

# INSERCIÓN JUVENIL Y ABANDONO POR JUBILACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA, 2004-14<sup>67</sup>

**Pilar ZUERAS**

Centre d'Estudis Demogràfics; [pzueras@ced.uab.es](mailto:pzueras@ced.uab.es)

**Pau MIRET GAMUNDI**

Centre d'Estudis Demogràfics; [pmiret@ced.uab.cat](mailto:pmiret@ced.uab.cat)

## 1. INTRODUCCIÓN

El sistema de la Seguridad Social se basa en la transferencia periódica entre las cotizaciones vinculadas con el trabajo remunerado y las pensiones de jubilación. Existen otro tipo de cotizaciones asociadas a la prestación por desocupación, así como otro tipo de pensiones como puedan ser las de invalidez o de viudedad, pero aquí sólo se va a contraponer el primer empleo formal (por cuenta propia o ajena) con la jubilación.

Es bastante habitual aducir que el equilibrio entre cotizaciones y jubilaciones está a punto de quebrarse por motivos demográficos, a saber, 1) por la entrada cada vez menos numerosa en el mercado de trabajo a causa de una pertinaz sequía fecunda y, 2) por la mayor duración del período vital de jubilación a causa de la combinación de una pronta retirada laboral y de una cada vez mayor longevidad de las personas jubiladas. Estas dos tendencias demográficas ya deberían notarse en el mercado de trabajo, pues la fecundidad se encuentra por los suelos desde hace treinta y cinco años, y la esperanza de vida no ha dejado de alargarse desde mucho antes, en especial a edades avanzadas ¿Para cuándo el colapso del sistema?

Considerando los recursos poblacionales, el equilibrio depende tanto del volumen de inserciones (entradas en cotización) y de jubilaciones, como de su pauta por edad: cuanto más y más pronto se entre y cuanto menos y más tarde se salga mucho mejor, pues el período de cotización se alargaría y se acortaría el de jubilación. Todo ello asume que un individuo no conoce interrupciones a lo largo de su vida laboral, por lo que ésta discurre plácidamente entre la inserción y el abandono. Un mundo ideal que parece responder a un anacrónico patrón masculino de trabajo remunerado más que a la realidad de la población actual, con una participación femenina en el mercado laboral cada vez mayor entre las sucesivas cohortes y una vida laboral con mayor discontinuidad.

---

<sup>67</sup> Este trabajo forma parte de la investigación “Acicates en la prolongación de la vida laboral: salud, formación y formas de convivencia”, financiado con la convocatoria a ayudas a Proyectos de I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad de España, bajo la referencia CSO2013-48042-R.

Se busca comprobar las hipótesis de que mientras la inserción se ha producido a edades cada vez más tardías, el abandono definitivo se ha producido a una edad cada vez más temprana. Además, se compara el abandono por jubilación en función de la edad y en función del período de cotización acumulado, lo que aporta información complementaria sobre la prolongación de las vidas laborales y ayuda a comprender la evolución del trabajo formal y del comportamiento laboral femenino en la última década.

El siguiente apartado presenta la fuente de datos utilizada y la aproximación analítica para abordar los fenómenos de primera entrada y salida definitiva del mercado laboral, a continuación se expone el análisis de la inserción laboral y, posteriormente, del abandono por jubilación, en cada uno de estos apartados se especifica la metodología empleada previamente a mostrar los resultados y, finalmente, se concluye con una síntesis y reflexión sobre estos.

## **2. FUENTE DE DATOS Y APROXIMACIÓN ANALÍTICA**

La fuente de información es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), una selección aleatoria de un 4% de los registros laborales de la Seguridad Social. En el momento de escribir este artículo se dispone de los datos que reflejan lo acaecido entre el primero de enero de 2004 y el último de diciembre de 2014. En la MCVL la cotización se mide diariamente (disponiéndose de la entrada y salida de cada episodio) y en la jubilación se registra sólo el mes de entrada y tiene carácter vitalicio.

Una exploración del fichero de primeras entradas y salidas definitivas muestra que el número de inserciones siempre ha sido superior al de jubilación, con sólo dos excepciones, a saber, enero de 2011 y diciembre de 2012. Fuera de ellas, siempre se ha dado la reposición numérica de la fuerza laboral. El nivel de jubilaciones se ha mantenido entre 20 y 25 mil en todos los meses, mientras que el número de inserciones es altamente estacional, disparándose en el mes de julio y siendo muy reducido a principios de año. Sin embargo, la crisis económica (que no la natalicia) ha conllevado que el número de inserciones se acerquen peligrosamente a los abandonos, pues a partir de finales de 2008 dejaron de registrarse las más de 50 mil inserciones mensuales que eran habituales hasta entonces, y empezaron a caer poderosamente en su volumen.

Este estudio presenta dos hitos en la biografía laboral: 1) la inserción al mercado laboral formal, que medimos a través de la primera cotización a la Seguridad Social, y 2) el abandono por jubilación del mercado laboral formal, momento en que se produce la

transición de contribuir por el propio trabajo a percibir una pensión financiada por las cotizaciones de otras personas.

Tanto la inserción como el abandono son transiciones pero las características de la muestra imponen dos estrategias analíticas diferentes, cuya metodología se detalla más adelante. Así, mientras que para el análisis del abandono por jubilación contamos con la población expuesta a riesgo y utilizamos las técnicas de análisis de supervivencia para conocer la intensidad y el calendario del fenómeno, para la inserción al mercado formal desconocemos la población a riesgo y utilizamos para el mismo fin tasas específicas por edad.

### **3. LA INSERCIÓN JUVENIL**

#### **3.1. Metodología**

Se considera la inserción a la vida laboral formal a través del primer contrato o constitución como autónomo que genera por primera vez una cotización en el registro de la Seguridad Social. De los 355.323 individuos cuya primera alta en el sistema de cotizaciones se produce entre las edades 16 y 64 en el período comprendido entre enero de 2004 y diciembre de 2014, el 50% son mujeres y un 44,5% de las personas nacieron fuera de España.

Se utiliza los datos de la MCVL en combinación con los del Padrón continuo para analizar las tasas de inserción laboral en cada año para estudiar indicadores de intensidad y calendario de la entrada en el mercado formal de trabajo. Distinguimos a la población nacida en España y en el extranjero, lo que nos permite elaborar tasas para estudiar las pautas de edad y de generación de las reducidas cohortes españolas que parecen poner en entredicho el equilibrio del sistema. Para ello se hace uso de la variable país de nacimiento, ya que ésta es inmutable, a diferencia de la nacionalidad que, además, supondría el inconveniente que plantea el hecho que un extranjero podría contar con dos primeras altas en el sistema de cotización, ya que tras la naturalización se le otorga un nuevo número de identificación personal, lo que sería como un nuevo nacimiento en el sistema, pervirtiendo así los resultados (Durán, 2007).

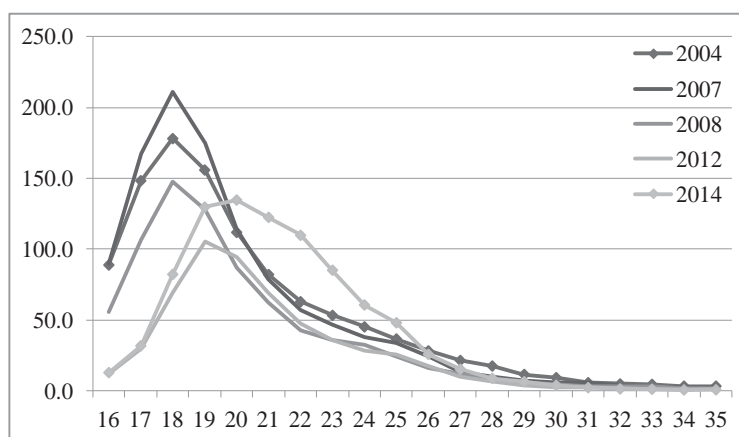
Las tasas se construyen por separado para hombres y mujeres y en función del país de nacimiento (España u otro). Las tasas corresponden a paralelogramos del diagrama de Lexis y se han calculado año a año por edad simple. En el numerador figura el número de primeras cotizaciones protagonizadas por los componentes de cada cohorte que cada año alcanzan una edad, es decir, agrupando a las personas que

cumplen la misma edad entre enero y diciembre de cada año entre 2004 y 2014. En el denominador se estima para cada edad y cada año la población media de cada cohorte (distinguiendo por sexo y país de nacimiento), dividiendo por dos la suma de la población de la cohorte Y de edad X a primero de enero del año Z y de la población de la cohorte Y de edad X+1 a primero de enero del año Z+1.

### 3.2. Calendario e intensidad de la inserción juvenil

A partir de estas tasas analizamos el calendario de inserción y, al delimitar el fenómeno de inserción juvenil al que se produce entre las edades 16 y 30, ambas incluidas, puesto que las tasas de inserción al mercado formal a partir de esa edad se aproximan a cero, al menos para la población de origen local (figura 1): así reducimos la muestra a 222.040 individuos. La muestra analizada está compuesta a partes iguales por hombres y mujeres, el 31% nacidos en el extranjero -por el camino perdemos un 11,3% sin información sobre el país de nacimiento, que en el 90% de los casos tienen nacionalidad distinta de la española. La edad de inserción de la población de origen foráneo no sólo depende del año de nacimiento y el período observado sino, evidentemente, de su edad en el momento de llegada. Obviamente este tipo de tasas son más útiles para examinar el comportamiento por edad de los nacidos en España que de los nacidos en el extranjero, lo que se ajusta a nuestro planteamiento teórico, en que se cuestiona la atribución de las dinámicas demográficas de fecundidad y mortalidad al (aparentemente) inevitable colapso del sistema de pensiones.

**Figura 1. Evolución de las tasas de inserción laboral por edad de la población nacida en España (por mil)**

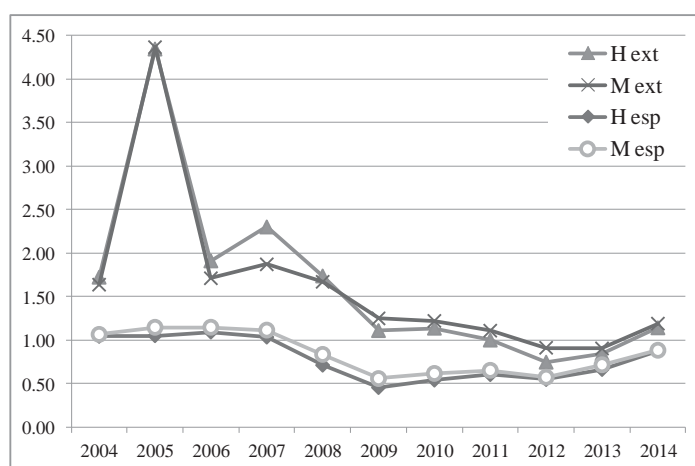


Los cambios observados en el calendario de entrada al mercado laboral formal reflejan las condiciones del ciclo económico en que se produjeron. Así, en los períodos de expansión económica, la inserción a la edad 16 era ya elevada, de casi el 9%, y se concentraban de manera más intensa entre los 16 y 21 años, descendiendo del 5% a partir de los 23 años y alcanzando el máximo a los 18 años, que fue del 17,8% en 2004 y alcanzó el 21,1% en 2007, pero que disminuyó al 14,8% en 2008, al inicio de la crisis. Ya entonces se observó una disminución de la tasa de inserción juvenil a todas las edades, pero en 2012 todavía cayó más entre los más jóvenes, situándose en el 1,3% a los 16 años y en el 3,2% a los 17. Se retrasó hasta los 19 años la edad de mayor inserción laboral, alcanzando un moderado 13%, ligeramente superior al que había sido el nivel de inserción a los 16 años en período de bonanza. En 2014 se observa una recuperación entre los más mayores, que no habían entrado al mercado laboral formal durante la recesión: la inserción laboral aumenta notablemente para los mayores de 19 años, aún por debajo del máximo observado en 2008, pero se mantiene elevada antes de caer por debajo del 5% a los 25 años. Se observa una recuperación pero el calendario observado en 2014 es más dilatado y tardío. Respecto al período de expansión económica, se han pospuesto en dos años la edad de máxima inserción y la edad en que la tasa desciende de 5%.

La concentración del calendario de inserción durante la expansión económica y su posterior dispersión durante la recesión explica las variaciones del índice sintético anual de inserción laboral según sexo de la población nacida en España (figura 2). La inserción laboral es, por definición, un acontecimiento irrepitable, y el hecho que supere 1 se debe interpretar como que una generación ficticia que atravesara todas las edades consideradas en las condiciones observadas en ese año, se incorporaría al mercado laboral formal más de una vez, lo que refleja las condiciones coyunturales favorables. A la inversa, las muy desfavorables circunstancias que se dieron entre 2009 y 2012 se refleja en que si una generación se hubiera insertado al mercado laboral en esta coyuntura a lo largo de su recorrido desde los 16 a los 30 años, más del 40% de la misma no se hubiera incorporado nunca al mercado laboral formal. Afortunadamente, ni una cosa ni la otra son ciertas, porque la coyuntura económica es variable. Las buenas noticias son que este indicador se está recuperando, alcanzando 0,88 para ambos sexos en 2014, aunque desapareciendo la relativa ventaja de las mujeres observada durante todo el período. Sin embargo, cabría ver en qué condiciones de temporalidad y/o precariedad se dan esas inserciones juveniles (investigación que se realizará más adelante).

En el caso de la población nacida fuera de España, el índice sintético es muy superior a la unidad hasta 2008, y en particular en 2005, cuando se dio un proceso extraordinario de regulación que permitió la formalización de la ocupación de muchos inmigrantes que formaban parte de la fuerza de trabajo de la economía sumergida (Pajares, 2007). A pesar de la caída del indicador a partir de 2007, sólo en 2012 y 2013 los nacidos en el extranjero presentan un nivel de inserción laboral bajo que sitúa el índice sintético por debajo de 1, a un nivel similar a los nacidos en España.

**Figura 2. Índice sintético anual de inserción juvenil según sexo y país de nacimiento**



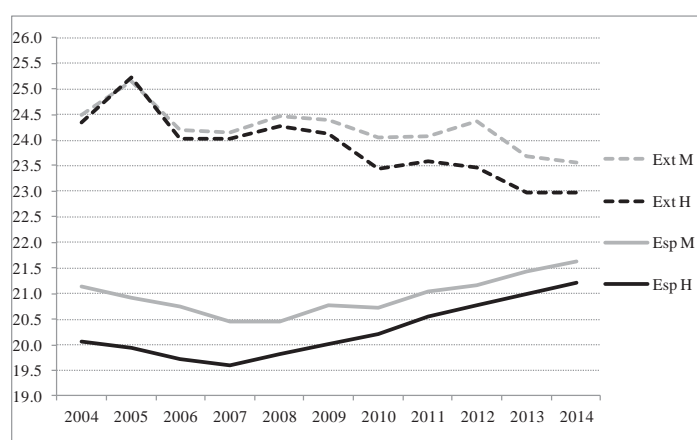
La edad media de inserción laboral es sensiblemente superior entre los nacidos en el extranjero que entre los nacidos en España, aunque se ha ido aproximando durante este periodo, debido tanto al descenso de la de los foráneos como al aumento de la de los locales (figura 3). Mientras la situación económica fue favorable, la edad media de los españoles descendió de 20 y 21,1 en 2004 a 19,6 y 20,5 en 2007 para hombres y mujeres respectivamente, disminuyendo ligeramente la brecha de género, que se ha reducido a menos de la mitad debido al mayor descenso entre las mujeres durante la expansión y al mayor incremento entre los hombres durante la crisis. Por el contrario, las inexistentes diferencias de género según origen durante la bonanza, han desplegado una brecha entre la edad media de hombres y mujeres, de más de medio año, aunque su edad media, que se había mantenido bastante estable entre 2006 y 2009, ha ido adelantándose.

Por tanto, los indicadores anuales muestran que tanto la intensidad como el calendario de inserción laboral de los jóvenes españoles han oscilado al alza o a la baja en función del ciclo económico y poco parece indicar que la mayor o más temprana inserción juvenil se deba al tamaño de las cohortes que alcanzan las edades de empezar a trabajar. De manera

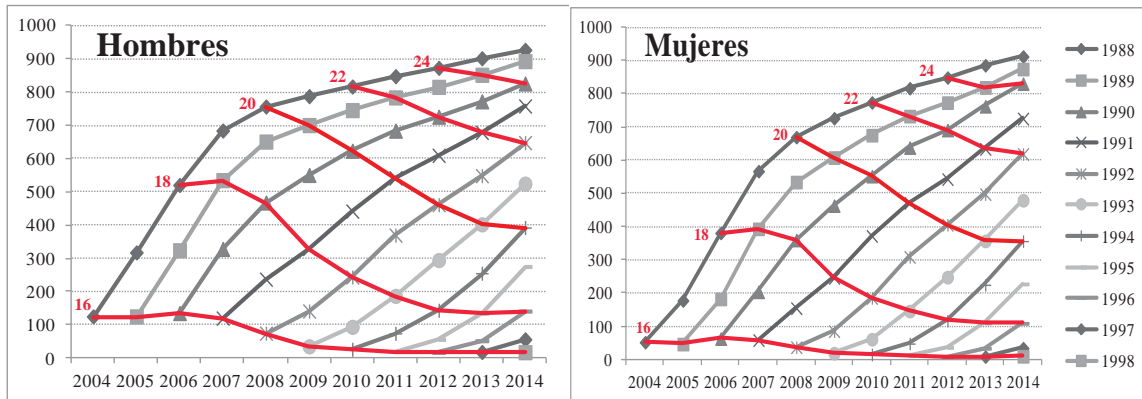
complementaria, la masiva entrada de inmigrantes a la fuerza de trabajo ilustra el efecto de atracción de un contexto económico en expansión cuando la oferta laboral no es cubierta por la demanda de fuerza de trabajo, ya sea en número o en calidad, o de la relación entre la calidad del trabajo y de los potenciales trabajadores.

En contraposición, la evolución de las tasas acumuladas de inserción juvenil para las generaciones españolas nacidas entre 1988 y 1998, que alcanzaron los 16 años dentro del período estudiado, demuestra el desaprovechamiento del potencial demográfico causado por los estragos de la crisis (figura 4). Se aprecia claramente cómo las tasas corren en paralelo para las tres primeras cohortes hasta 2007 y, a partir de entonces, se produce un descenso pronunciado hasta 2013, cuando parece que se estabiliza la caída. La inserción juvenil ha sido cada vez menor desde el inicio de la crisis creando una brecha importante entre generaciones. Por ejemplo, mientras que la mitad de los varones nacidos en 1988 y 1989 habían participado alguna vez del mercado laboral formal a los 18 años, los varones nacidos en 1993 no alcanzaron esa proporción hasta los 21 años. A esa misma edad, las cohortes masculinas de 1988 y 89 habían alcanzado tasas acumuladas del 79 y 75%, a pesar de que se habían visto inmersos en el cataclismo económico, lo que se aprecia en una pauta de inserción más pausada a partir de 2008. A pesar de ello, entre el 80 y el 90% de las cohortes nacidas entre 1988 y 90 se habían insertado alguna vez en el mercado laboral formal a los 24 años, tanto hombres como mujeres, que exhiben pautas similares, aunque ligeramente inferiores para ellas debido a su incorporación algo más tardía.

**Figura 3. Edad media a la inserción laboral juvenil según sexo y país de nacimiento**



**Figura 4. Tasas acumuladas de inserción laboral por sexo, generación y edades seleccionadas (por mil). Nacidos en España**



Para las siguientes cohortes el camino es más arduo: las tasas acumuladas de inserción laboral a los 20 años han caído a la mitad para ambos sexos entre 2004 y 2014. Sin embargo, es a partir de los 18 cuando las tasas de inserción aumentan, como muestran las pendientes de las generaciones que se enfrentan a la entrada al mercado laboral en plena crisis, hasta el punto de transformar la curva de cóncava a convexa. Las generaciones nacidas a partir de 1990 han retrasado su entrada al mercado laboral, como refleja una pauta de inserción lenta en las edades más jóvenes pero que va aumentando progresivamente con la edad. Tal vez a los 25 años habrán conseguido alcanzar el nivel de inserción de las generaciones de finales de los 80. Con todo, con una tasa de paro en torno al 30% en 2014 para los que cuentan con 25 a 29 años, y sustancialmente superior para las edades más jóvenes, no parece ser una cuestión de carencia de fuerza de trabajo debido a la baja fecundidad que se mantiene en España desde mediados los años 80 (por debajo de 1,5 hijos por mujer desde 1987), sino más bien de un desaprovechamiento del potencial demográfico entre los jóvenes disponibles y dispuestos a trabajar, tal como demostraron mientras España “iba bien”.

## 4. EL ABANDONO POR JUBILACIÓN

### 4.1. Metodología

Se define como jubilación la incorporación a los ficheros de la Seguridad Social gracias al inicio de la recepción de una pensión de retiro del mercado de trabajo, sea ésta parcial o definitiva. Se considera en exposición de jubilarse a quien tenía más de 50 años de edad y había acumulado 15 o más años de cotización (mínimo para poder acceder a una pensión de jubilación). Sobre esta población se registra su edad de jubilación y el período de



cotización acumulado, considerándose como información truncada a la población expuesta que no se había jubilado en el último episodio biográfico observado, ya fuera porque aún estaba cotizando, porque se encontraba percibiendo una pensión de invalidez a la espera de cumplir la edad ordinaria de jubilación o por haber salido de observación por defunción u otro motivo.

Componen la muestra inicial 239.839 individuos (un 38% de los cuales son mujeres) en exposición para jubilarse y con información suficiente para calcular la edad y los años de cotización que han acumulado en su trayectoria laboral. La metodología se basa en una función de supervivencia en que se estudia la transición a la jubilación por edad y se compara con una según años de cotización. De esta manera se puede distinguir si las mujeres se jubilan más tarde por su falta de período de cotización o por otras razones. Las muestras para cada uno de los análisis se ven reducidas por ausencia de información relevante y por criterios analíticos: en el análisis por edad, la muestra se reduce a 239.730 individuos, ya que no disponemos de la fecha de nacimiento para el 0,05% de ellos; en el análisis por duración de cotización la muestra se reduce a 226.543 individuos, pues un 5,5% de ellos (el 90% de estos son mujeres) no cumplen, según la información disponible, el criterio de exposición de haber acumulado al menos 15 años de cotización, a pesar de haberles sido reconocida una pensión de jubilación.

#### **4.2. Calendario de la jubilación**

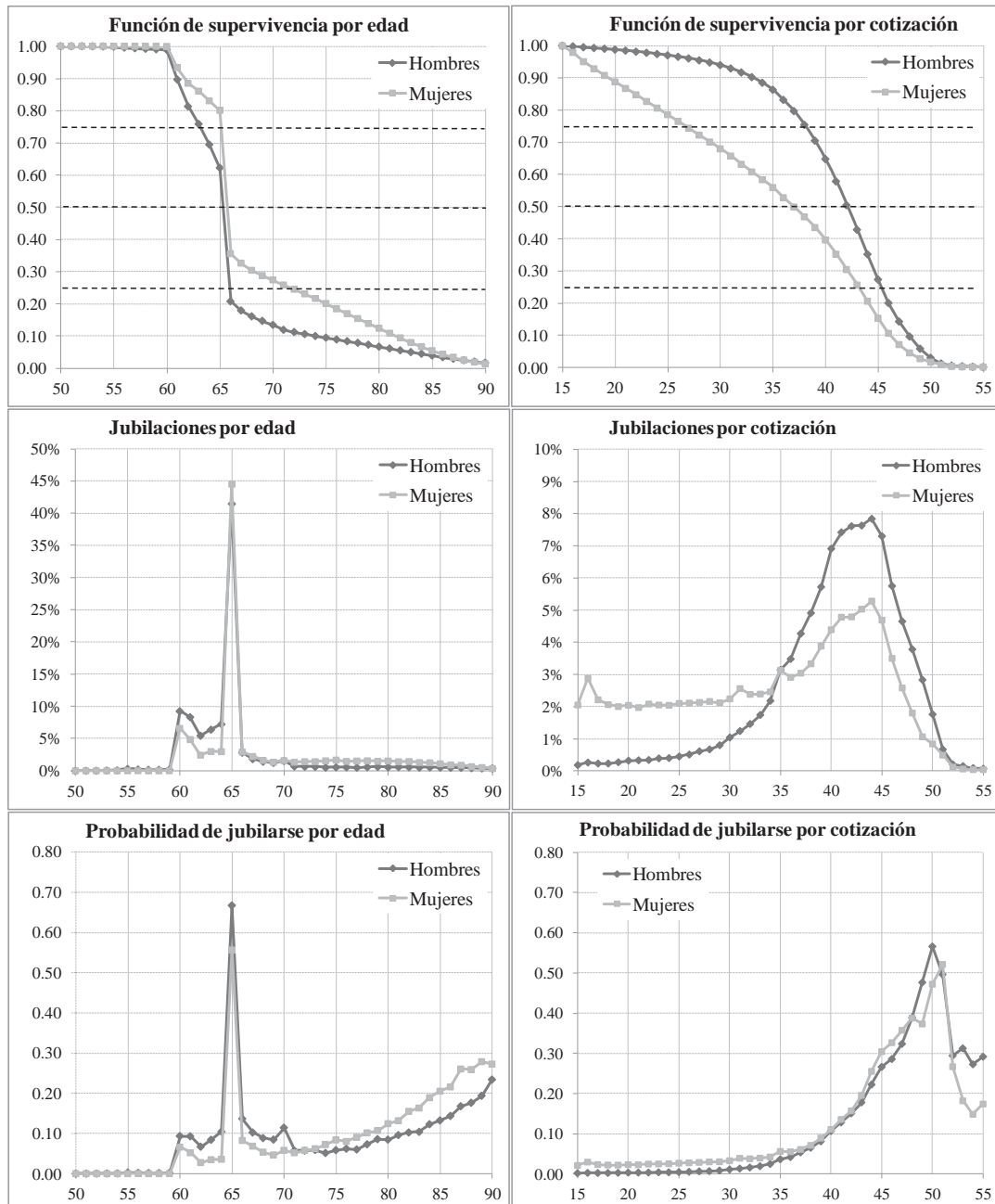
Realizamos un análisis complementario del calendario de jubilación de hombres y mujeres considerando las dos duraciones distintas (edad y período de cotización) ya que se ha observado que en España las mujeres se retiran más tarde que los hombres porque no pueden permitirse hacerlo al haber tenido carreras laborales más cortas (Radl, 2013). En primer lugar analizamos las pautas de edad y años cotizados para todo el período observado de manera conjunta (de 2004 a 2014) y, posteriormente, examinamos si éstas han cambiado a lo largo de ese tiempo.

En líneas generales, el calendario de abandono por jubilación para hombres y mujeres (figura 5) presenta pautas opuestas según la variable de duración considerada, lo que constata los hallazgos previos. Efectivamente, las mujeres se jubilan a una edad más tardía que los hombres, aunque lo hacen con períodos de cotización más cortos, lo que refleja que ellas han acumulado menos años de cotización a la misma edad porque sus carreras laborales difieren de manera sustantiva de las de sus coetáneos masculinos.

La distribución de las jubilaciones por edad de hombres y mujeres presenta una pauta bimodal, con un gran pico a los 65 años, que hasta recientemente ha sido la edad

normativa, y a la que se han producido el 42 y el 45% de jubilaciones de hombres y mujeres respectivamente, y un pico mucho menor a los 60, que concentra algo menos del 10 y del 7% de los abandonos de hombres y mujeres. Ellas tienen una probabilidad de jubilarse menor que la de los hombres entre los 60 y los 71 años y mayor a partir de esa edad, y es que a esa edad todavía un 25% de las mujeres están en exposición de jubilarse.

**Figura 5. Pautas de jubilación según sexo, por edad y por años de cotización, 2004-14**



Las curvas de supervivencia por edad muestran como desde los 50 hasta los 60 años las jubilaciones son prácticamente nulas, pero a partir de esa edad empieza el abandono por jubilación, de manera más pausada entre las mujeres que entre los hombres. A los 63 años

ya se ha retirado prematuramente una cuarta parte de los varones, y casi un 40% antes de cumplir los 65. Es a los 65 años cuando se produce el mayor número de jubilaciones aunque el 20% de los varones sigue en exposición después de esa edad. Sin embargo, entre las mujeres que están trabajando a los 50 años, sólo el 20% se ha jubilado antes del 65 aniversario y el 35% lo hace progresivamente después de esa edad.

La comparación de las pautas de salida por edad con la jubilación por cotización acumulada ilustra claramente por qué ellas se retiran a edades más avanzadas. La curva de supervivencia muestra una caída continuada entre las mujeres desde que cuentan con los 15 mínimos años cotizados y que se ralentiza ligeramente una vez alcanzados los 35 años, al contrario de los hombres, que presentan una salida lenta antes de los 35 años cotizados y que se acelera desde entonces. Así, mientras que una cuarta parte de las mujeres que se jubilaron en el período 2004-14 se retiraron con 26 o menos años de cotización, la misma proporción de hombres lo hizo con 38 o más años acumulados y sólo la mitad de ellas lo hizo con más de 36 años de cotización. Recordemos que el período mínimo de cotización para obtener una pensión de jubilación es de 15 años y que hasta enero de 2013 el umbral para conseguir la pensión de jubilación completa eran los 35 años cotizados, que desde entonces se ha ido incrementando progresivamente hasta alcanzar los 37 años para las personas que se jubilen en 2020. Estas circunstancias contribuyen a que ellas se jubilen a edades más tardías que los hombres, debiendo permanecer en el mercado laboral durante más años después de los 50 para conseguir mejores condiciones de acceso a su pensión. Así, mientras la probabilidad de abandono por jubilación con menos de 25 años cotizados es nula para los hombres, la de las mujeres es estable alrededor del 2% desde los 15 hasta los 29 años cotizados y aumenta progresivamente hasta los 35 años, aproximándose a la de los hombres. De manera que, mientras las jubilaciones de los varones se han concentrado en alrededor de los 40 a 45 de cotización, las de las mujeres muestran mayor dispersión aunque entre 2004 y 2014 también se han concentrado más jubilaciones femeninas con una cotización de entre 40 y 45 años.

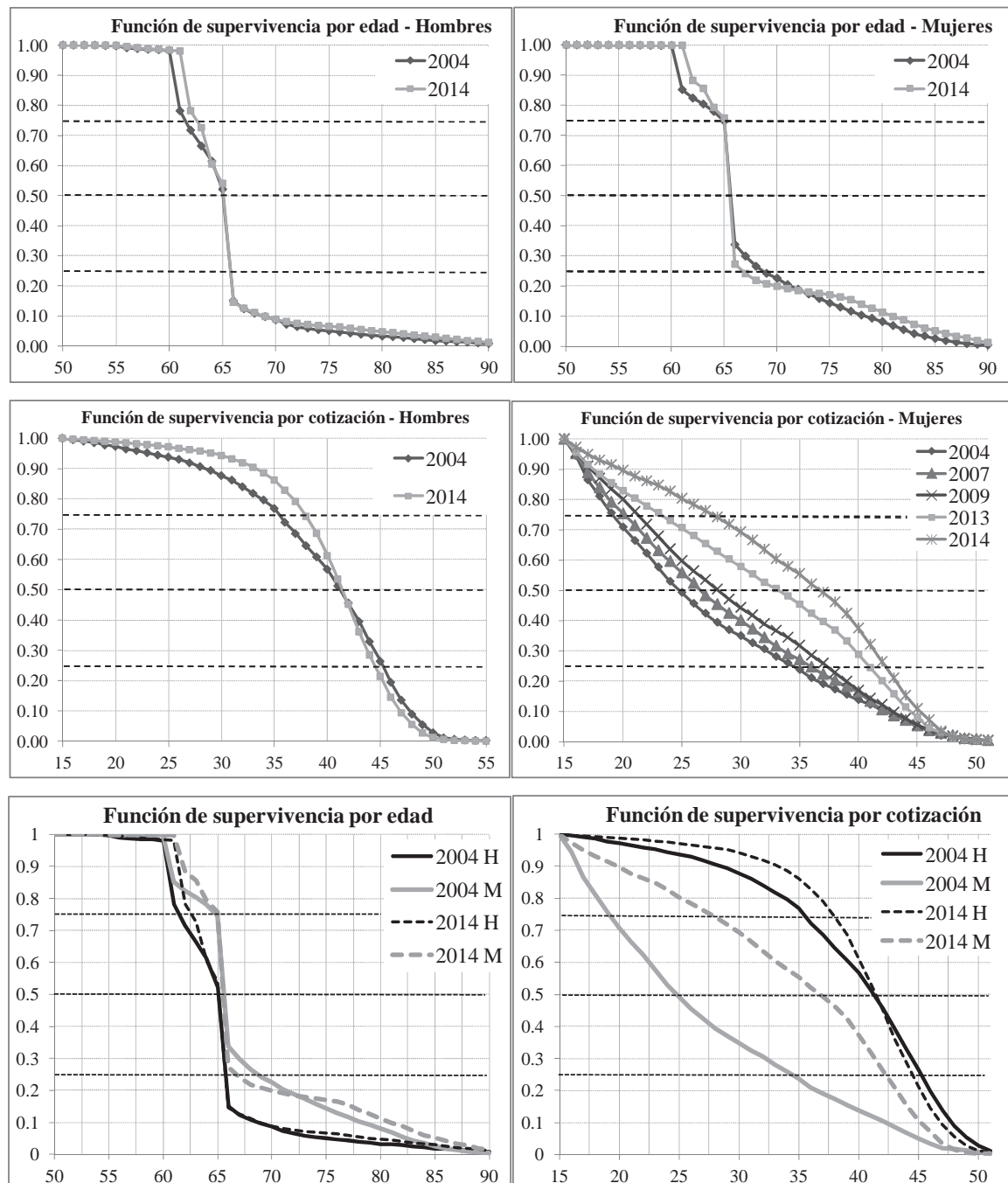
Cuando examinamos las pautas de abandono por jubilación por año de salida, se observan cambios que, en líneas generales, apuntan hacia un retraso de las jubilaciones prematuras a la vez que a un aumento de los años cotizados, especialmente notable entre las mujeres (figura 6). La curva de supervivencia por edad muestra que entre 2004 y 2014 las jubilaciones prematuras se retrasaron en un año para ambos sexos: la caída empieza a los 61 años y se intensifica a los 63, de manera que a los 64 años alcanza el mismo nivel que en 2004, edad a la que casi un 40% de los hombres y un 20% de las mujeres ya se ha

jubilado. Entre los hombres también se retrasa ligeramente la salida después de los 70 años, pero eso afecta tan sólo a un 10% de ellos que siguen en exposición, mientras que entre las mujeres se ha dado un adelanto de la jubilación entre los 65 y los 72 años, edad a partir de la que la salida es más pausada.

También se observa un retraso en la curva de jubilación por cotización en 2014 respecto a los años anteriores, lo que significa que las personas que se jubilaron en 2014 habían contribuido durante más años al sistema de la Seguridad Social. Por ejemplo, sólo el 14% de los varones que se jubilan en 2014 lo hacen con menos de 35 años cotizados, frente a un 23% en 2004. El retraso se observa hasta los 40 años cotizados y, a partir de ahí, se da una aceleración en el ritmo de salidas. El cambio ha sido mucho mayor entre las mujeres, que progresivamente han ido sumando años de cotización, de manera que las ganancias han sido muy importantes en 2014 respecto a 2004, a pesar de los moderados cambios en las pautas por edad. Las ganancias observadas para las mujeres son importantes no sólo por el aumento en los años en que han contribuido con sus cotizaciones al sistema de pensiones, sino porque ellas mismas se benefician de mejores condiciones en su propia pensión. Así, frente a un 24% de mujeres en exposición de jubilarse con pensión completa (al haber acumulado al menos 35 años de cotización) en 2004, en 2007 eran el 27%, en 2009 el 32%, en 2013 el 45% y en 2014 el 55%.

Los gráficos de la figura 6 ilustran hasta qué punto se han aproximado los calendarios de salida de hombres y mujeres en 2014 respecto a 2004 por edad y por duración de cotización. La pauta de salida por edad se ha igualado hasta los 61 años y se ha acercado entre los 65 y los 73 años. En cuanto al abandono en función de los años de cotización, la pauta femenina se ha ido aproximando a la masculina aunque aún queda un gran camino por recorrer para salvar la gran distancia que todavía se observa entre las curvas de jubilación de las mujeres en 2014 y la de los hombres en 2004. Sin embargo, el hecho que el retraso de las mujeres en función de la duración por cotización no se traduzca en grandes cambios en las pautas de salida por edad, refleja más un cambio de comportamiento laboral en las trayectorias de las cohortes de mujeres que se jubilan que un retraso en la edad de transición a la jubilación.

**Figura 6. Cambios en la pauta de jubilación entre 2004 y 2014 según sexo, por edad y años de cotización**



## 5. CONCLUSIONES

Retomando la exposición del problema que plantean las dinámicas demográficas al sostenimiento de nuestro actual sistema de pensiones y las hipótesis que propuestas al inicio del artículo sobre que se ha producido un retraso en la edad de inserción al mercado laboral a la par que un adelanto en la edad de jubilación, los resultados obtenidos arrojan información relevante para la discusión.

En primer lugar, el reducido volumen de las cohortes nacidas a partir de los años 80 no parece atentar contra el equilibrio del sistema. Ciertamente, la edad de entrada al mercado laboral se ha retrasado en los últimos años pero ha sido debido al cataclismo económico que ha dificultado la inserción de los jóvenes al mercado laboral. De hecho, mientras el contexto económico fue favorable, la edad media de inserción de los y de las jóvenes españoles (los componentes de las reducidas cohortes nacidas en España) descendió entre 2004 y 2007, algo más entre ellas que entre ellos. Por el contrario, desde la explosión de la crisis, la edad media de inserción ha ido aumentando, de manera más notoria para los varones. Este retraso en el calendario de inserción que ilustran perfectamente las tasas acumuladas por generaciones para los nacidos entre 1988 y 1998, pone de manifiesto, además de la similitud en el comportamiento laboral masculino y femenino de las generaciones recientes, el desaprovechamiento de la potencial fuerza de trabajo y el alcance de la crisis entre la juventud, que cuando tuvieron ocasión de incorporarse al mercado laboral lo hicieron pronto y con elevados niveles de inserción (aproximadamente del 90% a los 25 años).

En cuanto a la hipótesis del adelanto en la edad de jubilación, los resultados obtenidos no muestran ningún signo de ello. Al contrario, no sólo se ha retrasado en un año el inicio de las jubilaciones prematuras hasta los 61 años y se han pospuesto algo también las que se producen más allá de los 70 años, sino que también se ha retrasado respecto a la duración de la carrera laboral, es decir que han estado contribuyendo al sistema durante más años. Este aumento de los períodos de cotización de las personas que se han jubilado en 2014 respecto de las que lo hicieron en 2004 es especialmente importante entre las mujeres. Así, aunque el retraso en términos de edad es todavía moderado, en todo caso no ha habido un adelanto, y el sistema de pensiones se ha visto beneficiado además por las ganancias generadas por el aumento de los años de cotización sobre todo de las mujeres. Este cambio sustantivo en la participación laboral femenina que se observa tanto entre las mayores jubiladas recientemente así como entre las jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado laboral supone la entrada en juego de un gran potencial demográfico.

En definitiva, basar la presunta insostenibilidad del sistema exclusivamente en argumentos demográficos no es consistente con lo que muestra el análisis del registro de las vidas laborales, y mucho menos achacarlo a la falta de potencial fuerza laboral entre los más jóvenes componentes de generaciones reducidas que, en las actuales circunstancias económicas, lejos de ser insuficientes en número parece estar de sobras,

pues las tasas de paro entre los que contaban con 25-29 años en 2014 se mantuvieron alrededor del 30%, y son superiores entre los más jóvenes.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Durán, A. (2007). La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.1, 231-240.
- Pajares Alonso, M. (2007). El proceso de regularización de 2005: sus efectos posteriores sobre la incisión laboral de la población inmigrada. En CIDOB (ed.). *La inmigración en España en 2006. Anuario de inmigración y políticas de inmigración en España (edición 2007)* (pp. 213-225). Edicions Bellaterra.
- Radl, J. (2013). ¿Por qué las mujeres en España se jubilan más tarde que los hombres? *Revista Española de Investigación Sociológica (Reis)*, n. 142, 109-122.