
LA JUBILACION: OPCION O IMPOSICION SOCIAL¹

Juan José López Jiménez

RESUMEN. Este artículo presenta algunas de las implicaciones sociales y económicas más significativas del proceso de jubilación en España, con un análisis más detallado para el caso del municipio de Madrid. El estudio está dividido en tres partes claramente diferenciadas: en la primera se muestra el proceso de descenso de la actividad a edades avanzadas; en la segunda, el retiro o jubilación como imposición social y económicamente aceptada, y en la tercera, algunas reflexiones sobre la evolución futura de estas tendencias. Se presentan algunos datos empíricos obtenidos a partir del Padrón de 1986 y de una encuesta realizada en 1990 para corroborar los planteamientos y afirmaciones expuestos en este trabajo de investigación.

I. ACTIVIDAD Y SITUACION LABORAL DE LAS PERSONAS ANCIANAS

I.1. *Aspectos generales sobre la actividad*

Según A.-M. Guillemard (1991), la relación entre la población de 25 a 44 años y la de 45 a 64 muestra que la población activa en Europa rejuvene-

¹ La redacción de este artículo es un breve acervo de los resultados y reflexiones aportadas en el trabajo de investigación titulado *El envejecimiento y las personas ancianas en Madrid*, por el que el autor recibió el Premio «Antonio Maura» de Investigación Científica del Ayuntamiento de Madrid en 1992. El autor es miembro de la Comisión Permanente de Coordinación para el «Año Europeo de las Personas Ancianas y de la Solidaridad entre Generaciones».

cerá hasta el año 1995, luego envejecerá hasta el punto de que la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar será negativa a partir del 2010. La actividad laboral a edades avanzadas se ha venido reduciendo desde principios de siglo, especialmente con la generalización de los sistemas de retiro, pero es a partir de los años setenta cuando la caída se acelera en el grupo de 60 a 64 años de edad en un contexto de paro generalizado. Los mecanismos existentes en cada país indicarán el punto de esta inflexión.

El descenso de la tasa de actividad a estas edades se debe a la extensión del salario y del retiro en el conjunto de países industrializados, así como a la mejora progresiva de los sistemas de pensión (J. L. Pecorari y G. Pellerin, 1985). La frontera entre la actividad y la inactividad está cada vez más difuminada no sólo por la cima, sino también por la base. La condicionada «expulsión» de las personas ancianas del mundo laboral —ya que es difícil distinguir lo voluntario de lo impuesto— crea la ilusión de un aparente rejuvenecimiento de la población activa que interpela sobre la necesidad de interrumpir toda actividad a ciertas edades, siendo ésta fuente declarada de recursos. La vejez se define cada vez más como la erosión del derecho al trabajo.

Paralelamente, sucede un descenso relativo del número de activos jóvenes, de manera que la edad media de los activos aumenta (H. Jouvenel, 1988). La progresiva escolarización de la población es la responsable de estos descensos en los grupos de edad de 16 a 19 y de 20 a 24 años de edad, aunque puede decrecer esta tendencia por la posible compatibilidad, cada vez más generalizada, entre escuela y trabajo. Este proceso de reducción de efectivos activos en las edades extremas ha sido más intenso en España que en otros países de la OCDE (C. de Miguel Castaño y J. Agüero Menéndez, 1986). Las proyecciones realizadas por el INE y la EPA señalan un descenso del 20 por 100 en la tasa de actividad de los varones entre 16 y 19 años hasta el 2001, y del 30 por 100 para el mismo período en la población de 60 a 64 años de edad.

Estas predicciones muestran el fuerte descenso en la tasa de actividad de los varones a partir de los 60 años de edad y el progresivo crecimiento de la tasa de actividad femenina salvo en los grupos extremos. La caída más pronunciada se produce en los varones de 60 a 64 años, que pasan de una tasa de actividad del 84 por 100 en 1966 al 30 por 100 treinta y cinco años después. La tasa de actividad femenina tiene su ascenso de mayor pendiente en el grupo de 25 a 29 años de edad, pasando del 26,2 por 100 en 1966 al 69,3 por 100 en el 2001. En el resto de los grupos de edad femeninos, el ascenso se hace más suave conforme se aumenta la edad, hasta hacerse descendente a partir de los 50 años. En los varones, los descensos comienzan a ser significativos a partir de los 50 años, mientras que en las mujeres las tasas de actividad entre 50 y 59 años aumentan, sobre todo gracias al desarrollo experimentado por el sector terciario —donde la mujer tiene más oportunidades de trabajo— y por el aumento de la oferta de trabajos a

tiempo parcial —aunque suelen ser empleos mal pagados y escasamente cualificados.

Es importante analizar el comportamiento de las personas no ocupadas ante la demanda de empleo, ya que depende de factores institucionales y coyunturales a los que la evolución de la población activa es muy sensible. Las tasas de paro en España aumentan desde comienzos de los años setenta hasta 1985 aproximadamente, pasando del 2,1 por 100 en 1972 al 21,4 por 100. Este aumento se configura de manera que la mayor parte de las personas desempleadas son jóvenes, aunque tienen una importancia relativa creciente los grupos de 45 y más años de edad. A partir de 1985 la tasa de paro desciende, alcanzando el 16,2 por 100 en 1990, según la Dirección General de Previsión y Coyuntura y la EPA, aunque lo hace sobre todo en los varones, más que en las mujeres, y en los grupos de edad más jóvenes (J. M. Rodríguez Moya, 1991).

La edad, como concepto funcional, y la evolución subjetiva de la capacidad funcional inciden en la desvalorización de los trabajadores más ancianos, hasta el punto de que un parado con 55 o más años de edad es considerado prácticamente inactivo definitivo. El tipo de trabajo ofertado y la obsolescencia de la cualificación de las personas ancianas deteriora la posición laboral de los mismos a partir de cierta edad. Se ha comprobado que un trabajador maduro está mejor remunerado que uno joven, pero a partir de los 50 años de edad las diferencias medias no son tan elevadas (M. Cote, 1980). Existen desigualdades socioeconómicas según la profesión ejercida, de manera que existe un grupo que siempre tiene mayores ingresos con el aumento de la edad, pero hay otros que ven disminuir sus efectos económicos a partir de los 45 años aproximadamente. Quedarse en paro a cierta edad supone un hándicap laboral difícil de superar. J. L. Pecorari y G. Pellerin (1985) señalan que el intervalo entre dos empleos es cuatro veces más agudo para los trabajadores de 45 y más que para los de menos de 20 años de edad. De hecho, las ofertas que aparecen en los periódicos, explícita o implícitamente, rechazan a los trabajadores en paro con más de 40 años de edad.

Se han tomado medidas en política de empleo que protegen en cierta forma a los trabajadores ancianos, como los Fondos de Promoción de Empleo, con un tratamiento especial de mantenimiento en el empleo a los trabajadores de más de 55 años dentro de una política de reconversión e industrialización, o contratos parciales o indefinidos a trabajadores de más de 45 años, creando nuevos empleos en el sector privado, y para parados de larga duración como categoría específica de trabajadores. También destacan las ayudas a parados de 55 y más años del nivel general (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988).

Las mujeres entre 30 y 50 años de edad que no trabajan, pero que lo hicieron en un momento dado, son las más afectadas por un tiempo transcurrido desde el último empleo superior a tres años, probablemente debido

a la incidencia del matrimonio y al cuidado de los hijos. Sin embargo, hay que señalar, tanto para el hombre como para la mujer, la creciente importancia de los intervalos de más larga duración con el aumento en edad, particularmente entre los 50 y los 59 años de edad. Las mujeres paradas —que son superiores a los hombres en todos los tramos quinquenales de edad entre 16 y 45 años— tienen un tiempo de búsqueda de empleo generalmente superior al de los hombres, mientras que los hombres parados, con una posición relativamente mejor, ven aumentar de forma significativa sus efectivos en paro y el tiempo de búsqueda de empleo a partir de los 50 años de edad —la duración del paro aumenta con la edad.

Los sindicatos se han mostrado menos sensibles a la erosión del derecho al trabajo en las personas ancianas y a la perversión de la jubilación que a una expulsión de los trabajadores ancianos que no implica el incremento de empleo en los más jóvenes. Existe un postulado erróneo: el hecho de que el incremento de los retirados reduce el número de parados, ya que esto sólo sucede realmente en un tercio de la población retirada (J. Huguet, 1980). Los empleos no son intercambiables, y el nivel de cotización baja, bien porque los salarios de los nuevos trabajadores son inferiores o porque los empresarios son dispensados de cargas sociales. A pesar de todo, el incremento de los retirados antes de los 65 años a través de medidas de reparto de empleo que regulan el tiempo de trabajo —como la jubilación anticipada a los 64 años mediante sustitución por otro trabajador— reduce artificialmente las estadísticas del paro, y crea un nuevo grupo social con perspectivas de crecimiento. Además, si los trabajadores ancianos están en paro, es el régimen de paro quien se hace cargo de ellos y no las coberturas por vejez (Council of Europe, 1989).

El envejecimiento de la población activa afecta a las actitudes físicas y a las capacidades de adaptación de los trabajadores más ancianos, a las nuevas tecnologías, si bien la edad no disminuye uniformemente la productividad de cada trabajador, hasta el punto de que no es adecuado generalizar los efectos del envejecimiento de los trabajadores sobre la economía. La edad no puede considerarse como un fenómeno inductor de efectos invariables en los comportamientos laborales, de manera que la disminución de la productividad depende menos del comportamiento del trabajador que del tipo y las condiciones del trabajo. Así, actualmente, se constata en las nuevas generaciones de jubilados el desarrollo voluntario de más actividades económicas y sociales, por lo que es necesario tener en cuenta la evolución del comportamiento y de las necesidades en las futuras generaciones de personas ancianas.

El derecho al trabajo es tan importante para las personas ancianas como para un joven. La noción de trabajador anciano es variable, depende del sexo, de la situación socioprofesional, de la capacidad de adaptación del rendimiento, etc. Es en relación a los puestos de trabajo y a las condiciones del trabajo donde se determina la juventud o el ser demasiado

anciano en la actividad profesional. Así, por ejemplo, la industria tabacalera recluta personas ancianas, y la confección, mujeres jóvenes. Generalmente abundan los trabajadores ancianos en sectores de la producción antiguos, en declive y desvalorizados. Son personas que han trabajado toda su vida en un sistema «taylorista» y en una sociedad que define la participación económica como factor esencial de integración social. Actualmente no es el taylorismo, sino una imagen del trabajo que defiende la supervivencia a través de continuas adaptaciones, a la vez que se reduce la vida activa. La formación continua favorece la evolución en la vida profesional y tiende a paliar las ausencias en la formación inicial, pero se dirige a un número de activos muy restringido. Esta formación teórica y abstracta no es asimilada por los trabajadores ancianos, de los que se dice, a menudo, que «han pasado la edad de aprender». Formación y movilidad son dos instrumentos indispensables en los recursos humanos de cualquier empresa, y el trabajador anciano es considerado inapto para ambos y excesivamente remunerado para lo que realmente rinde.

El Gabinete Laroque, en Francia, buscaba valorizar la prolongación de la vida activa, mientras que hoy se tiende a desvalorizar el trabajo de las personas ancianas. El acento se pone en el declive de ciertas facultades con la edad, de manera que las empresas organizan sus procesos de producción en función de los adultos jóvenes, impidiendo la armonización entre envejecimiento y trabajo. Los objetivos de los mecanismos de exclusión de los trabajadores ancianos se dirigen a reducir los efectivos de carga de la empresa, reestructurar su fuerza de trabajo o rejuvenecer el empleo con los más jóvenes, minimizando así la oposición de los sindicatos. Los sindicatos evocan los aspectos negativos: dificultades de adaptación, pérdida de velocidad, de memoria, de habilidad, propensión al absentismo, a los accidentes, etc. Respecto al absentismo y a los accidentes laborales, los estudios realizados son contradictorios. Es cierto que el declive físico o psíquico es irreversible y reduce la capacidad de los más ancianos, pero mucha reducción de esa capacidad no es inevitable, ya que en determinados grupos de personas ancianas se conserva cierta cualificación, conciencia profesional y una estabilidad más grande que en los jóvenes.

La exclusión de un medio de vida que es el origen de las principales relaciones sociales supone un sentimiento de desvalorización y de dependencia creada artificialmente (L. Plamondon *et al.*, 1984). Pero la dependencia no es un estado desvalorizado, sino una función que varía a lo largo de nuestra existencia y da lugar a reajustes en la vida de cada individuo (B. Veysset, 1989). Se ha dado un sentido excesivamente médico a la dependencia de las personas ancianas, aunque no es exclusivo, y no se debe olvidar que toda la vida humana es un círculo de interdependencias a veces recíprocas, como en el caso de la relación trabajo/salario. En el caso de las personas ancianas, se las considera como dependientes porque lo que realmente sucede es que su dependencia «funciona mal», señalando la falta de reciprocidad en el intercambio.

La desvalorización de la vejez es una característica de la sociedad moderna, pero es diferencial según categoría socioprofesional, estando marcada no sólo por las condiciones de trabajo o el tipo de empleo, sino también por los recursos y las potencialidades culturales, que determinan una estrecha asociación con la vida de retiro. El Bureau International du Travail (1984) señalaba que los trabajadores de 45 y más años de edad eran proporcionalmente más abundantes en los dos extremos de las categorías socioprofesionales. La mayor parte de los activos de 65 y más, como se verá más adelante, son comerciantes o directivos de empresas, profesionales liberales o intelectuales; rara vez asalariados, salvo los cuadros superiores (P. Rouet, 1986). Esta sobrerrepresentación de las categorías socioprofesionales no manuales y mejor cualificadas en los que continúan trabajando a partir de los 65 años también fue corroborada por el estudio longitudinal de Paul Paillat en 1989.

I.2. *Aspectos sociodemográficos de la actividad y de la inactividad en las personas ancianas de Madrid²*

La tasa de actividad en el municipio de Madrid en 1986 era de 48,9 por 100, igual que la nacional, siendo sensiblemente inferior a la que tenía en 1975 (49,5 por 100). Este descenso se produce sobre todo en los varones, ya que las mujeres experimentan un aumento en este período de 6,1 puntos porcentuales (A. García Ballesteros *et al.*, 1991). Sin embargo, se ocultan significativas diferencias entre los grupos de edad, puesto que las mayores posibilidades de enseñanza en la capital inciden en una reducción de la tasa de actividad en los menores de 24 años, siendo superior a la nacional. Pero también la tasa de actividad de los grupos de 55 y más años de edad es mayor que la nacional, debido, principalmente, a la permanencia en el trabajo de altos cargos profesionales localizados en el centro y en el noroeste del municipio, incluso más allá de la barrera de los 65 años.

La importancia creciente de los jubilados y pensionistas en cada grupo de edad es evidente, ya que si en el grupo de 65 a 69 años suponen el 63,5 por 100, en el de 85 a 89 alcanzan el 77,3 por 100. De igual forma sucede con los incapacitados. Tendencias más decrecientes se observan al considerar los ocupados (2,4 por 100) con el aumento en edad, como es obvio, pero también hay que destacar la disminución relativa de las personas ancianas cuya relación con la actividad es dedicarse a las labores del hogar, puesto que pasan del 29,4 por 100 en el grupo de edad de 65 a 69 al 17,0 por 100 en el grupo de 85 a 89. En cuanto a la condición socioeconómica, se reproducen las mismas tendencias comentadas anteriormente, ya que la

² Los análisis cuantitativos de este trabajo de investigación se han hecho a partir de los datos recogidos por el Padrón de habitantes de 1986. La herramienta de trabajo para analizar tal cúmulo de información fueron los paquetes de programas estadísticos BMDP y SPSS.

mayor parte de los inactivos que se declaran no dependientes de otros son personas ancianas jubiladas —fundamentalmente varones—, mientras que los inactivos dependientes suelen ser principalmente mujeres dedicadas a las labores del hogar. Esta similitud expresa, a la vez, la reiteración estadística que se produce en este grupo de personas debido al peculiar diseño y definición de estas variables en el Padrón.

Los sistemas de valores ejercen una influencia importante en la participación de la mujer en la vida económica, ya que se percibe su papel como esposa y madre en el hogar, hasta el punto de que se encuentran ejemplos no muy lejanos en el tiempo —como el del código civil portugués, que obligaba a la mujer casada a permanecer en el hogar si su marido así lo exigía—. La incorporación creciente de la mujer al mundo laboral es un hecho indiscutible, tras atravesar un largo período en el que la componente cíclica era la que caracterizaba sus tasas de actividad a lo largo del siglo. Pero la división social del trabajo según sexo muestra la imagen social que tienen realmente las mujeres, al desarrollarse, sobre todo, la utilización de mujeres más jóvenes en el mercado de trabajo. Las tasas de actividad máximas se dan en los varones entre 30 y 44 años, pero en las mujeres se producen entre los 15 y los 24 años y, cada vez más, en el grupo de 25 a 29 años de edad, al estar marcadas por las pautas de evolución en los comportamientos matrimoniales y de fecundidad.

E. Andreani (1981) demostró que, a edades iguales e igual cualificación y duración del trabajo desempeñado, el salario femenino era más bajo, por lo que, concluye este autor, a vidas activas iguales, la pensión es diferencial según el sexo. También hay que señalar que para el hombre el trabajo es la mayor fuente de identidad, mientras que para la mujer es secundario, de manera que el «trauma» del retiro es mayor en los primeros, si bien las mujeres sufren con mayor intensidad otros traumas como la partida de los hijos, la menopausia o la evaluación de la rentabilidad productiva según edad que margina a las mujeres en plena madurez profesional (a los 40 años aproximadamente).

Estar ocupado con 65 años o más es más favorable a los hombres en 2/3. Este hecho está muy relacionado con la situación socioprofesional alcanzada, ya que los hombres que están ocupados a estas edades son esencialmente profesionales, técnicos o directivos de empresas, que son los niveles más elevados de la jerarquía ocupacional y los que más permiten el desarrollo de una actividad al atravesar el umbral de los 65 años.

El trabajo de investigación³ mostró que había un 47,2 por 100 de la

³ Este trabajo de investigación consiste en el análisis de la encuesta sobre «Las condiciones de vida de las personas ancianas en el municipio de Madrid», realizada a domicilio en octubre de 1990. Esta encuesta fue coordinada por el Departamento de Estudios Urbanos y Territoriales del Centro de Ciencias Sociales del CSIC y dirigida por el doctor Antonio Abellán García. Sobre un universo de 561.923 individuos de 60 y más años de edad, el tamaño de la muestra fue de 803 individuos, con un error del 3,5 por 100 para un nivel de confianza del 95,5 por 100, siendo p y q igual a 0,5. Financiación: ayuda extraordinaria CSIC.

población de 60 y más años que eran jubilados, un 43 por 100 que no trabajó o lo dejó de hacer hace mucho tiempo (por matrimonio o hijos principalmente) y un 9,8 por 100 que aún trabaja. El motivo fundamental de los que no trabajaron fue por matrimonio, pasando a formar parte del grupo de amas de casa en un 97 por 100. En la encuesta también se pudieron constatar estas tendencias de mayor ocupación en los hombres. Los datos referentes a las mujeres que no trabajaron en el pasado y a las que son jubiladas presentan resultados bastante diferentes a los obtenidos con el Padrón, ya que el 68,8 por 100 de las mujeres no trabajaron y el 26,9 por 100 son jubiladas, mientras que los datos del Padrón sólo permitían hablar de un 38,4 por 100 de amas de casa y de un 57,8 por 100 de pensionistas. Estas diferencias son debidas a que en el Padrón no se pregunta a las mujeres cuándo dejaron de trabajar, ya que se considera en el mismo bloque de «jubilados y pensionistas» a pensionistas por jubilación y por viudedad.

Los resultados de la encuesta permitieron corroborar que la desigualdad de los datos existentes entre el Padrón y el trabajo de investigación respecto a las personas que no han cotizado para obtener una pensión de jubilación (o no han contribuido lo suficiente) se debe, esencialmente, a la inclusión de las mujeres viudas en el mismo conjunto que los jubilados bajo un mismo epígrafe general de «pensionistas». Con el trabajo de investigación se pudo comprobar cómo la situación laboral dominante en los viudos es el no haber trabajado (59,1 por 100), siendo más elevada su proporción que en los casados (40,4 por 100).

También se comprobó cómo el peso de los ocupados o de los activos aumenta conforme el título escolar alcanzado sea de mayor nivel. Por otro lado, el peso de los dedicados a labores del hogar o inactivos dependientes de otros aumenta al disminuir el nivel de estudios, alcanzando su máximo en los analfabetos —donde más del 25 por 100 tienen esta condición laboral y socioeconómica—. El *status* de jubilado y pensionista también es alcanzado con mayor probabilidad por los que tienen estudios superiores frente a los analfabetos o personas con estudios primarios. La relación entre el nivel de instrucción y la situación laboral en la encuesta corrobora la mayor posibilidad de alcanzar una situación de jubilado o de estar trabajando con 60 y más años conforme aumenta el nivel de estudios alcanzado, aunque la mayor parte de los que están en estas situaciones laborales tienen un nivel de estudios primarios o inferiores.

La distribución espacial de la tasa de actividad en el municipio de Madrid ofrece una significativa diferencia entre la concentración de bajas tasas en la almendra central (especialmente en Centro, Salamanca y Chamberí) y los elevados valores de los distritos periféricos, distinguiendo los distritos del norte, en los que la incorporación de la mujer al trabajo ha sido mayor que en los del sur, donde la escasa permanencia en el sistema educativo determina una rápida incorporación a trabajos de escasa

cualificación debido al escaso nivel socioeconómico de esta población (A. García Ballesteros, E. Pozo Rivera y D. Bustos, 1991). El proceso de envejecimiento ha incidido, indudablemente, junto con el *status* socioeconómico, en esta peculiar configuración espacial de la actividad que ya fue presentada por A. Olivera Poll (1976) y S. Gutiérrez Ronco (1981) en estudios anteriores. Los autores mencionados señalan también la desigual distribución espacial de la tasa de actividad por sexos, ya que si bien los hombres mantienen la misma estructura espacial señalada anteriormente, las mujeres adoptan un modelo de localización de las tasas de actividad más intensas bastante diferente. Las tasas de actividad femenina más elevadas se localizan en la almendra y al norte y noroeste del municipio, donde viven esencialmente mujeres de *status* socioeconómico medio y alto y donde el desarrollo del servicio doméstico está más generalizado.

Las tasas de paro más elevadas se localizan en las áreas del sur y del sureste del municipio, con una población mayoritariamente empleada en sectores de actividad en declive, frente al norte y el noroeste de la ciudad, donde el sector terciario tiene unas tasas de paro inferiores a la media (<18 por 100). No hay que olvidar que el paro femenino (31,4 por 100) es considerablemente superior al masculino (17,7 por 100) y que se localiza con más intensidad en los barrios del sur y del sureste de la capital.

Si la vejez se considera una negación del derecho al trabajo, esta posición es también desigualmente asumida desde el punto de vista espacial y desde la perspectiva de las categorías socioprofesionales en la ciudad de Madrid. Si las mayores tasas de actividad se concentraban en el sur y este del municipio, las más elevadas proporciones de población ocupada con 65 o más años de edad se concentran en la almendra central, en torno al eje de la Castellana y al noroeste municipal. En definitiva, en las áreas de mayor *status* social y económico, trastocando el modelo espacial de actividad de todas las edades globalmente consideradas y acercándose más al modelo espacial femenino de actividad, a la vez que manifiesta el privilegio de prolongar la actividad laboral más allá de los 65 años en las posiciones profesionales y cualificaciones más elevadas. Existen barrios con un porcentaje de ocupados no muy elevado que se localizan en la almendra y en el noroeste municipal, concretamente Acacias, Chopera, Delicias y Palos de Moguer, en Arganzuela; Bellas Vistas, Valdeacederas y Berruguete, en Tetuán; Peñagrande y el Pilar, en Fuencarral, y Valdezarza, en Moncloa, ya que la población residente en estas áreas estaba fundamentalmente empleada en empleos tradicionales o sectores de actividad en declive, viéndose muy afectados por los procesos de reestructuración económica en período de crisis. Los barrios de Palomas y Piovera, de alta consideración socioeconómica, también presentan valores elevados de población anciana ocupada. Los ocupados son principalmente profesionales, técnicos o directivos de empresas o de la Administración Pública. Similares configuraciones aparecen al referirnos a la rama de actividad en la que están ocupados

fundamentalmente estos trabajadores ancianos: comercio, hostelería, restaurantes, reparaciones u otros servicios.

El 34,2 por 100 de los ocupados de 65 y más años de edad se agrupan en las escalas más elevadas de profesión según los criterios del Padrón: profesionales, técnicos y directivos. Su ocupación está estrechamente relacionada con el sector terciario, ya que el 50,1 por 100 de los encuestados están en el apartado de «otros servicios» y el 20,7 por 100 en comercio, restaurantes, hostelería y reparaciones. En Madrid, el 73,5 por 100 de su población activa trabaja en el sector terciario, particularmente vinculado a las actividades de circulación, distribución y regulación del sistema productivo no sólo de la capital, sino incluso a escala nacional. Los valores elevados de población ocupada en este sector en los barrios del centro y del noroeste contrastan con los bajos del sur y del este de la capital, ya que los procesos de reconversión de sectores en declive han provocado masivas jubilaciones anticipadas y una escasísima posibilidad de participación en el mercado de trabajo más allá de los 65 años de edad en estas áreas.

La población activa de 65 y más años de edad son principalmente trabajadores fijos y ocupados en sectores administrativos y de los servicios en general, con un grado de especialización elevado y una categoría socioprofesional que los incluye también bajo el epígrafe de profesionales, técnicos, jefes, directores, etc. Significativamente elevada es la proporción de los empresarios no agrarios con o sin asalariados, así como los profesionales por cuenta propia. La eventualidad en el trabajo a estas edades es más característico de las mujeres, mientras que el hombre no sólo tiene mayores posibilidades de mantener su actividad, sino de sostenerla con ciertas garantías de estabilidad y de *status*.

II. EL RETIRO LABORAL O JUBILACION

II.1. *Concepto y teorías*

El retiro viene definido como poner «fuera de circuito» a alguien, aunque también es «el reposo merecido» (M.-H. Adler, 1986). La condición de los retirados se ve como una edad dorada, pero también como una situación de marginación. Sin embargo, ¿no es el retiro la conquista social del siglo? La jubilación o retiro es realmente un concepto ambiguo que se mueve entre esas dos perspectivas.

La inactividad social por vejez procede de una opción social en la mayor parte de los países industrializados. El retiro es así, fundamentalmente, una institución resultado de un compromiso social entre el patronato y el movimiento obrero en la búsqueda de una mayor eficacia económica que impone la eliminación de los trabajadores «inadaptados», y la reivindicación de un derecho al reposo fruto de una demanda social, para dismi-

nir la explotación que supone el trabajo —en un contexto generalizado de exclusión (M. Frossard, 1982)—. El retiro se convierte así en un instrumento de regulación y de normalización social y económica, asegurando ciertas garantías contra la miseria e institucionalizando la pérdida de capacidad y la desvalorización de los trabajadores ancianos. Desde una perspectiva laboral, retirarse significa el cese institucional reglamentado del ejercicio de una actividad profesional remunerada; en definitiva, el paso del trabajo al no trabajo. El retiro actualmente no se considera una fase terminal, sino una nueva forma de tiempo libre donde el trabajo ha sido abolido (Ch. Picot y C. Borde, 1983). Es un derecho que hoy en día adquiere matices de deber u obligación, siendo más un abandono de una situación de actividad laboral que una aspiración a otra nueva situación o la sustitución por una función social reconocida.

En los últimos veinte años, el paso a la jubilación se está modificando poco a poco: ya no es sólo el límite de los 65 años el umbral de incapacidad o inhabilidad para el trabajo institucionalmente definido, sino que los sistemas de compensación por desempleo o por jubilaciones anticipadas son otras formas del Estado de bienestar que redefinen las barreras entre la actividad y la inactividad en función del mercado laboral (A.-M. Guillemard, 1990). Sin duda, existe un calendario estandarizado de los eventos de la vida según la edad cronológica de cada individuo. El retiro sería la tercera etapa de la vida organizada por la sociedad, aunque hoy se desarrollan zonas intermedias como la postadolescencia (18 a 30 años) y el cese anticipado de la actividad (de 55 a 64 años). La jubilación ofrece una imagen ambigua que determina el envejecimiento como realidad y como problema social —si bien asimilar vejez a retiro es un gran error—. La dimensión de la vejez debe diferenciarse del retiro para evitar contradicciones entre el sujeto humano como ser social y como ser biológico. La ruptura brutal que supone la jubilación no coincide con los mecanismos naturales del envejecimiento humano, aunque este tipo de envejecimiento social incide notablemente en el envejecimiento psicológico y fisiológico de los jubilados. Diversos estudios han demostrado que la senilidad va más ligada a la inactividad y a la privación de capacidades autónomas que a la edad misma.

La vejez se define erróneamente por una decisión relativamente impuesta al individuo —ya que la libertad de elección es ficticia y sólo es real para una minoría— que está ligada al único criterio de la edad cronológica, provocando una ruptura en el desarrollo humano. Sin embargo, decir que la vejez se define a través de la situación socioeconómica significa estar a la luz de las relaciones que se producen en la estructura social y que fundamentan nuestra propia sociedad.

El «veredicto social» del retiro (J. Guibert, 1982) ha supuesto la proliferación de concepciones negativas respecto al mismo. Así, Simone de Beauvoir (1970) señala que «si el jubilado se desespera por la falta de sentido en su vida presente, es porque el sentido de su vida le ha sido

escamoteado todo el tiempo». Anne-Marie Guillemard (1986) habla del retiro como «el tiempo de la negación del derecho al trabajo», hasta el punto de que la imagen de la vejez como Tercera Edad activa y participante marca ya esa situación de infraderecho; incluso, M. Levet-Gautrat (1983) dice que el paso al no trabajo en una sociedad productiva supone la negación del reconocimiento social, hipertrofiando los «seres de producción». En definitiva, se habla de la jubilación como una carga social —especialmente en períodos de débil crecimiento económico—, como inacción, inutilidad social, *status* depreciado y desposeído. La propia equiparación terminológica de retiro a jubilación no deja de suponer un eufemismo.

A pesar de lo dicho, no hay que exponer con tintes negativos todo lo referente a la jubilación, en oposición a una vida activa donde todo es positivo, ya que el retiro es también tiempo de reposo y de ocio, aunque habitualmente se ve como un evento monolítico que afecta a todos los individuos de la misma forma, ya sea como transición a la vejez, como nueva situación de bienestar, como prolongación de la vida o como ruptura impuesta (G. A. Hornstein y S. Wapner, 1985). No es acertado reducir al hombre únicamente al parámetro económico y hablar de la «muerte social» del retiro, ya que no existen respuestas estereotipadas a la jubilación. Entre la conducta del jubilado como consumidor pasivo y la víctima predeterminada de una situación económica existen personas ancianas responsables con múltiples potencialidades a menudo desempleadas. Tampoco resulta correcto defender el mito de que el retiro es la época donde el individuo dispone libremente de su vida y se beneficia de los bienes y servicios que la sociedad le ofrece.

El sentimiento de exclusión ha llevado al establecimiento de dos posturas que configuran dos históricas teorías sobre el retiro: las teorías del *disengagement* (desenganche) y de la actividad (o, mejor dicho, del activismo). La influencia de un funcionalismo que puso el acento sobre la optimización de la gratificación permitió el desarrollo de tres teorías clásicas sobre temas de marginación y de exclusión social:

1. La *teoría del disengagement* defiende que el proceso de retiro es biológica y psicológicamente inevitable y universal, asociado al envejecimiento, donde el individuo es rechazado por la sociedad. Aboga por unas políticas de retiro basadas en las necesidades de la economía, preparando para la jubilación y separando los tiempos de trabajo y de ocio. Esta teoría fue duramente criticada por sus pretensiones de universalidad y por su carácter restrictivo, conformista y conservador. Esta teoría, elaborada por Cumming y Henry, perdió fuerza al ser considerada, realmente, como un fomento de la exclusión de las personas ancianas, y porque su funcionalidad no fue verificada ni por la sociedad ni por los individuos.

2. La *teoría de la actividad*, con su carácter más expansionista, creativo y radical, preconiza la dedicación al ocio o a la participación social. Se trata

de sustituir los roles sociales tradicionales por otros nuevos, como paliativo a los efectos negativos del retiro, haciendo abstracción de los determinantes sociales subyacentes a la situación de retiro. Postula que los logros y contenidos del envejecimiento adquieren un papel útil en la sociedad, y defiende políticas de retiro orientadas a las necesidades de las personas con una preparación participativa íntegra en la jubilación y una edad de retiro flexible y voluntaria.

3. La *teoría de la continuidad o del desarrollo*, para la que el retiro es el enlace de los roles sociales y experiencias acumuladas a lo largo de la vida de cada persona. El retiro, como rol legitimado y deseado, con oportunidades de continuación en otros papeles y de desarrollo del nuevo ocio, prolongando el *status*.

Las dos primeras teorías son guías del óptimo envejecimiento más que del retiro, y las tres se caracterizan por no cuestionar el orden social existente, buscando las relaciones entre retiro y envejecimiento. Más recientemente surgen las llamadas «teorías del conflicto», que se desarrollan en dos campos de investigación:

A) La *teoría de la crisis* defiende que el retiro es generalmente negativo, degrada a las personas porque la entidad ocupacional es el papel básico legitimado por nuestra sociedad. Propone reintegrar el retiro en la lógica de las relaciones sociales fundadas en el trabajo, analizar la relación entre trabajo y retiro y ver cómo se define en cada sociedad el proceso de crecimiento y de envejecimiento. Las prácticas de los retirados vendrán definidas por dos ejes: la naturaleza de la orientación social (producción o consumo) y el nivel de vida de la misma (las relaciones teóricas entre ser biológico y ser social).

B) La *teoría de las estratificaciones sociales* según edad introduce el concepto de «clase de edad» o «generaciones», y desarrolla enunciados sobre los conflictos intergeneracionales de la sociedad. Estas dos últimas teorías consideran el retiro y la vejez como expresión de un proceso general y conducido de las relaciones sociales. El retirado, como actor social, se define por su capacidad de trabajo realizado, de manera que los recursos ahorrados durante la vida activa van a ser fundamentales. Reproducción y retiro son dos términos íntimamente ligados, ya que las conductas de los jubilados están unidas a determinantes sociales y económicos que se configuran bastante antes de este umbral. La posición ocupada en el trabajo ejerce un efecto directo en las prácticas de los retirados, acentuándose o modificándose según el contexto en el que cada persona anciana vive su envejecimiento. No hay que olvidar que el trabajo, bien escaso de la sociedad actual, es el centro de las relaciones sociales de los individuos, fijando una posición en la jerarquía social que se reproducirá con el retiro, y reforzando relativamente las desigualdades existentes.

II.2. *La evolución histórica de la jubilación*

Una rápida visión histórica permite observar que el retiro es un fenómeno social eminentemente nuevo e indisoluble del desarrollo económico general de nuestra sociedad. Se necesita cierta aprehensión histórica y social sobre este proceso, ya que si no toda tentativa de comprender el fenómeno del retiro resultará banal.

En las sociedades tradicionales se trabajaba hasta que la capacidad física declinaba, sin tener en cuenta la edad cronológica, de manera que, por ejemplo, un trabajador agrícola perdía poco a poco el control sobre la producción. La historia del retiro se confunde en sus inicios con la ayuda social y la asistencia, no distinguiendo a la población anciana en las ayudas aportadas a través de políticas encaminadas a atenuar el pauperismo existente. Si la concepción del retiro es reciente, el hecho de ayudar y de asistir a las personas ancianas es muy antiguo. La sociedad se defiende contra los individuos que ella misma margina, hasta que reconoce a finales del siglo XVIII el derecho a la asistencia en las doctrinas revolucionarias. Sin embargo, la fuerza y la universalidad con la que se aplica este derecho, así como su expresión jurídica concreta, se elabora de manera lenta y anárquica (N. Samuel, 1984).

Dos concepciones van a marcar la instauración de los regímenes de retiro: la cobertura del riesgo de vejez y la noción de recompensa por los servicios prestados al Estado. Los primeros regímenes de retiro eran para funcionarios del Estado y colectivos públicos (según edad y duración de los servicios) como recompensa a los servicios prestados a la sociedad y cubriendo a una población asalariada bastante minoritaria, a la que se ofrecía como única solución el ahorro de un capital. La burguesía del XIX acepta mal estas reformas, ya que, para ellos, las personas inactivas son una fuerza económica perdida y no aceptan una inactividad remunerada, presentando como argumento el hecho de que suponía un egoísmo y una personalización del individuo frente al tradicional espíritu de la familia.

La concepción del retiro como incapacidad para trabajar va cambiando por la evolución social y demográfica (aumento de la esperanza de vida), y la presunción de invalidez deviene cada vez más irreal, ya que gran parte de los trabajadores llegan a la edad de pensión en buena salud. Se impone entonces la noción de reposo, que no supone aún una condena de la inactividad, ya que permite la realización de otras actividades a tiempo pleno o parcial con salarios diferidos. Esta nueva concepción parte de la división social de la vida en tres etapas: la primera prepara, la última reposa.

Se crean cajas nacionales de retirados para ordenar y controlar la previsión voluntaria, movidas por la ideología liberal. Confluyen así las estrategias patronales y las luchas obreras que, ante la industrialización, habían desarrollado nuevas aspiraciones. La clase obrera, señala A.-M.

Guillemard (1987), reivindica un derecho a la seguridad por su *status* de trabajador, basándose en el derecho al trabajo. Paralelamente, se está desarrollando una reivindicación por el derecho al reposo, defendida ya en 1880 por Paul Lafargue en Francia: «el obrero es algo más que una fuerza de trabajo y de producción, ¡no a la alienación del trabajo!». En el mundo patronal, los argumentos económicos de rendimiento y beneficio son los dominantes, de manera que el retiro se ve como instrumento de disciplina obrera y de gestión y circulación de la mano de obra en las empresas. El retiro se concibe así no como renta obtenida por la posición individual, sino como un nuevo derecho social del trabajo, por lo que por primera vez aparece la doble cotización del obrero y del empresario.

La noción de prevención obligatoria se impone progresivamente en un proceso lento y complejo que culmina con la creación de los grandes sistemas de seguridad social. Se dejan atrás los seguros sociales que limitaban la solidaridad a determinados grupos sociales y tenían una dimensión claramente existencial, y comienza una Seguridad Social universal que surge en un contexto de cohesión nacional y de legitimidad del Estado. La generalización del retiro, no exenta de dificultades, como la desigual proliferación de diferentes regímenes según ámbitos socioprofesionales, favorece una construcción social de la vejez que se equipara cada vez más con el retiro, por su desvalorización como fuerza de trabajo y por el acceso «deseable» a ese derecho al reposo.

Las reivindicaciones sociales, más orientadas al descenso de la edad de retiro, la optimización de la Seguridad Social y el aumento del gasto en pensiones, unido al deseo de escapar de la alienación del trabajo, dejan de lado cuestiones subestimadas en relación al modo de vida (marginación, aislamiento, etc.). Mientras, el patronato sigue viendo el retiro como un instrumento de gestión de la mano de obra. Se pasa así de la protección social de la vejez al derecho de retiro, limitando las políticas de integración social dirigidas hacia las personas ancianas. La política de empleo irá marcando cada vez con más intensidad —desde los años cincuenta en España— la definición social de la vejez y del retiro. En un primer momento, tras la guerra civil, el Estado moviliza todas las fuerzas productoras posibles con la oposición de los sindicatos y del patronato, viéndose beneficiado, en sus objetivos, por el peculiar funcionamiento de la Seguridad Social. Después hay un período de transición en el que se aboga por la prolongación de la actividad junto con medidas de retiro anticipado en determinados sectores de la producción, para favorecer la reestructuración y la concentración. Esta es la etapa en la que el Estado se preocupaba por una política del modo de vida.

Una nueva convergencia entre intereses sindicales y patronales incidirá conjuntamente contra el Estado. Los sindicatos defienden el descenso de la edad de retiro, desplazando estratégicamente su lucha por la reducción del alienante tiempo de trabajo, a la vez que supone un buen paliativo a las

presiones de demanda de empleo de los jóvenes. Los empresarios, que ven a los trabajadores ancianos como poco rentables y con elevados salarios, en su permanente búsqueda de la fluidez de la mano de obra y de los beneficios, acompañarán a los sindicatos en sus reivindicaciones. Los riesgos de exclusión y marginación social que entraña el cese de la actividad profesional no son olvidados, sin embargo, por un Estado que trata de preservar el *status* económico del anciano defendiendo su dignidad como antiguos productores. La crisis de los setenta desvía las orientaciones sindicales hacia la defensa del empleo, reforzando la protección de los trabajadores de edad, particularmente expuestos al paro. El retiro se irá convirtiendo, poco a poco, en un instrumento de la política de empleo, a la vez que la política global del Estado de integración social de las personas ancianas se diluye en actuaciones puntuales. Se desarrolla el prerretiro y las jubilaciones anticipadas como el modo dominante de salida de la actividad, accediendo de forma más precoz a la vejez, ya que ambos términos aparecen ya fuertemente asociados.

Actualmente coexisten tres concepciones históricas del retiro: como *incapacidad laboral*, como *reposo* y como *obligación legal*, si bien hay que señalar que las más ancianas concepciones están más acordes con los grupos socioprofesionales de *status* más elevado, mientras que las más modernas afectan a sectores sociales de bajo *status*. Para estos últimos, la jubilación no es el período de la vida en el que no se tiene capacidad para trabajar, sino el período negociado en el que no se trabaja. El proceso de construcción del retiro ha supuesto la creación de nuevas formas artificiales de dependencia, segregación y homogeneización en la población anciana.

Los diferentes intereses en juego aumentan o disminuyen la edad de retiro o la mayor o menor libertad de elección del mismo, siendo actualmente un objeto de debate que trata de conciliar posiciones (Age Discrimination Employment Act, 1978). *¿Cómo armonizar el derecho al trabajo con el derecho al retiro?* Las históricas mutaciones socioeconómicas han implicado la concurrencia de dos sistemas de valores: los ligados al trabajo y los ligados al ocio, pero es la ética del trabajo la que domina una sociedad, y parece no escapar en el futuro al «error histórico» de alargar la vida y retroceder el período de actividad.

II.3. *La edad de jubilación*

La edad de jubilación surge cuando se generalizan los sistemas de pensiones. El retiro es el único proceso social que reposa sobre un umbral cronológicamente aceptado a lo largo del tiempo; sin embargo, el paso de la actividad al retiro no presenta prácticamente solución de continuidad fisiológica, aunque sí psicológica. La edad de retiro obligatorio se ha

convertido en un elemento de política segregativa que acredita la ilegitimidad del trabajo a cierta edad, aumentando la carga social y las luchas intergeneracionales. El carácter arbitrario y burocrático de las edades-barrera de retiro establecidas llevan a preguntarnos por qué no establecer esta transición en base a otros criterios como el tipo de actividad desarrollada, la eficacia, la creatividad o el estado físico objetivo, ya que son justificaciones más reales que permiten una mayor optimización de los presupuestos económicos.

La Comisión para el Bienestar de Irlanda señalaba que no hay razones económicas, sociales, gerontológicas o de otro tipo para fijar en 65 años la edad más apropiada para el retiro. Realmente no hay una única edad de retiro, sino que existe un escalonamiento según países, regímenes y procedimientos, que permiten la coexistencia de distintos tipos de edades de jubilación: la edad de duración mínima de la cotización, la edad legal de retiro a tasa plena (bajo la condición de un tiempo de cotización) y la edad límite de cese de toda actividad. Las dos primeras, más que edades de retiro, son edades de derecho a pensión.

La distinción entre la noción de edad de derecho a pensión y la edad a la que uno es obligado a dejar de trabajar es cada vez mayor, y cada vez menos coincidente, expresando la antinomia entre dos derechos fundamentales: el derecho al trabajo y el derecho al reposo. La edad de jubilación debe ponerse en relación no sólo con las pensiones, sino también con las coberturas de la invalidez y del paro, así como con otros aspectos de la vida económica y social como la salud, la viudedad, etc.

Los límites son fluidos y heterogéneos y, aunque exista una «edad normal» como edad límite, existen notables desigualdades en la práctica de la actividad más allá de esta edad según categorías socioprofesionales. Una «edad normal» de retiro única supone un esfuerzo contributivo diferenciado, ya que las personas con baja cualificación entran a trabajar a edades más tempranas y su deseo de dejar el trabajo antes es mayor que en los profesionales, técnicos o directivos. Todos los ciudadanos deben ser tratados con igualdad, pero el sexo, la ocupación, el estado de salud, etc., los diferencia. La edad de retiro de las mujeres —generalmente más baja en algunos países— no tiene en cuenta su longevidad, y se justifica dicho umbral aludiendo a su imagen social como ama de casa. Las diferencias en el estado de salud a ciertas edades no se ven como riesgos de incapacidad para trabajar, sino como riesgos de vejez. Los efectos generacionales también se deberían tener en cuenta, así como utilizar un umbral más flexible y acorde con la evolución de las esperanzas de vida. La profesión y el sexo son las bases más frecuentemente utilizadas para escalonar los límites de esta edad, descendiendo en casos de incapacidad laboral prolongada, paro o envejecimiento prematuro.

Generalmente, la edad de retiro más usual en muchos países está comprendida entre los 60 y los 65 años de edad, no superando, salvo en

pocos casos, los 65 años, si bien existe un número significativo de países que la establecen en torno a los 55 años —sobre todo para las mujeres (OIT, 1989)—. El Estado fija la edad de este derecho, y las modificaciones que sufre la misma se deciden según los intereses socioeconómicos dominantes. Ciertos regímenes asistenciales presuponen que en torno a los 60 años se alcanza la vejez y la incapacidad laboral simultáneamente, pero la realidad es distinta a estos prejuicios difícilmente salvables —no en vano las ofertas de empleo se dirigen especialmente a la población de 40 años o menos—. J. J. Collier (1987) ofrece una visión más global que defiende el carácter obligatorio del retiro desde una perspectiva de ciclos económicos y sociales que justifican la flexibilidad de la edad de jubilación en función de las necesidades de la sociedad en cada momento, sin que ello suponga para el individuo una pérdida importante en sus recursos.

La situación de crisis económica y paro generalizado ha empujado a los sindicatos a reivindicar el descenso de la edad de retiro como un derecho, para resolver parcialmente el paro juvenil, pero ha provocado una separación tal entre lo económico y lo social que ha marcado fuertemente las ideologías productivistas y su justificación.

La edad normal de retiro en los países de la OCDE (1988) se encuentra comprendida entre los 60 y los 65 años, con un abanico amplio de posibilidades que van desde los 67 años en Dinamarca a los 60 años para los varones y 55 años para las mujeres en el Japón. La edad media de jubilación resulta un dato más interesante para el estudio de los procesos de retiro y su evolución, así como para establecer la eficacia de las normas legales aplicadas en uno u otro sentido. Según los datos ofrecidos por la OCDE, en todos los países miembros la edad media de jubilación ha descendido entre 1975 y 1983-84. Los descensos más intensos se han producido en Luxemburgo y Portugal, ya que caen más de tres años durante el período considerado. También resulta interesante señalar aquellos países en los que la edad media se aleja notablemente de la edad normal, como sucede en Alemania, Austria y Luxemburgo. En España el descenso ha sido suave, pasando de una edad media de jubilación de 64,8 en 1975 a 63,9 en 1983-84, siendo la edad normal de 65 años. Históricamente se pueden establecer argumentos en favor de una edad de retiro más flexible o más tardía. El artículo 12 de la Ley americana sobre la discriminación en el trabajo estableció en 1978 una protección particular a las personas entre 40 y 70 años de edad, contra toda discriminación por razón de edad. Pueden conservar el empleo hasta los 70 años sin que la edad sirva de argumento, y la edad normal se establece en 67 años. También la Seguridad Social de Estados Unidos en 1983 aseguraba la edad de elección de la pensión completa. Ambas medidas podrían aumentar la edad de retiro. Soluciones semejantes se observaron en las dos ramas legislativas de California en 1977, al declarar anticonstitucional la fijación de una edad de retiro obligatoria, o los «contratos de solidaridad» en Francia y España, a favor de un retiro más flexible que reducía al 50 por 100 la jornada laboral.

En España se dejan constantes la edad mínima y la edad normal de jubilación, pero se toman medidas que favorecen el retiro anticipado como la jubilación parcial entre los 62 y 65 años con reducción de ingresos y jornada laboral (RD 1991/31, de octubre de 1984) —al desarrollar el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores—, o la reducción de 55 a 52 años en la edad necesaria para acceder a la prórroga indefinida de subsidio de desempleo con requisitos exigidos salvo edad, para causar pensión de jubilación en la Seguridad Social (RD 3/1989). Otras medidas, menos aplicadas, van encaminadas a mantener constante la edad mínima y retroceder la edad normal, con lo que las prestaciones disminuirían y se tendería a un retiro más tardío. La situación actual es que la influencia del retiro sobre la participación en la fuerza de trabajo ha llegado a ser tan fuerte o más que otras variables demográficas como la fecundidad o la mortalidad.

II.4. *La jubilación en el municipio de Madrid*

El trabajo de investigación realizado en 1990 para la población de 60 y más años en Madrid ofrecía los resultados siguientes en cuanto a la edad de jubilación: el 41 por 100 se habían jubilado antes de los 65 años —y un 12 por 100 lo hicieron antes de los 60—, destacando la importancia de los que se jubilaron con posterioridad a esta edad-barrera (20 por 100). Estos resultados se asemejan bastante a los obtenidos en el estudio de la CAM (1989), que mostraba cómo el retiro a los 65 años es algo cada vez más excepcional, y no tanto a los del Gabinete de Estudios Sociológicos Bernard Krief y SEGG (1986), en el que los jubilados a los 65 años de toda España son el tipo dominante.

Las preferencias individuales previas al retiro se inclinan mayoritariamente por el retiro anticipado, aun con prestaciones menos ventajosas, y un proyecto de retiro-ocio como liberación frente al trabajo. Estas tendencias pueden deberse a que la mayor parte de la población activa se encuentra en los estratos de edad menores de 45 años, donde se ha confirmado, según la CEE (1978), que se percibe como algo más satisfactorio y positivo, a la vez que lejano y ambiguo. Sin embargo, los que se acercan a la edad normal de jubilación la ven con inquietud y desean retrasarla. La opinión de los ya retirados sobre su situación de jubilación se percibe en general más negativa que cuando son activos, aumentando el poder explicativo de los modelos de retiro-desvalorización o retiro-familia, a la vez que aumenta el índice de los que no responden. En general, el retiro se percibe, proporcionalmente, con más ganancias que pérdidas, dentro del colectivo de los retirados, siendo la ausencia más importante el trabajo (Ch. Lalive d'Épinay *et al.*, 1983; A. Guillaume, 1984; A. Monnier, 1980). De esta forma, aunque existe un claro sentimiento de ruptura, no tiene por qué tener connotaciones negativas. Sin embargo, existe una minoría que lo

padecen subjetiva y objetivamente, siendo los indicadores más señalados de una mala adaptación el ser mujer, en mal estado de salud, con cese de actividad anticipado y no querido, vivir solo, encontrar el máximo de satisfacción en el trabajo y no en la familia o el ocio, escasos ingresos, etc.

La valoración que hacen los encuestados de 60 y más años de edad en Madrid de su vida actual es en un 22 por 100 positiva y en un 24 por 100 negativa, ofreciendo, en general, un cierto equilibrio de opinión apoyado en un enraizado conformismo. En un estudio llevado a cabo en Lyon por F. Cribier (1982) se muestra cómo un 50 por 100 está satisfecho y la otra mitad insatisfecho, preguntándose esta autora si realmente saben lo que supone la jubilación. En el cuadro 1 se puede observar la acelerada tenden-

CUADRO 1

Cruce entre edad y edad de jubilación, población de 60 y más de Madrid

	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85 y más	Total
Antes de los 60	58,9	10,7	6,2	8,1	9,0	12,3	15,9
De 60 a 64 años	35,6	42,7	23,2	21,2	20,2	20,0	29,0
A los 65 años	5,5	38,7	53,5	42,4	38,2	40,0	38,4
Después de los 65	0,0	7,4	17,0	28,8	32,5	27,7	16,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: CSIC, *Las condiciones de vida de las personas ancianas en el municipio de Madrid*, octubre 1990. Elaboración propia.

cia de descenso de la edad de retiro, ya que si en el grupo de 85 y más años sólo el 32,3 por 100 se jubiló a los 65, en el grupo de 65 a 69 años alcanza el 53,5 por 100. El tipo de jubilación a la edad normal de 65 años sufre oscilaciones en su peso dentro de cada grupo de edad, mientras que la que se produce con posterioridad a esta edad-barrera va perdiendo importancia al acercarnos a los retirados más jóvenes.

El motivo de jubilación, según sea la preferencia de la misma antes, después o a los 65 años, respecto a la realmente efectuada por cada individuo encuestado, ofrece una distribución en la que los motivos de salud (26 por 100), obligación legal (22 por 100) y motivos económicos (13 por 100) son los más mencionados, seguidos muy de cerca por causas de satisfacción laboral (12 por 100) o la edad (11 por 100). Al relacionar la edad de jubilación con el motivo de preferencia de la misma (cuadro 2), se observa que la salud es el motivo principal para los que se retiraron antes de los 65 años (40 por 100 aproximadamente), seguido del motivo denominado «obli-

CUADRO 2

*Cruce entre edad de jubilación y motivo de la misma.
Población de 60 y más de Madrid*

	<i>Antes de los 60</i>	<i>De 60 a 64</i>	<i>A los 65</i>	<i>Más de 65</i>	<i>Total</i>
Edad	6,3	2,7	17,7	15,5	11,2
Salud	39,6	38,6	11,4	26,3	26,4
Obligación legal	16,3	16,2	32,0	17,3	22,5
Familiares	5,0	4,5	3,4	6,0	4,4
Satisfacción laboral	6,3	10,7	14,8	10,8	11,7
Económicos	11,3	15,2	13,0	7,8	12,5
Otros	5,0	3,4	2,6	7,8	4,2
NS/NC	10,0	7,9	4,7	7,8	7,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: CSIC, *Las condiciones de vida de las personas ancianas en el municipio de Madrid*, octubre 1990. Elaboración propia.

gación legal» (16,2 por 100) y de las causas económicas (10 al 15 por 100). En los jubilados a los 65 años, la causa principal de preferencia es la «obligación legal» (32 por 100), seguida de la edad (17,7 por 100), la satisfacción laboral (14,8 por 100) y por motivos económicos (13 por 100). Por último, los que se jubilaron con posterioridad a los 65 años tienen como motivo de preferencia la salud (26,3 por 100) y, secundariamente, la obligación legal (17,3 por 100) o la edad (15,5 por 100).

La distribución de las respuestas sobre la edad de preferencia de la jubilación permiten observar la importancia de los que hubiesen deseado una jubilación posterior (41 por 100), frente a los que la deseaban antes (15 por 100) o a la misma edad (33 por 100). De esta manera se corrobora que la mayor parte de los retirados desean jubilarse a edades más avanzadas. En el cuadro 3 se puede observar cómo el deseo de haber continuado trabajando es mayor en los que se jubilaron a los 65 años o antes de esa edad, aumentando su peso al disminuir la edad real de retiro. La población que se jubiló en la edad-barrera o más allá de la misma elige principalmente una preferencia de edad de retiro a la misma edad (40 por 100). En general, se observa esa tendencia que se inclina por unas preferencias de edad de jubilación más tardías a las efectuadas realmente.

La mayor parte de los que hubiesen deseado su jubilación antes aluden principalmente a motivos de mala salud (35,7 por 100), edad (18,8 por 100) u obligación legal (13,6 por 100), lo que demuestra que existe un grupo de personas ancianas que han recibido su jubilación más tarde de lo que ellas deseaban (cuadro 4). Sin embargo, la salud también es un motivo importante para los que desean una jubilación posterior (27,5 por 100), pero en

CUADRO 3

*Cruce entre edad de jubilación y preferencia temporal de la misma.
Población de 60 y más de Madrid*

	<i>Antes de los 60</i>	<i>De 60 a 64</i>	<i>A los 65</i>	<i>Más de 65</i>	<i>Total</i>
Antes	5,0	14,5	21,9	12,6	15,4
A la misma edad	21,4	27,0	40,1	38,9	33,2
Después	61,0	44,1	31,2	37,7	40,7
NS/NC	13,2	14,4	6,7	10,8	10,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: CSIC, *Las condiciones de vida de las personas ancianas en el municipio de Madrid*, octubre 1990. Elaboración propia.

CUADRO 4

*Cruce entre preferencia temporal de jubilación y motivo de la misma.
Población de 60 y más de Madrid*

	<i>Antes</i>	<i>A la misma edad</i>	<i>Después</i>	<i>N/NC</i>	<i>Total</i>
Edad	18,8	14,1	7,6	4,7	11,2
Salud	35,7	26,8	27,5	7,5	26,4
Obligación legal	13,6	29,8	21,8	14,9	22,5
Familiares	6,5	2,4	5,6	2,8	4,4
Satisfacción laboral	11,7	11,7	14,7	0,0	11,7
Económicos	8,4	7,8	17,1	14,9	12,5
Otros	5,2	4,8	3,2	4,7	4,2
NS/NC	0,0	2,4	1,9	51,4	7,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: CSIC, *Las condiciones de vida de las personas ancianas en el municipio de Madrid*, octubre 1990. Elaboración propia.

este caso se trata de un estado de salud autopercibido en buenas condiciones para continuar trabajando. Los motivos de obligación legal y, especialmente, los económicos y de satisfacción laboral adquieren en los jubilados que deseaban una edad de retiro posterior a la real un peso considerable. Por último, para los que desean la jubilación a la misma edad, la obligación legal (29,8 por 100) se convierte en el motivo más importante, incluso por delante de la salud (26,8 por 100), mostrando en cierta forma un conformismo más generalizado en este subgrupo de encuestados.

Para clarificar mejor las tendencias apuntadas se relacionaron tres variables simultáneamente: edad real de jubilación, preferencia temporal de la misma y el motivo de tal preferencia. Los resultados obtenidos mostraban cómo los que se jubilaron antes de los 65 años prefieren adquirir esta condición más tarde, principalmente por autoconsiderarse en buena salud, por haber sufrido una obligación legal, por escasez de medios económicos o por estar satisfechos con su trabajo. En los jubilados a los 65 años, la obligación legal se impone como el motivo más importante en las preferencias de retiro a la misma edad o después, aunque el motivo económico alcanza también cierta importancia. Los que se retiran más allá de los 65 años no sólo muestran, como los anteriores, preferencias de retiro antes o a la misma edad por motivos de mala salud principalmente, sino que un número importante desea la jubilación aún más tardía por motivos variados, destacando la imposición de una obligación legal. Se puede afirmar que el deseo de continuar trabajando más allá de las edades de jubilación reales es generalizado, y que alcanza no sólo a los grupos socioprofesionales más desfavorecidos, que, como se verá, serán más proclives a la jubilación anticipada, sino también a los mejor situados profesionalmente, que son los que con mayor probabilidad prolongan su actividad laboral más allá de los 65 años.

Status socioprofesional del pasado y retiro. M. Cote (1980) indicaba que, salvo las ramas de minería, agricultura, construcción y otros trabajos manuales, el trabajador de 65 años y más suele estar en buenas condiciones físicas y desea poco la jubilación. J. Fagnani y Ch. Castelain-Meunier (1987) mostraban también que la profesión es determinante a la hora de adoptar un tipo de retiro u otro: «la metalurgia se acompaña de conductas de descomposición y la enseñanza de conductas de autonomía y de transformación de modelos culturales en la vejez». La realidad muestra que sólo un reducido número de trabajadores, principalmente profesionales y directivos, prolongan su actividad laboral de una u otra forma hasta la enfermedad, la invalidez o la muerte, mientras que las categorías más modestas, presionadas por los constreñimientos legales, tienen que inclinarse por estrategias de retiro más cercanas al ocio o al repliegue social. El trabajo es crucial en la localización del individuo en la jerarquía social; de ahí la importancia del *status* ocupacional en determinar la situación social del retirado.

Los análisis funcionalistas y naturalistas, a partir de descripciones estadísticas de las condiciones de vida y de conductas mayoritarias, han presu- puesto durante largo tiempo la homogeneidad del retiro y de la vejez, pero la posición ocupada en el proceso de producción conduce a distintos comportamientos sociales y espaciales. D. C. Kimmel *et al.* (1978) demostraron que el *status* de salud y la condición de retirado anticipado eran más impactantes que la propia voluntariedad del retiro en determinar la satisfacción y las actitudes posteriores. Sin embargo, es un hecho probado que

la voluntariedad del retiro se relaciona con un tipo de ocupación caracterizada por su elevado rango, altos ingresos y, en definitiva, un elevado *status* socioprofesional.

Cada grupo social tiene sus propias modalidades de retiro, pero con alternativas distintas dentro de cada categoría, aunque el riesgo de adquirir connotaciones negativas y la variedad de tipos de retiro aumentan según se desciende en la jerarquía ocupacional (P. Paillat, 1989; A.-M. Guillemard y R. Lenoir, 1974). Así, por ejemplo, la tasa de aislamiento demográfico en los *status* profesionales más elevados no varía tanto en las distancias espaciales o genealógicas como en el caso de los grupos obreros. Además de la clase social, la localización espacial y la generación a la que se pertenezca introducen diferencias significativas en el tipo de retiro adoptado.

En el análisis de la encuesta se establecieron dos tipos de taxonomías socioprofesionales: el tipo 1, que agrupaba a los individuos siguiendo la misma clasificación que la variable profesión u ocupación en el Padrón, y el tipo 2, utilizada para indicar el carácter manual y de cualificación de estos trabajos ejercidos en el pasado. La división de los no manuales cualificados en dos categorías es subjetiva, y se realizó en función de la cualificación requerida para un tipo A (administrativo) o un tipo B (directivo). Destaca el peso significativo del personal manual no cualificado, generalmente del sector servicios o de la industria, y del personal no manual cualificado del tipo A, aunque hay que señalar, sobre todo, la importancia relativa de los que fueron profesionales o técnicos (17 por 100) en esta población de 60 y más años de edad. En el análisis de la ocupación sólo se estudian 383 casos, ya que los que no trabajaron —generalmente mujeres— alcanzan el 43 por 100 de la población encuestada, a los que hay que sumar los que no contestaron a estas cuestiones.

Hay que indicar la desfavorecida situación en la que se encuentran las mujeres en la jerarquía ocupacional respecto a los hombres, ya que el 51,3 por 100 están empleadas como personal del sector servicios, pero ocupando puestos de escaso *status*, ya que son trabajadoras esencialmente manuales no cualificadas (60,3 por 100). Los hombres, sin embargo, se reparten más uniformemente, alcanzando posiciones más significativas en los empleos no manuales de mayor cualificación. El estado civil introduce ligeras diferencias de *status* ocupacional entre la población encuestada, ya que el carácter de no manual cualificado se asocia sobre todo con los casados —generalmente hombres—, mientras que las mujeres viudas, casadas y solteras ocupan fundamentalmente los estratos de no trabajo o de manual no cualificado. Existe también una fuerte correlación entre el nivel de instrucción alcanzado y la categoría socioprofesional ocupada en la vida activa. Así, el 80 por 100 de los no manuales cualificados del tipo B tienen estudios universitarios, mientras que el 93,6 por 100 de los manuales no cualificados tienen estudios primarios o inferiores —proporción semejante a la que alcanzan los que no trabajaron.

La presencia de recursos acumulados —financieros, biológicos o capital de relaciones sociales— determinan el tipo de inserción de cada individuo en la organización social, sobre todo si se tiene en cuenta que los recursos de las personas ancianas se ven drásticamente reducidos a la mitad o al menos en tres cuartas partes con el retiro. En este trabajo se analizaron principalmente los recursos por pensión en relación a la situación laboral de los encuestados, observando la importancia de las pensiones de viudedad en los que no trabajaron (86,2 por 100) y la existencia de ciertas incongruencias, como personas que trabajan o que no trabajan y cobran pensiones de jubilación, o personas jubiladas que no cobran ninguna pensión. La situación laboral distingue, lógicamente, el nivel de ingresos de las personas ancianas según trabajasen o no en el pasado, de manera que el 81,9 por 100 de los que no trabajaron reciben ingresos mensuales por pensión inferiores a las 50.000 pesetas, mientras que en el caso de los jubilados la proporción desciende al 44,4 por 100. Desde el punto de vista geográfico, los espacios de la periferia madrileña son los que acumulan unas proporciones más elevadas de personas ancianas que no trabajaron, frente a las áreas centrales, donde la proporción de los que aún continúan trabajando es más elevada.

En los cuadros 5 y 6 se puede observar los ingresos por pensión percibidos por los jubilados de 60 y más años de edad según su profesión. Más del 60 por 100 de los encuestados que pertenecen a las categorías de

CUADRO 5

*Cruce entre profesión (tipo 1) e ingresos por pensión.
Población de 60 y más de Madrid*

	<i>Menos de 20.000</i>	<i>20.000- 49.999</i>	<i>50.000- 79.999</i>	<i>80.000- 109.999</i>	<i>Más de 110.000</i>	<i>NS/NC</i>	<i>Total</i>
Directivos	0,0	0,7	1,1	3,1	16,4	5,1	2,4
Técnicos	15,7	7,2	14,3	33,9	47,7	27,1	17,5
Administrativos	0,0	4,5	8,6	11,9	7,4	22,0	8,1
Comercio	15,7	7,7	17,1	3,1	7,4	0,0	9,4
Servicios	42,1	41,2	22,1	13,8	4,5	27,1	28,2
Agricultura	0,0	9,6	3,9	0,0	0,0	5,1	5,4
Indus./Transp.	26,3	23,7	29,6	23,9	7,4	8,5	23,7
Fuerzas Armadas	0,0	0,7	2,8	6,9	7,4	5,1	3,0
No especificada	0,0	4,5	0,0	3,1	0,0	0,0	2,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: CSIC, *Las condiciones de vida de las personas ancianas en el municipio de Madrid*, octubre 1990. Elaboración propia.

CUADRO 6

*Cruce entre profesión (tipo 2) e ingresos por pensión.
Población de 60 y más de Madrid*

	Menos de 20.000	20.000- 49.999	50.000- 79.999	80.000- 109.999	Más de 110.000	NS/NC	Total
Man. no cualif.	76,1	69,8	46,0	15,0	0,0	45,3	48,7
No man. no cualif.	0,0	16,0	9,7	3,1	7,5	5,0	10,7
Man. cualif.	14,2	5,7	20,1	25,3	7,5	0,0	12,8
No man. cualif. A	0,0	7,7	23,0	52,5	35,8	45,7	23,0
No man. cualif. B	10,7	0,7	1,1	3,1	47,2	5,0	4,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: CSIC, *Las condiciones de vida de las personas ancianas en el municipio de Madrid*, octubre 1990. Elaboración propia.

directivos, técnicos, administrativos, comerciantes y personal de las Fuerzas Armadas reciben ingresos mensuales por pensión superiores a las 50.000 pesetas, suponiendo el 40 por 100 de la población encuestada. Sin embargo, el 57,3 por 100 de los encuestados, los cuales pertenecen al sector servicios y agrícola, no superan el umbral de las 50.000 pesetas en cada categoría indicada en más de un 60 por 100.

Más claro es el segundo cuadro, ya que alude más directamente al *status* socioprofesional alcanzado: más del 75 por 100 de los que pertenecen a los grupos cualificados tienen ingresos superiores a las 50.000 pesetas. A la inversa, se ve que más del 60 por 100 de los no cualificados tienen ingresos inferiores a las 50.000 pesetas mensuales por pensión. El carácter manual o no de la profesión ejercida ofrece menos diferencias que la cualificación.

La edad de jubilación posterior a los 65 años se produce con más intensidad en los distritos centrales de la ciudad, pero el retiro anticipado es algo más característico de los distritos periféricos, especialmente del sur y este de Madrid. De esta forma se concluye el análisis socioeconómico del retiro, afirmando que el tipo de retiro que se vivirá en la ancianidad y el peculiar paso efectuado en la jubilación están determinados en gran parte por el *status* socioprofesional ejercido durante la vida activa.

En el cuadro 7 se observó cómo la edad de jubilación afecta de forma desigual según el tipo de profesión, la relación con los medios de producción o la rama de actividad económica a la que se pertenezca. En cuanto a la rama de actividad económica que está menos afectada por la edad-barrera, son los servicios en general los que ofrecen una mayor posibilidad de continuidad laboral más allá de los 65 o más años de edad. Sin embargo, dentro de los servicios, serán principalmente los empleadores de personal,

CUADRO 7

Proporción de ocupados y parados que han trabajado antes según grupos de edad por profesión, relación con los medios de producción y rama de actividad económica

	Po. Total	Po. 60-64	Po. 65 y más
<i>Profesión</i>			
Profesionales, técnicos y similares	18,7	14,2	24,7
Personal directivo de empresas y Administración Pública ..	3,6	4,5	7,1
Personal de servicios administrativos	28,7	24,0	18,2
Comerciantes y vendedores	9,7	9,3	11,9
Personal de servicios	12,0	20,2	16,6
Personal de agricultura, ganadería y pesca	0,3	0,9	0,5
Personal de industria	22,6	23,0	10,1
Fuerzas armadas	1,3	1,5	3,8
<i>Relación con los medios de producción</i>			
Empleadores de personal	3,1	5,0	12,8
Empresario o profesional por cuenta propia	6,7	9,4	12,5
Trabajadores cooperativistas	0,4	0,3	0,3
Trabajadores fijos	68,6	72,2	55,1
Trabajadores eventuales	12,8	5,7	6,2
Trabajadores sin remuneración reglamentada	0,8	0,8	2,1
Otras situaciones	7,4	6,5	10,9
<i>Rama de actividad económica</i>			
Agricultura, ganadería y pesca	0,2	0,5	0,6
Energía y agua	1,1	1,2	0,5
Industria química y minerales	2,9	2,6	2,0
Metalúrgica y mecánica de precisión	7,7	5,3	3,8
Otras industrias manufactureras	6,7	6,2	4,9
Construcción	5,8	6,7	3,2
Comercio, restaurantes y hostelería. Reparaciones	19,3	19,0	21,3
Transportes y Comunicaciones	8,7	8,0	4,3
Instalaciones financieras y alquileres	10,3	6,2	7,8
Otros servicios	31,4	44,3	51,6

Fuente: Padrón de Madrid, 1986. Elaboración propia.

empresarios o profesionales por cuenta propia los que tendrán mayores posibilidades de acogerse a esta continuidad. Los trabajadores eventuales son los más afectados por medidas de jubilación anticipada, especialmente del sector servicios. Hay que destacar el progresivo incremento con la edad de la proporción de trabajadores que son directivos de empresas o de la Administración Pública, así como en los profesionales, técnicos y similares, especialmente a partir de los 65 años en adelante, tal y como sucede en las categorías más elevadas.

II.5. *El prerretiro y la jubilación anticipada*

La actual tendencia al descenso de la edad de retiro se produce a consecuencia del período de crisis, especialmente a partir de los años ochenta. Los empresarios, que se oponían en principio a este tipo de medidas generalizadas, pues suponen un aumento de la carga social, optan por defenderlas para poder así reorganizar sus empresas y aumentar la fluidez de la mano de obra. La realidad es que convergen los intereses de los tres principales actores —sindicatos, patronato y Estado— desarrollando mecanismos más atractivos que la propia jubilación a los 65 años.

El contexto socioeconómico de aumento de la esperanza de vida, estancamiento económico, aumento del paro, y las necesidades de solucionar el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral, han hecho que la finalidad económica más clara del prerretiro sea doble: mantener los efectivos más jóvenes y reducir los efectivos más ancianos, pero sus efectos han sido variados y, a menudo, contradictorios. Desde una perspectiva reduccionista, algunos creen que se pueden reemplazar trabajadores ancianos de 55 y más años de edad por jóvenes de 20 a 25 años, pero no tienen en cuenta que los empleos no son intercambiables, ni en experiencia, ni en especialidad, ni en localización, etc.

La progresiva descualificación aumenta en las personas más ancianas principalmente, ya que sufren con más intensidad estos cambios en las relaciones hombre/trabajo. Esta sociedad en mutación ve en el activo anciano un «subproductor» o un «trabajador ilegítimo» (X. Gaullier, 1984).

Una vez más, la jubilación se muestra como una institución de *status* ambiguo. Las consecuencias de estas tendencias realmente han sobrepasado a las previsibles: se suplanta a la jubilación a los 65 años como la forma dominante de salida de la actividad, ocasionando nuevas formas de definición de la «vejez» asociadas al cese de la actividad. Esta aceleración del avance en el calendario de salidas de la actividad provoca un acceso precoz a la vejez y la disociación entre trabajo y retiro, ya que se alarga, paradójicamente, el tiempo vivido en inactividad y cambia el significado social de un espacio de vida que abarca desde los 55 a los 64 años. Este grupo no son trabajadores asalariados, pero tampoco retirados; es una situación ambigua, precaria y transitoria que ofrece un *status* de edad mal definido: «demasiado viejos para el trabajo y demasiado jóvenes para ser ancianos». Ellos mismos se consideran licenciados o parados, pero no retirados; de ahí que llamarles «prerretirados» resulte jurídicamente impreciso.

La cesación anticipada de la actividad se produce bastante antes de percibir una pensión pública por jubilación. No es sólo un descenso en la edad de jubilación, sino también el desarrollo de nuevas lógicas reguladoras del cese de la actividad basadas en mecanismos de protección social distintos a la jubilación (invalidez, desempleo, etc.), que se convierten, en realidad, en planes «intermedios» entre el cese de actividad y la pensión de

jubilación; de ahí su flexibilidad y plasticidad en el mercado laboral. La vejez se define socialmente como una función del mercado de trabajo, fruto de las exigencias políticas de regulación de la mano de obra. Las condiciones en que se desarrolla este proceso son bastante negativas si se tiene en cuenta el generalizado carácter imprevisible y de cambio brutal que suele suponer para los trabajadores ancianos. H. Parnes (1981) señalaba el incremento de los prerretiros no deseados, si bien su importancia no es tanta por desempleo como por el deterioro del *status* ocupacional que sufren los trabajadores de edad. Sh. Bergman (1988) demuestra que el prerretiro voluntario ofrecía un menor nivel de absentismo y de queja que el involuntario, al que se añadía, además, un deterioro precoz del estado de salud.

El reemplazo realmente efectuado de puestos de trabajo apenas alcanza el 50 por 100 (Council of Europe, 1989), por lo que no ha sido un medio eficaz de lucha contra el paro, pero sí ha supuesto un claro deterioro del *status* laboral de estas personas que se inclinarán hacia el empleo sumergido, al ser subestimados en su flexibilidad como trabajadores de edad. El prerretiro también ha adquirido una característica importante, su irreversibilidad, a pesar de los cambios hacia mejores coyunturas económicas, lo que reafirma el hecho de que este sistema no segrega tanto por la edad como por un proceso de selección y de discriminación impuesto por un empresario que busca el máximo beneficio. Por orden cronológico de aparición, se presentan a continuación los diferentes tipos de cese anticipado de la actividad:

1) La *jubilación anticipada* agrupa especialmente a ciertas categorías de trabajadores manuales, y consiste en un acuerdo de retiro antes de la edad de los 65 años con compensaciones. Es un sistema poco ventajoso para el asalariado, cuyo único aliciente reside en recibir compensaciones por paro. En España se ha desarrollado la jubilación anticipada a los 64 años si el afectado es reemplazado por un parado, pasando a considerarse jurídicamente como retirado.

2) En el *prerretiro* ya no intervienen los seguros de vejez, sino que es la empresa o el Estado quien financia el reposo del asalariado con una indemnización y un porcentaje aplicado sobre el salario bruto revalorizable. El trabajador continúa cotizando, cuando lo que recibe no es realmente un salario, aunque deja de soportar ciertas cargas sociales. En un contexto de modernización y reajuste de las empresas, las medidas de prerretiro afectan especialmente a trabajadores entre 55 y 64 años de edad de los sectores económicos en crisis. En España existen tres tipos de prerretiro, siendo el despido la forma más generalizada, aunque también es el sistema más costoso para la empresa: los despidos por reducción de personal a los 60 años o eventualmente antes, los despidos por reconversión y la indemniza-

ción por paro hasta los 65 años, con imposibilidad de encontrar empleo y con ausencia de remuneración superior al salario mínimo garantizado.

3) El *retiro parcial o flexible* es de origen escandinavo. La OCDE y la World Assembly of Ageing (1982) recomiendan este tipo de procedimiento en un tiempo de 10 años, de los 60 a los 70 años de edad, ya que otorga una mayor libertad de elección y una mayor concordancia con las aspiraciones individuales. Las razones sociales que defienden este tipo de retiro se tornan económicas al tratar de desembarazarse los empresarios de estos trabajadores ancianos (B. Casey, 1988). Se preguntó a los países de la CEE sobre la adecuación de este sistema, mostrándose el 71 por 100 favorable y un 18 por 100 en contra. Este procedimiento defiende una mayor flexibilidad entre el tiempo de ocio y el tiempo de trabajo, y responde a los intereses de reestructuración técnica o de organización de las empresas. Además, la demanda de trabajo con el paso del tiempo total a tiempo parcial aumenta los recursos de mano de obra, pues una parte de los que estarían retirados continúan trabajando a tiempo parcial. Hoy en día se considera que el desarrollo del trabajo a tiempo parcial debería agrupar a todas las edades para tomar medidas específicas de compensación financiera y liberar un tiempo que permita una preparación completa al retiro (OIT, pto. 30, 4 de junio de 1980). La flexibilidad permite una mayor libertad de decisión al afectado, si bien esta misma se ha desarrollado más en las edades tempranas que en las tardías, para no hacer «peligrar» el mercado de trabajo.

En España, el retiro flexible es un claro instrumento de la política de empleo. La Ley 32/1984, del 31 de octubre, introduce esta posibilidad para los trabajadores en condiciones de pensión de retiro a los 62 años, pero deben ser reemplazados en la empresa por un parado que trabajará con un contrato a tiempo parcial cuya duración se complementa con la parcial del trabajador anciano, el cual recibe el 50 por 100 de la pensión normal hasta los 65 años, donde la percibirá totalmente. Jurídicamente son considerados retirados, su libertad de acción es realmente pequeña, y agrupa generalmente a los trabajadores mejor cualificados en un contexto de individualismo generalizado.

4) *Otros sistemas de retiro anticipado* se caracterizan por ser dispositivos extraños a la propia jubilación, pero utilizados con este fin. Por ejemplo, las prestaciones financieras de invalidez o de inaptitud para el trabajo notablemente más ventajosas. El sistema de jubilación se ve privado de su función principal, regular la salida del mercado de trabajo, ya que las lógicas de desempleo e invalidez son las que guían esta confusión de los puntos de referencia cronológicos que marcaban antes de manera estricta la transición de la actividad a la inactividad. Los criterios funcionales se van imponiendo cada vez con más fuerza sobre los cronológicos, ya que la

flexibilidad del ciclo vital traduce las influencias del mercado laboral y las estrategias de las empresas.

Actualmente se están abandonando las medidas políticas que incitaron a las cesaciones anticipadas y masivas de actividad, pues desorganizan la progresión normal de las carreras laborales, se pierde la memoria de la empresa, la experiencia acumulada y transmisible y se desequilibra la relación entre activos e inactivos. A cambio, se va perdiendo la importancia que tiene la gestión de la previsión de las edades.

Algunas características relevantes de la población de 60 a 64 años de edad como grupo de transición a la inactividad en Madrid han sido analizadas, ya que es el grupo que más intensamente se ha visto afectado por estos procesos de prerretiro o de jubilación anticipada.

Las tasas de actividad del municipio de Madrid no son ya tan elevadas como en el pasado, porque junto al proceso de envejecimiento actúa una tendencia de descenso de la edad de retiro. El aumento absoluto del número de activos entre 60 y 64 años no ha compensado el descenso acelerado de la tasa de actividad a estas edades —en once años descendiendo 9 puntos porcentuales, pasando de 41,3 por 100 en 1975 a 32,9 por 100 en 1986—. Mayor fue el descenso relativo de la tasa de actividad en la población de 65 y más años de edad —de 8,6 por 100 en 1975 a 2,5 por 100 en 1986.

Obviamente, en este subgrupo de población la actividad laboral está más representada que en el caso de la población de 65 y más, pero destaca que *el 40 por 100 de los hombres entre 60 y 64 años están ya jubilados*. La población dedicada a labores del hogar está claramente sobrerrepresentada por el sexo femenino. Estas irán pasando, con la edad, a la categoría de «jubilados y pensionistas» por el acceso a pensiones de reversión de viudedad. Se observan también tendencias de mantenimiento de la ocupación en la población más instruida, mientras que las personas con estudios más bajos se relacionan más con situaciones de retiro, paro, incapacidad o labores del hogar. Sólo el 23 por 100 de los que tienen estudios universitarios están jubilados o son pensionistas, mientras que alcanzan el 29,1 por 100 al considerar conjuntamente a los que tienen estudios primarios o inferiores. A la inversa, si el 66,2 por 100 de los que tienen estudios universitarios están ocupados, sólo lo están el 24,8 por 100 de los que tienen estudios primarios o inferiores. La situación familiar de la población de 60 a 64 años manifiesta, lógicamente, un aislamiento demográfico menos intenso y un mayor desarrollo del tipo de convivencia intergeneracional.

Si la periferia sur y este del municipio de Madrid ofrecen, al considerar la población de 16 y más años de edad, las tasas de actividad más elevadas de la ciudad, en el caso de la población de 60 a 64 años de edad esta configuración se trastoca nuevamente, ya que las proporciones de ocupa-

ción más elevadas (>30 por 100) aparecen en los barrios del centro y del noroeste de la capital —áreas de mayor *status* socioeconómico—. Sin embargo, las mayores proporciones de retirados/pensionistas a estas edades (>28,4 por 100) se localizan claramente en los barrios del sureste y este de Madrid (Distritos de Barajas, San Blas, Vicálvaro, Puente de Vallecas, Villa de Vallecas, Usera, Villaverde y Carabanchel).

El proceso que establece una diferencia entre la prolongación de la actividad más allá de los 65 años —asociada a un alto *status* socioeconómico— y el cese prematuro de la actividad ofrece nuevas formas de desigualdad que se reproducen en el espacio de forma nítida. Los postulados de P. Townsend (1986) sobre una población de mayor *status* socioeconómico que elige el momento de su retiro y que tiene más posibilidades de realizar ocupaciones que llenen su tiempo, frente a los más desfavorecidos, que incluso sufren un adelanto en su jubilación unido a unas condiciones laborales precarias y a una escasez de recursos, reproducen también su desigual configuración territorial sobre los barrios de Madrid. La extensión del retiro está asociada al crecimiento de la desigualdad, tanto en la transición a la jubilación como en su posterior tipificación.

La reducción de las tasas de actividad con la edad es particularmente intensa en este grupo de población, ya que si a los 60 años el 28,3 por 100 de los hombres están jubilados, a los 64 alcanzan ya el 58,5 por 100. Este hecho corrobora definitivamente que, en el municipio de Madrid, el cese anticipado de la actividad —es decir, antes de la edad normal de los 65 años— se ha convertido en la forma dominante de salida de la vida laboral, frente a la edad-barrera. En el caso de las mujeres que son amas de casa, la proporción pasa del 44,4 por 100 a los 60 años y del 70 por 100 a los 64, pero haría falta distinguir los pensionistas por jubilación de las pensionistas por viudedad para afirmar realmente el hecho de que este proceso de cese anticipado de actividad sea más intenso en las mujeres. Esto es debido a que el acceso de las mujeres a la categoría de jubilados/pensionistas no sólo se produce desde la actividad, sino también desde la inactividad (amas de casa que quedan viudas). La mayor presencia de los parados en los hombres se debe, lógicamente, a que su tasa de actividad es notablemente más elevada que la de las mujeres.

III. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Hoy en día se están desarrollando medidas de preparación a la jubilación, para que el «descubrimiento de la inactividad» a edades avanzadas no suponga un trauma, sobre todo desde una perspectiva social. El Bureau International du Travail, en Génova (1984), aconseja la creación de un tiempo oportuno para toma de conciencia de esta situación, susceptible de permitir a los futuros retirados adoptar una actitud más positiva. Esta

preparación puede ser amplia o restringida, pero lo ideal es que fuera institucionalizada y sistemática, abarcando desde preocupaciones materiales y de salud hasta la organización del tiempo liberado, o incluso el desarrollo de posibilidades de trabajo. En España aún no se ha sensibilizado suficientemente a la población, y apenas se han creado estructuras de acogida y las infraestructuras económicas y sociales necesarias para lograr una efectiva puesta en práctica del sistema. La realización de experiencias en otros países han demostrado que preparar para la jubilación debe ser algo distinto a una serie de recetas aplicables indiferentemente a cada uno o masivamente. El retiro ofrece una multiplicidad de limitaciones al desarrollo operativo de estos sistemas de preparación, ya que no se pueden compensar tan fácilmente las graves amputaciones que el individuo ha acumulado en su vida laboral, las cuales se acentúan con el paso a la inactividad, cargadas de desvalorización social.

El futuro parece que ha sido abierto a una política de empleo como posible instrumento de erradicación de las desigualdades y de la marginación, ya que la política social, tal y como se ha llevado a cabo, no ha hecho más que reproducir la protección del bienestar a quienes ya lo tenían —quizá debido a su dependencia de la política económica—. Sin embargo, el derecho al trabajo ha perdido gran parte de su significado, convirtiéndose en un bien escaso del que se excluye a la vejez —por la utilización intensiva del capital y no tanto de la mano de obra—. La pretendida inserción social se convierte en otra forma de utilidad vía altruismo, ya que, principalmente, se trata del uso del potencial existente para mantener la calidad de los servicios y las ayudas sociales del Estado de bienestar.

El poder político debe transformar los proyectos abstractos en realidades concretas. Una de las más difundidas es la conversión del retiro en un derecho adaptado y facultativo, y no una norma de inactividad obligatoria y mal remunerada. Muchos autores hablan de un futuro donde la formación alternará más generalmente con la producción, donde la edad de retiro se retrasará al fundamentar la productividad no tanto en la edad como en la motivación o la eficacia real del individuo. Esta perspectiva de optimismo razonado defiende una «densidad de trabajo diferente a cada edad» (J. J. Gollier, 1987), repartiendo el tiempo de trabajo sobre las fases de la vida con libertad y voluntariedad según actitudes y capacidades, hasta conseguir la restauración de la dignidad social de las personas ancianas. Un número creciente de países está introduciendo, cada vez con más intensidad y universalidad, fórmulas de retiro flexible o parcial, gracias al desarrollo mundial que ha adquirido la cobertura del riesgo de vejez, pero esta transición gradual debe hacerse sin deterioro social. Este sistema de retiro parcial es un paso para la defensa de la libre elección de la edad de jubilación, ya que, incluso constitucionalmente, el derecho al trabajo no conoce límites de edad. Ch. Nusberg (1986) propone cuatro medidas de política social para prolongar la vida laboral: cambios y exenciones en

trabajos penosos, protección ante el despido e incentivación para la readmisión, reintegrar a los trabajadores ancianos desempleados, y establecer una jubilación gradual. En España, la primera fórmula de jubilación a tiempo parcial tiene como fecha el 31 de octubre de 1984, con contrato de relevo, en un intento de desarrollar medidas de retiro más «a la carta».

Las personas alcanzan la jubilación cada vez más instruidas y con más recursos. Diversos índices demuestran esta evolución: escolarización, ingresos, tipo de vivienda, salud, cualificación socioprofesional, etc. Esta mejora podría implicar el nacimiento de una nueva economía basada en el desarrollo de las funciones sociales útiles (X. Gaullier, 1989), donde dominan las relaciones familiares y locales frente a la movilidad, la división del trabajo y el universo productivo. La historia institucional de los retirados marca la evolución en este sentido hacia la crisis de la ética productivista. Estas predicciones utópicas no están exentas de su parte de realidad, tal y como muestra la reciente instauración y generalización de una política de mínimos sociales garantizados y del retiro flexible.

BIBLIOGRAFIA

- ADLER, M.-H. (1986): *Passeport pour le troisième âge*, Ed. Calmann-Lévy, París, 259 pp.
- ANDREANI, E. (1982): «Les femmes et la retraite», en *La femme et le vieillissement*, Univ. Paris X Nanterre et FNG, Journée d'études et d'échanges, pp. 82-97.
- BEAUVOIR, S. de (1970): *La vieillesse*, Gallimard, París, 345 pp.
- CASEY, B. (1988): «Retraite anticipée: les problèmes de la substitution des systèmes et du transfert des coûts et leurs conséquences sur le mécanisme des retraités», *Revue Internationale de la Sécurité Sociale*, n.º 4187, Genève, pp. 371-393.
- CEE (1978): *Les attitudes de la population active à l'égard perspectives de la retraite*, CEE, Bruxelles, 52 pp.
- COMUNIDAD DE MADRID (1989): *Nuestros mayores. Perfil sociosanitario de la Tercera Edad en la Comunidad de Madrid*, Consejería de Salud, Dirección General de Planificación, Formación e Investigación, Serie Monografías, Madrid, núm. 2, 175 pp.
- COTE, M. (1980): *Le vieillissement, mythe et réalité: son impact sur la gestion des entreprises*, Les Editions Agence d'Arc, Montréal, 229 pp.
- CONSEIL DE L'EUROPE (1981): *La flexibilité de l'âge de la retraite*, Affaires Sociales, Strasbourg, 64 pp.
- COUNCIL OF EUROPE (1984): *The social protection of very elderly*, Affaires Sociales, Strasbourg, 117 pp.
- CRIBIER, F. (1982): «Le passage a la retraite: l'exemple d'une génération de salariés parisiens», en *Le vieillissement*, A. E. Imhof, PUL, Lyon, pp. 79-91.
- CUMMING, E., y HENRY, W. (1961): *Growing old*, Basic Books, New York, 220 pp.
- FAGNANI, J., y CASTELAIN-MEUNIER, Ch. (1987): «Les retraites en France: modes de vie et modèles culturels», *Espace, Populations, Sociétés*, 1987-I, pp. 171-180.
- FROSSARD, M. (1982): «L'âge de la retraite», *VIIe Colloque National de Démographie*, Travaux et Documents, INED, n.º 96, París, pp. 129-134.
- (1982): «L'âge de la retraite, le coût de la vieillesse et la rationalité économique», *Gérontologie et Société*, cahier n.º 23, pp. 14-22.
- GABINETE DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS BERNARD KRJEF y SOCIEDAD ESPAÑOLA DE GERIATRÍA Y

- GERONTOLOGÍA (1986): *El médico y la Tercera Edad. Estudio sociológico*, Libro Blanco, Laboratorios Beecham, Madrid, 286 pp.
- GARCÍA BALLESTEROS, A.; POZO RIVERA, E., y BUSTOS, D. (1991): «Empleo, desempleo y terciarización en la ciudad de Madrid», en *III Jornadas sobre la Población Española*, Málaga, pp. 265-274.
- GAULLIER, X. (1984): *Preretraite, santé et vieillissement*, CNRS, Centre d'Etudes Sociologiques, Recherches sur les périodes critiques du vieillissement, Paris, 65 pp.
- (1989): «Quel avenir pour les salariés âgées?», *Futuribles*, n.º 131, octubre, pp. 45-60.
- GOLLIER, J.-J. (1987): *L'avenir des retraites. Théorie actuarielle*, Ed. Securitas, Coll. Réalisme démographique et économique, Paris, 276 pp.
- GUIBERT, J. (1982): *La vieillesse ouvrière*, Thèse du IIIème cycle, Univ. Nantes, Dépt. Sociologie, 358 pp.
- GUILLAUME, A. (1986): «Le choc de la préretraite», *Notre Temps*, n.º 195, mars, pp. 56-61.
- GUILLEMARD, A.-M. (1986): «Formation et crise d'une politique social: le cas de la politique de la vieillesse», *Sociologie du Travail*, n.º 2, pp. 156-172.
- (1987): *Le déclin du social. Formation et crise des politiques de la vieillesse*, Presses Universitaires de la France, Paris, 395 pp.
- (1990): «Reorganizing the transition from work to retirement. Is chronological age still the major criterion determining definitive exit from work?», en *XII World Congress of Sociology*, Madrid, 27 pp.
- (1991): *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación actual y perspectivas*, Informe del Instituto de Estudios de Prospectiva del Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, núm. 8, 340 pp.
- GUILLEMARD, A.-M., y LENOIR, R. (1974): *Retraite et échange social*, Centre d'Etude des Mouvements Sociaux, Paris, 318 pp.
- GUTIÉRREZ RONCO, S. (1981): «La población activa de Madrid», *Geographica*, año XXIII, pp. 95-118.
- HUGUET, J. (1980): *L'homme devant la retraite professionnelle*, Ed. Association pour une retraite active, Paris, 227 pp.
- JOUVENEL, H. (1988): «La guerre des âges aura-t-elle lieu?», *Futuribles*, oct. 1988, pp. 3-8.
- KIMMEL, D. C.; PRICE, K. F., y WALKER, J. W. (1978): «Retirement choice and retirement satisfaction», *Journal of Gerontology*, vol. 33, n.º 4, pp. 575-585.
- LALIVE D'EPINAY, Ch.; KELLERHALS, J.; CHRISTIE, E., y CLEMENCE, A. (1983): «Diverses retraités. Classes sociales, enjeux et significations de la retraite», *Loisirs et Société*, vol. 6, n.º 2, pp. 457-483.
- LEVET-GAUTRAT, M. (1983): «Les limites de la préparation a la retraite», *Gerontologie et Société*, cahier n.º 35, pp. 38-43.
- MIGUEL CASTAÑO, C. de, y AGÜERO MENÉNDEZ, J. (1986): «Evolución demográfica y oferta de la fuerza de trabajo», *Simposio Internacional sobre Tendencias Demográficas y Planificación Económica*, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, pp. 277-334.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1988): *La política de empleo en España*, MTSS, Madrid, Colección Informes, 215 pp.
- MONNIER, A. (1980): «Les limites de la vie active et la retraite», *Population*, n.º 1, pp. 109-136.
- NACIONES UNIDAS (1982): *World Assembly of Ageing*, Dept. of International Economic and Social Affairs, New York, 220 pp.
- NUSBERG, Ch. (1986): «Measures that prolong work life», *Ageing International*, Winter, U.S., 17 pp.
- OCDE (1988): *La réforme des régimes publics de pensions*, Etudes de politique sociale, n.º 5, Paris, 169 pp.
- OIT (1989): *La protección de la vejez por la Seguridad Social*, Estudio general de la Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 76.ª reunión, 173 pp.
- OLIVERA POLL, A. (1976): «El nivel de instrucción en Madrid, reflejo de una situación socioeconómica», *Revista Internacional de Sociología*, n.º 22, pp. 275-288.
- PAILLAT, P. (1989): *Passages de la vie active à la retraite*, PUF, Coll. Politique d'aujourd'hui, Paris, 267 pp.

- PARNES, H. (1981): *Work and retirement. A Longitudinal Study of men*, The MIT Press Cambridge, Cambridge, 289 pp.
- PECORARI, J.-L., y PELLERIN, G. (1985): *Maisons du 3e Age*, Ecole d'Architecture de Paris, La Vilette, 2 tomes, 280 pp.
- PLAMONDON, L., PLAMONDON, G., y CARETTE, J. (1984): *Les enjeux après cinquante ans*, Ed. Robert Laffont, Paris, 217 pp.
- RODRIGUEZ MOYA, J. M. (1991): «Evolución reciente y características del paro en España según género», en *III Jornadas sobre la Población Española*, Málaga, pp. 333-340.
- ROUET, P. (1986): *La population âgée de Paris*, Atelier Parisien d'Urbanisme, Paris, 45 pp.
- SAMUEL, N. (1984): *Le temps libre: un temps social*, Librairie des Meridiens, Paris, 207 pp.
- TOWNSEND, P. (1986): «Ageism and Social Policy», en *Ageing and Social Policy. A critical assessment*, Ch. Phillipson y A. Walker, Gower Publishing, Vermont, pp. 15-44.
- VEYSSET, B. (1989): *Dépendance et vieillissement*, Ed. L'Harmattan, Coll. Logiques Sociales, Paris, 171 pp.

NOTAS DE INVESTIGACION