

El retiro temporal a lo largo del curso vital: contexto, regulación y consecuencias

Temporary retirement in the course of life: context, regulation and consequences

ALFREDO ALFAGEME¹

UNIVERSITAT JAUME I, CASTELLÓ

Resumen

En este artículo repasamos brevemente, en primer lugar, los contextos histórico y teórico recientes en lo relativo al envejecimiento y al retiro. En segundo lugar, esbozamos algunas variantes en cuanto a las posibilidades de regulación del retiro temporal, destacando las propuestas que suponen una superación de la jubilación definitiva. Por último, discutimos algunas consecuencias posibles, individuales y sociales, de una eventual implantación de esta nueva forma de regulación de los tiempos de trabajo y retiro a lo largo de toda la vida adulta de las personas, considerando tanto el bienestar individual y familiar como las consecuencias sobre el gasto público.

Palabras clave: Políticas de vejez, retiro temporal, curso vital

Abstract

Firstly, this article briefly reviews the recent historic and theoretical contexts related to ageing and retirement. Secondly, it outlines some variants in terms of the possibilities of regulating temporary retirement and highlights proposals that involve overcoming full-time retirement. Finally, it discusses some of the possible individual and social consequences of the provisional implementation of this new form of regulating working and retirement times throughout adulthood by considering the individual's and the family's well-being, as well as the effects that this regulation may have on government spending.

Keywords: Old age policies, temporary retirement, life course

¹ Agradezco la colaboración del profesor Salvador Seguí-Cosme en la tarea de recopilación bibliográfica.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se sitúa en la primera fase del proyecto de investigación, financiado por la Fundació Bancaixa, titulado «El retiro temporal del trabajo remunerado a lo largo de toda la vida: algunas opiniones significativas» (Ref. P1.1A2008-05). Hemos presentado en otros lugares (Alfageme, 2007; Seguí-Cosme y Alfageme, 2008) una propuesta de bases filosóficas y sociológicas para comprender la idea del retiro temporal remunerado a lo largo de la vida. Nos situamos preferentemente en la perspectiva del curso vital, una orientación relativamente reciente que presta atención especial al contexto histórico y las trayectorias personales, considerando, por ejemplo, la diversidad y desigualdades sociales entre personas y grupos (Dannefer, 1996 y 2003), o la influencia decisiva de los regímenes históricos y las diferencias entre sociedades cuyas instituciones y mecanismos modelan el curso vital (Ulrich, 2004). Con respecto al envejecimiento y al retiro, esta perspectiva es adoptada implícitamente muy a menudo, y cada vez más se hace de forma explícita. Se trata de reconocer, por ejemplo, la centralidad del trabajo y el papel de las instituciones en la definición de un curso vital basado en la edad, dando lugar a esa división tripartita de la vida en etapas (formación, trabajo y retiro) que nos resulta tan familiar (Henretta, 2003; Settersten, 2006).

La idea del retiro temporal y remunerado a lo largo de toda la vida no es nueva. Desde una perspectiva sociológica del envejecimiento y considerando el riesgo de exclusión social que lleva consigo la jubilación o retiro definitivo del trabajo remunerado por razón de la edad de las personas, Guillemard (1992: 165) apuntaba lo siguiente:

... la pensión de jubilación, que es una transferencia destinada a asegurar el tiempo de no-trabajo, no tendría necesariamente que acumularse en la etapa final de la vida, sino que podría redistribuirse en diferentes etapas del ciclo vital.

En términos sociales y gerontológicos acaso más generales, la idea había sido lanzada ya por Riley (1979), que proponía una superación de la diferenciación de los tiempos de formación, trabajo y ocio por razón de la edad, para dar paso a la existencia de oportunidades para las tres cosas a lo largo de toda la vida. Por su parte, Alonso (2004: 42), desde la sociología del trabajo y a la vista de los cambios que viene experimentando el mercado de trabajo en el escenario postfordista (entre otros cambios sociales), propone también nuevas fórmulas de articulación de la actividad y la inactividad laboral, entre las que figura el retiro temporal: el funcio-

namiento de la jubilación se suavizaría y reajustaría en periodos mucho más dilatados, con derechos de libranza a cualquier edad, bajo ciertas condiciones, a lo largo de toda la vida.

El tema, finalmente, es reconocido como debate sociopolítico actual por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (organismo autónomo de la Unión Europea), en cuyo informe (Naegele y otros, 2003) se destacan, por ejemplo, las propuestas del Instituto de Gerontología de la Universidad de Dortmund (Alemania) de flexibilización de los tiempos de trabajo a lo largo del curso vital. En un contexto de cambio estructural en que las etapas de formación y retiro se están alargando y las etapas de trabajo remunerado se están acortando, se reconoce especialmente la necesidad creciente de establecer periodos paralelos de trabajo y no-trabajo, ya sea por razones familiares, de formación o preparación para segundos o terceros empleos, u otras, lo que conduciría a su vez a una prolongación de la participación laboral a edades avanzadas (p. 26 y ss.).

Sin embargo, nuestra impresión es que estas propuestas vienen encontrando escaso desarrollo tanto en el ámbito académico investigador como en el de las políticas públicas, muy especialmente en el caso español. Esta escasa atención es difícil de entender, porque la idea del retiro temporal, y similares, se presenta como una alternativa muy adecuada al contexto socioeconómico actual; una alternativa que, como iremos defendiendo, podría constituirse en llave capaz de abrir nuevas posibilidades de conjugación de seguridad y libertad, para hombres y mujeres de la clase trabajadora, en etapas relevantes de la vida.

CONTEXTOS HISTÓRICO Y TEÓRICO RECIENTES

Dos procesos contradictorios han tenido lugar simultáneamente en Europa a lo largo de las últimas décadas (Maltby y otros, 2004). En primer lugar, el envejecimiento de la población, debido cada vez más al incremento de la esperanza de vida a edades avanzadas y no tanto al descenso de la fecundidad, lo que significa que aumenta más que nunca el número de personas mayores y su proporción sobre la población total. En segundo lugar, se ha producido un descenso espectacular de la participación de estas personas mayores en la fuerza de trabajo, merced a la proliferación de las jubilaciones anticipadas y prejubilaciones.

Obviamente, no se trata de un proceso planificado. Los intereses económicos de las grandes empresas han jugado un papel destacado, en tanto que parece claro que prejubilarse sale más barato que despedir y, como apuntaba Walker (1980), los más vulnerables en cuanto al retiro anticipado lo eran ya en cuanto al despido en su etapa laboral anterior. Todo ello, en palabras de Guillemard (1993), acarrea una erosión formidable del derecho al trabajo, pues aquella nueva «flexibilidad» no indica una mayor capacidad de elección por parte de las personas asalariadas sino que obedece más que nunca a criterios funcionales. Además, insistía la misma autora, la categoría social de la vejez y sus fronteras resultan redefinidas y los gastos sociales destinados a la vejez aumentan considerablemente. En este contexto, emerge una preocupación lógica, por una parte, por la realidad y el bienestar social de un número elevado de personas mayores relativamente desocupadas, muchas de las cuales apenas superan la edad de 50 ó 55 años. Por otra parte, preocupa también el coste económico que supone la proliferación del retiro temprano en combinación con el envejecimiento de la población.

Desde un planteamiento claramente opuesto a la idea de pasividad que subyace a las políticas tradicionales para mayores, se ha desarrollado el concepto de «envejecimiento satisfactorio» (*successful aging*) (Rowe y Kahn, 1998). Se destaca la multidimensionalidad (física, psíquica y social) del concepto y la visión del ser mayor sano y activo. En una línea parecida, se ha propuesto la tesis del «envejecimiento productivo» (Bass y Caro, 2001; Caro y Sánchez Martínez, 2005), que hace hincapié en la variedad de actividades productivas, en un sentido amplio del término, que vienen desempeñando y pueden desempeñar las personas mayores. Entre ellas, se encuentran las actividades de voluntariado, la participación política, las actividades educativas y, no podía ser de otra manera, el trabajo remunerado. Se recomienda una flexibilización del concepto de jubilación, de modo que no se produzca una exclusión radical a las personas de edades avanzadas de un ámbito tan valorado en la sociedad como el del trabajo remunerado.

Desde la gerontología crítica, se proponen interesantes interpretaciones de las nuevas propuestas. Se cuestiona el modelo del envejecimiento satisfactorio en tanto que se ha construido pensando principalmente en los sectores sociales más favorecidos, dejando al margen a quienes ya lo estaban, particularmente a las mujeres mayores, la gente pobre y las minorías étnicas (Holstein y Minkler, 2003). A su vez, se cuestiona el modo subyacente en que se propone la integración social de las personas mayores —en actividades de voluntariado, por ejemplo, preferentemente—

como si se tratase de actividades o formas de vida más propias de la gente mayor (Martinson y Minkler, 2006).

Desde la perspectiva del curso vital, es cada vez más claro que el retiro no coincide con la entrada en la vejez. Más bien, estamos asistiendo a la construcción social de una nueva etapa vital (para la que Phyllis Moen propone la denominación de *midcourse*), comprendida entre el retiro y la vejez, y propiciada por fenómenos como el incremento de la esperanza de vida, la ambigüedad en torno a la temporalización del retiro, y otras razones históricas como el envejecimiento de las cohortes numerosas del *baby boom*, formadas por personas cada vez más instruidas y en mejor estado de salud (Moen, 2006). El mismo autor, como muchos otros, señala también la diversidad de actitudes de las personas ante el retiro. Algunas lo esperan ansiosamente mientras que otras lo temen, lo cual tiene que ver con la satisfacción laboral a lo largo de la vida, mucho más que con las actitudes ante la institución del retiro en general.

En la práctica, los países europeos tratan de hacer frente al riesgo de marginación de los trabajadores mayores derivado de su salida temprana del mercado de trabajo. Los principales contrastes se deben sobre todo a la actuación diferente de algunos países nórdicos (Mirabile, 2004). En la mayoría de Europa, el pre-retiro se ha extendido sin atención notable a otros planteamientos. Sin embargo, en países con políticas de integración laboral más desarrolladas, como Noruega y Finlandia, trabajo y bienestar están directamente conectados, incluso en el caso de las personas mayores. A la hora de asignar pensiones, por ejemplo, se tiene más en cuenta el estado de salud y capacidad de las personas, a la vez que se mantienen políticas más activas de formación y reinserción laboral. El caso español, por cierto, se parece al de la mayoría europea, con escasa atención a la formación e integración laboral a lo largo de la vida. Los trabajadores mayores, en España y en la mayoría de Europa, no son un problema en sí mismos, sino víctimas destacadas de procesos de crisis y transformaciones económicas (Susó y Zubero, 2002).

Actualmente, la mayoría de países europeos están buscando nuevas vías de restricción del acceso al retiro temprano y de reducción de los costes que ello supone (Mirabile, 2004). Así, se barajan distintas posibilidades como el incremento de la edad oficial de retiro, el establecimiento de limitaciones al retiro anticipado, la flexibilización de la edad de retiro, o la posibilidad del retiro progresivo, algunas de las cuales vamos a comentar a continuación.

ALGUNAS VARIANTES DE REGULACIÓN DEL RETIRO TEMPORAL

Pongamos dos elementos en juego, que se pueden contemplar aislada o conjuntamente. Se trata, en primer lugar, del mantenimiento o no de la jubilación como retiro definitivo del trabajo remunerado a partir de cierta edad y, en segundo lugar, de la posibilidad de disfrutar de periodos de retiro temporal (no definitivo), a lo largo de la vida. Las posibilidades de regulación del derecho al disfrute de periodos de retiro temporal, objeto preferente de análisis económico, son amplísimas.

Retiro temporal manteniendo la jubilación

Sin necesidad de abolir la jubilación, es posible contemplar la posibilidad del retiro temporal. Un buen ejemplo es la propuesta presentada por Grünell (2003) a demanda del Consejo Económico y Social holandés. Las personas acumularían de alguna manera derechos de retiro a lo largo de sus vidas, que podrían ser utilizados a edades relativamente tempranas (para dedicarse a tareas de cuidado de otras personas, por ejemplo). Se subraya la importancia de que se mantenga un buen balance entre la intervención estatal y la responsabilidad individual. Finalmente, se apunta la idea de que el hecho de trabajar menos durante algún periodo de la vida podría compensarse con aplazamientos del retiro definitivo.

Simplificando, las personas tendrían derecho a disfrutar, voluntariamente, de tiempos de retiro remunerado (1, 2 o 3 años, por ejemplo) por tiempos de trabajo (cada 8, 9 o 10 años trabajados, por ejemplo), bien entendido que ello retrasaría proporcionalmente la edad que daría derecho a la percepción de una pensión de jubilación. Determinadas circunstancias debidamente justificadas (tales como el nacimiento de hijos, la necesidad de cuidar a otras personas, el deseo de estudiar, etc.) podrían dar derecho de prioridad sobre otras personas, o de obtener «anticipos» de retiro remunerado.

Países Bajos parece ser una de las zonas de Europa en las que más se viene debatiendo esta cuestión, y donde más literatura se produce al respecto. Un resultado interesante de las investigaciones es que, mientras la mayoría de las personas reconoce la necesidad creciente de prolongar los tiempos de trabajo más allá de la edad tradicional de jubilación, pocas de esas personas están dispuestas a ser ellas mismas las que continúen trabajando a edades avanzadas (Van Dalen y Henkens, 2005). Se ha señalado también que las percepciones y actitudes ante el retiro son una cues-

tión social compleja, y que la influencia de eventuales reformas puede ser muy limitada (Van Solinge y Henkens, 2007). A este respecto, hay algo que parece bastante lógico, y es que las personas que han trabajado durante la mayoría de su vida, con expectativas de jubilación definitiva a la edad de 60 o 65 años, sin haber disfrutado de las nuevas propuestas de retiro temporal que ahora se debaten, no van a aceptar que se retrase su jubilación sin algún tipo de compensación. Es evidente que, ante reformas de importancia, hay periodos de transición durante los cuales se solapan viejas y nuevas situaciones.

Las diferentes opciones incluidas en el informe de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Naegele y otros, 2003) hay que situarlas también dentro de este apartado (retiro temporal manteniendo la jubilación). Estas opciones se agrupan bajo lo que el informe denomina *leave options*. Se trata de cubrir un conjunto de necesidades de las y los trabajadores y sus familias (necesidades de crianza, cuidado de otras personas, formativas o profesionales), siempre de forma voluntaria y bajo unas condiciones determinadas. El informe deja claro que otras alternativas que también se proponen –tiempos de trabajo flexible, trabajo a tiempo parcial, o las llamadas *Working-time accounts* (tiempos trabajados y no cobrados, con el fin de disfrutar de periodos de libranza cuando se precisen)– no son suficientes para cubrir aquellas necesidades que requieren periodos de retiro más prolongados (varios años en muchos casos). Algunos países europeos regulan este tipo de «permisos temporales» para cubrir necesidades concretas y con variaciones en la cuantía de las prestaciones (pp. 122-127). El mismo informe llega a proponer, de una forma más generalizada y bajo el epígrafe *Integrated options*, el uso de una parte de las provisiones para pensiones de jubilación para financiar periodos de retiro en fases anteriores de la vida, fomentando a su vez el trabajo a edades avanzadas (p. 131).

Una ventaja de este conjunto de propuestas es su continuidad relativa con respecto a la regulación existente, en tanto que no se cuestiona la jubilación o retiro definitivo, ya que este simplemente se retrasaría en la medida en que se hayan disfrutado periodos de retiro temporal a lo largo de la vida. Esta ventaja no es desdeñable, ya que la institución de la jubilación está muy arraigada en las sociedades occidentales. En contrapartida, y por más que el retiro definitivo fuese aplazado, persistiría la exclusión social que es característica de la jubilación forzosa (simplemente, se retrasaría la exclusión). Por otra parte, tampoco sería una estrategia muy indicada para el control del gasto social, ya que este se vería igualmente afec-

tado por el cambio demográfico (por el aumento de la esperanza de vida a edades avanzadas, por ejemplo).

Retiro temporal sin mantener la jubilación

La propuesta que aquí se plantea apunta ahora a una superación decidida del retiro definitivo a partir de cierta edad. Toda persona podría tener derecho a tiempos de retiro por tiempos de trabajo a lo largo de la vida laboral, a la vez que desaparecería, en este caso, el derecho a la percepción de una pensión de jubilación vitalicia por razón de la edad, si bien cabe la posibilidad de que una persona que vaya acumulando derecho a años de retiro, sin hacer uso de ellos, pueda concentrar su disfrute a partir de una edad avanzada. Cabe también la posibilidad de que las personas puedan, en cualquier momento de sus vidas, negociar o renegociar su retiro definitivo a alguna edad determinada. Todo ello, por supuesto, con independencia del derecho a la percepción de otras prestaciones, muy especialmente las pensiones por discapacidad laboral (acreditada). El margen de maniobra, en función de múltiples circunstancias, tanto en el ámbito individual como de regulación del derecho a las prestaciones, es evidente.

Nótese que no habría de alterarse significativamente el importe global de las prestaciones. De hecho, la decisión sobre el gasto que se está en disposición de asumir se puede considerar previa a la decisión sobre la temporalización del retiro. Así, una de las claves del establecimiento del retiro temporal sin mantener la jubilación es que separa definitivamente dos cosas: por una parte, la cuestión económico-administrativa, que dependería de la coyuntura del momento y que propondría variaciones en las prestaciones y, por otra, la cuestión gerontológica, que podría apostar por la no-exclusión laboral de las personas de edad avanzada.

Veamos un ejemplo simplificado. Una persona que, bajo el sistema tradicional, trabajara durante 40 años (entre los 25 y los 65 años de edad) y sobreviviera hasta la edad de 80 años, cobraría una pensión de jubilación durante 15 años. Es decir, proporcionalmente, disfrutaría de 3 años de retiro remunerado por cada 8 trabajados, un tiempo de no-trabajo que, como decíamos al principio de este artículo, podría distribuirse a lo largo del curso vital en lugar de concentrarse exclusivamente al final.

Los cálculos, sin embargo, no son tan sencillos. Hay que considerar también el hecho de que la aparición de discapacidades y, en general, los problemas de salud son más probables cuanto más avanzada es la edad

de las personas. Aunque no exista una relación causa-efecto entre edad y discapacidad, y aunque la mayoría de las personas mayores se encuentren en buenas condiciones de salud y capacidad, la correlación estadística es cierta y es relevante de cara a una regulación del retiro temporal y del derecho a la percepción de prestaciones en general. Resulta que las personas que acreditasen discapacidad para el trabajo pasarían a percibir otro tipo de prestaciones ajenas a la regulación del retiro temporal, y esto es más probable que ocurra a edades avanzadas. El gasto aumentaría, concretamente, merced a los casos de personas que, habiendo disfrutado ya de periodos considerables de retiro temporal, queden discapacitadas para el trabajo y sobrevivan en este estado percibiendo prestaciones por discapacidad, además de las ya percibidas con anterioridad por retiro temporal. Las personas, además, podrían optar por concentrar lo más posible sus periodos de retiro temporal a edades tempranas (cuando la discapacidad es menos probable) con vistas a una optimización de sus derechos a la percepción global de prestaciones, tanto por retiro temporal como por discapacidad, a lo largo de toda su vida. Es por esta razón por la que, dentro del proceso de regulación del retiro, como punto de partida, procede la consideración no sólo de la *esperanza de vida total*, sino también de la *esperanza de vida libre de discapacidad para el trabajo*, cuestión sobre la que sería conveniente un análisis específico. Por la misma razón, las posibilidades de retiro anticipado deberían ser limitadas (hasta dos o tres años, por ejemplo, cada diez de trabajo). Todo ello, sin embargo, sigue siendo una simplificación de las cosas, puesto que sabemos que existen relaciones más complejas entre empleo y salud, cuestión en la que no vamos a profundizar ahora.

Lógicamente, por otra parte, habría que arbitrar las medidas necesarias para que los tiempos de retiro computaran con independencia de las instituciones o empresas en las que se prestaran servicios, siendo una cuestión ligada a la vida laboral de las personas, y no a las entidades empleadoras. La prestación económica, por su parte, sería generalmente inferior al salario percibido durante los tiempos de trabajo remunerado (en proporciones parecidas a las pensiones de jubilación). También parece lógico, entre otros aspectos de la regulación, el establecimiento de una duración mínima de cada periodo de retiro temporal. Todo ello habría de ser objeto especializado de análisis económico.

Sobre la vuelta al trabajo remunerado

Estamos hablando de retiro temporal, lo que implica en todo caso la posibilidad, con más o menos garantías, de volver al trabajo remunerado una vez disfrutado cada periodo de retiro. Se trata probablemente de uno de los aspectos más controvertidos del tema, en tanto que muchas personas pueden mostrarse reacias a abandonar temporalmente su puesto de trabajo si no tienen opciones razonables de recuperarlo más adelante. Veamos algunas alternativas de intervención en este sentido:

- a) Cabe la posibilidad de que la regulación garantice en todo caso el regreso al puesto de trabajo que se dejó (al modo de los llamados «años sabáticos» o de algunos tipos de excedencias, especialmente en la Administración Pública).
- b) También sería posible que el regreso al mismo puesto de trabajo o a la misma empresa estuviera garantizado sólo en algunos casos, dependiendo del motivo que dio origen al disfrute del retiro temporal. Así, motivos que se considerasen más justificados (como el nacimiento de hijos o la necesidad de cuidar a otras personas) podrían ser los que incluyesen más garantías, lo que significaría además una promoción evidente de tales actividades.
- c) Por otra parte, el hecho de encontrarse disfrutando de un periodo de retiro temporal remunerado podría dar prioridad sobre otras personas a la hora de obtener un puesto de trabajo, ya sea de forma directa o a través de subvenciones a las empresas empleadoras. Se trata de negociar y combinar adecuadamente los intereses individuales, estatales y empresariales.

Parece evidente, por otra parte, que las personas que se encuentren menos satisfechas con sus empleos estén dispuestas a arriesgar más. Su objetivo incluso podría ser, precisamente, el de prepararse para otro empleo diferente. El retiro temporal se presenta más como una oportunidad y una fuente de bienestar que como un riesgo.

Sobre la acumulación o no de los derechos de retiro

Habría varias posibilidades más concretas de regulación del retiro temporal, dependiendo de la acumulación o no de los derechos de retiro no

disfrutados, e incluso de la obligatoriedad o no de ciertos tiempos de retiro temporal. Caben al menos dos opciones muy claras:

- a) La menos novedosa establecería el carácter acumulativo de los derechos de retiro. Así, como decía más arriba, cabría la posibilidad de que una persona que vaya acumulando derecho a tiempos de retiro, sin hacer uso de ellos, pueda concentrar su disfrute a partir de edades más avanzadas.
- b) Una regulación más novedosa dejaría muy claro que los tiempos de retiro no se acumulan. Se establecería, por ejemplo, el derecho al disfrute de dos o tres años de retiro remunerado por cada diez años trabajados, transcurridos los cuales, se extinguiría el derecho. Esto significaría una promoción decidida y clara del retiro temporal a lo largo de toda la vida, y no sólo a edades avanzadas. Pienso que esta es la mejor expresión de la idea general sobre la que estamos debatiendo. Una vez más, es conveniente recordar que los derechos a la percepción de prestaciones por discapacidad laboral permanecerían intactos.

En esta línea más novedosa, cabe la posibilidad de considerar incluso la obligación de disfrutar de ciertos periodos mínimos de retiro temporal (un año, por ejemplo, por cada diez trabajados), con independencia del disfrute voluntario de periodos más largos (hasta los máximos y por las razones establecidas en su caso). No parece descabellada la idea de que ciertos periodos de retiro temporal sean obligatorios. Podría ser mucho mejor eso que la jubilación forzosa, sobre cuyo carácter arbitrario y excluyente tanto se ha escrito. Las vacaciones anuales también son obligatorias en muchos casos, entre otras razones porque se considera saludable para las partes implicadas (empleadores, empleados, buscadores de empleo, familias, etc.).

CONSECUENCIAS POSIBLES DEL RETIRO TEMPORAL

Estamos hablando de cambios cualitativos profundos en la regulación de los tiempos de trabajo y retiro a lo largo de la vida. La jubilación es una institución muy arraigada, por lo que cabe esperar que los cambios al respecto no resulten fáciles de asimilar por las personas, y las consecuencias sociales no se dejen notar de inmediato. Con todo, parece claro que la gente planifica su retiro de forma distinta en unos y otros países depen-

diendo, obviamente, de la regulación existente en cada lugar (Hershey, Henkens y Van Dalen, 2007).

Consecuencias sobre la desigualdad de género y la conciliación de la vida familiar y laboral

La capacidad exclusivamente femenina para la procreación se prolonga durante gran parte de la vida adulta, es decir, durante la etapa que, aproximadamente, la organización social dominante del curso vital hace corresponder con el trabajo remunerado en las sociedades occidentales contemporáneas. La organización rígida del curso vital en tres fases (aprendizaje, trabajo y retiro) no ha tenido en cuenta a las mujeres o, mejor dicho, no se ha desarrollado considerando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ellas, aprender y trabajar termina siendo mucho más difícil que para los hombres. La organización social del curso vital puede ser considerada como un elemento más, y muy significativo, de una sociedad dominada históricamente por hombres. Para que las tareas de reproducción estén garantizadas, se ha partido, explícita o implícitamente, de una exclusión de las mujeres de las instituciones educativas y del trabajo remunerado, considerándose «natural» o «necesaria» su dedicación al trabajo doméstico (que incluye la procreación y crianza de los hijos e hijas), al tiempo que estas tareas han sido socialmente devaluadas.

En contrapartida, para una proporción de mujeres relativamente elevada, el retiro arbitrario y brusco por razón de la edad, y el trauma asociado al mismo, no tiene lugar (Beauvoir, 1989: 316-317; Fericgla, 1992: 33-34; San Román, 1990: 164-165). Es importante retener la idea que más tiene que ver con nuestros intereses analíticos. Estamos hablando de desigualdades de género estrechamente relacionadas, a su vez, con la organización social del curso vital. Esto afecta negativamente, aunque de modo diferente y con consecuencias distintas, tanto a muchas mujeres, que son excluidas del trabajo remunerado, como a muchos hombres, que lo son del trabajo doméstico.

Pero la propuesta del retiro temporal a lo largo de toda la vida tiene consecuencias más generales, no sólo para la gente mayor. Si las personas tuviésemos posibilidades, reconocidas y promovidas socialmente, de ordenar nuestro curso vital de modo diferente al convencional, lo haríamos, probablemente, en bastantes ocasiones. En cualquier caso, esta cuestión habría de ser objeto preferente de investigación social. Pensemos, por

ejemplo, en madres y padres con bebés recién nacidos a los que quieren dedicar una mayor parte de su tiempo; o en personas que decidirían dedicarse a cuidar a otras –a sus ascendientes mayores, pongamos por caso– por razones de dependencia, necesidades todas ellas reconocidas en el informe europeo citado más arriba (Naegele, 2003). Pensemos, simplemente, en personas que optarían por retirarse temporalmente de sus actividades remuneradas para dedicarse a otras que no lo son, incluyendo entre estas, por supuesto, el aprendizaje. Todo ello se enmarcaría en un saludable proceso que ayudaría, además, a superar la monotonía vital y el *burnout* («estar quemado») que experimentan tantas personas trabajadoras, redundando a menudo en niveles más elevados de satisfacción personal y rendimiento laboral (recordemos que, para algunas profesiones, se considera la posibilidad de disfrutar de periodos relativamente largos de descanso, o años sabáticos). Se trata, en definitiva, de que las personas que lo deseen tengan la posibilidad de planificar sus vidas en aspectos relevantes, como son los tiempos de aprendizaje, trabajo y retiro.

Consecuencias sobre otras desigualdades sociales

En realidad, la consideración exclusiva de una dimensión o factor de desigualdad o marginación social (como pueda ser la edad, el sexo, la posición económica, o la pertenencia étnica) supone una simplificación de las cosas susceptible de desembocar en actuaciones injustas, incluso desde el planteamiento ideológico pretendidamente igualitario que dio origen a tales actuaciones. Siguiendo las reflexiones de Sen (1995: 32-34), resulta que la igualdad en un ámbito puede llevar aparejada la desigualdad en otro ámbito diferente. Así, aplicado a nuestros intereses más específicos, la igualdad en cuanto a edad implica a menudo tratamientos desiguales recibidos por personas que, siendo de edades diferentes, reúnen características similares en cuanto, por ejemplo, a capacidades psicofísicas o preferencias personales. Si bien puede ser cierto que la edad, en términos estrictamente estadísticos, se relaciona con las capacidades y los deseos de las personas, eso no significa que la edad sea la causa.

Las desigualdades por razones de sexo, edad o etnia, o cualesquiera otras, son relevantes, sobre todo, porque son caldo de cultivo de procesos de marginación y empobrecimiento. Y quede claro que la pobreza no sólo es cuestión de dinero, sino también de formación, aislamiento, autoestima y capacidades en general. El problema grave no lo tienen, por ejemplo, las mujeres, las minorías étnicas, o la gente mayor en general,

sino las mujeres pobres, las y los gitanos pobres, y los ancianos y ancianas pobres. Del mismo modo y en relación estrecha con las demás dimensiones de desigualdad, la organización rigurosa del curso vital por edades afecta especialmente a las personas «sin capital», y apenas afecta a la gente más rica. La clave está en las capacidades de las personas para organizar y controlar sus propias vidas, de forma libre y autónoma, cualquiera que sea su edad.

Las desigualdades en cuanto a educación formal tienen que ver también con la organización tradicional rigurosa del curso vital. Para los sectores sociales menos favorecidos, la toma de conciencia de la importancia de la formación escolar llega tarde, lo que se compensaría, en parte al menos, si existieran posibilidades reales de aprendizaje formal a lo largo de toda la vida, lo que pasa por el hecho de que se mantenga el derecho a una remuneración suficiente. Estamos hablando de aspectos muy relevantes para la igualdad de oportunidades entre personas y sectores sociales. La regulación del retiro temporal remunerado abriría nuevas posibilidades de reorganización del sistema escolar, atento a las características e intereses de estudiantes de todas las edades.

Otras consecuencias igualitarias del retiro temporal, especialmente si no se mantiene la jubilación o retiro definitivo, serían más claras o más directas. Por una parte, se reduciría la pobreza debida a la devaluación de las pensiones, algo que experimentan hoy, sobre todo, las personas muy mayores (la mayoría mujeres y viudas). Por otro lado, se reduciría el conjunto de personas (de las clases sociales más bajas, seguramente, la mayoría de ellas) que fallece sin haber disfrutado de periodo alguno de retiro remunerado. El coste que suponen ambas mejoras sería asumido automáticamente por la población en general.

Parece evidente que el retiro temporal, y sus consecuencias directas sobre las posibilidades de aprendizaje, trabajo y retiro a lo largo de toda la vida, beneficiaría especialmente a las personas «sin capital», es decir, a la mayoría.

Consecuencias sobre el gasto público que supone el retiro

Finalmente, la visión «problemática» del proceso de envejecimiento demográfico, centrada en la consideración arbitraria y simplista del cociente entre personas «activas» e «inactivas» por razón de la edad, y agravada por la proliferación reciente de las jubilaciones anticipadas y prejubilaciones, podría quedar absolutamente diluida dentro de una dinámica general

de trabajo y retiro a lo largo de toda la vida. En cualquier caso, los efectos de eventuales recortes de las prestaciones y de los avatares del sistema económico se repartirían entre personas de todas las edades.

Una de las claves podría encontrarse en el mantenimiento o no de la jubilación. Si la jubilación definitiva se mantiene, el control sobre el gasto siempre va a ser más incierto, puesto que es muy difícil prever la evolución de la esperanza de vida, que puede verse alterada por múltiples razones (avances en la tecnología médica, por ejemplo). En caso contrario (si la jubilación no se mantiene), los tiempos de retiro siempre se producen por tiempos de trabajo. Además, en periodos de escasez de trabajo, las consecuencias no recaerían preferentemente sobre la gente mayor (a través de las prejubilaciones y similares), sino que se repartirían entre la población de todas las edades, aumentando, por ejemplo, los periodos de retiro temporal obligatorio a lo largo de toda la vida laboral. Esto parece más igualitario, en el sentido de que la posible exclusión del mercado laboral, además de no ser tal (porque sería temporal), no recaería tanto sobre los trabajadores y trabajadoras de mayor edad o más vulnerables al despido.

Hay que advertir del peligro que implica el hecho de que las nuevas propuestas obedezcan a menudo, probablemente, a necesidades económicas relacionadas con las consecuencias que conlleva el envejecimiento de la población y la competitividad del sistema económico, y no a planteamientos que traten de mejorar el bienestar social en general y el de las personas mayores en particular. Sin embargo, todo parece indicar que existen puntos de encuentro relevantes entre ambas fuentes de inspiración. Así, la investigación sugiere, por ejemplo, que trabajar a edades avanzadas ayuda a la mayoría de la gente a mantener su bienestar general (Calvo, 2006). A su vez, la capacidad de decisión propia en cuanto a la participación en el mercado laboral, así como el hecho de percibir el retiro como algo elegido y no forzado, parece que influye profundamente en la satisfacción psicológica de las personas a edades avanzadas (Van Solinge, 2005; Calvo, Haverstick y Sass, 2007). Es importante considerar esta serie de observaciones que, en cualquier caso, cuestionan con claridad una posible imagen negativa de personas mayores forzadas a trabajar. El retiro temporal, seguramente, no va a ser gratuito para las personas que lo disfruten, si bien, como venimos sosteniendo, abre muchas más opciones de las que cierra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALFAGEME, A. (2007): «De la jubilación definitiva, al retiro temporal», ponencia presentada en el *VII Simposio de la Renta Básica y III Seminario de Derechos Humanos Emergentes*, noviembre de 2007, Barcelona.
- ALONSO, L. E. (2004): «La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 107, pp. 21-48.
- BASS, S. A. y F. G. CARO (2001): «Productive Aging. A Conceptual Framework», en N. MORROW-HOWELL, J. HINTERLONG y M. SHERRADEN (eds.), *Productive Aging. Concepts and Challenges*, The Johns Hopkins University Press.
- BEAUVOIR, S. DE (1989): *La vejez*, Edhasa, Barcelona.
- CALVO, E. (2006): «Does Working Longer Make People Healthier and Happier?», *Work Opportunities for Older Americans*, Center for Retirement Research, Boston College.
- , K. HAVERSTICK y S. A. SASS (2007): «What Makes Retirees Happier: A Gradual or 'Cold Turkey' Retirement?», Center for Retirement Research at Boston College (<http://escholarship.bc.edu/retirement.papers/149>).
- CARO, F. G. y M. SÁNCHEZ MARTÍNEZ (2005): «Envejecimiento productivo. Concepto y factores explicativos», en S. PINAZO y M. SÁNCHEZ MARTÍNEZ: *Gerontología. Actualización, innovación y propuestas*, Pearson, Madrid, pp. 457-488.
- DANNEFER, D. (1996): «The Social Organization of Diversity, and the Normative Organization of Age», *The Gerontologist*, 36(2), pp. 174-177.
- (2003): «Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory», *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 58B, 6, S327-S337.
- FERICGLA, J. M. (1992): *Envejecer. Una antropología de la ancianidad*, Anthropos, Barcelona.
- GRÜNELL, M. (2003): *SER to advise government on an integrated lifelong working time and leave scheme* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/onfeature/ul0304103f.html>).
- GUILLEMARD, A. M. (1992): *Análisis de las políticas de vejez en Europa*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- (1993): «Perspectivas europeas sobre las políticas de vejez», en L. MORENO (comp.): *Intercambio social y desarrollo del bienestar*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.
- HENRETTA, J. C. (2003): «The Life-Course Perspective on Work and Retirement», en R. A. Settersen (ed.): *Invitation to the Life Course. Toward*

- New Understandings of Later Life*, Baywood Publishing Company, Nueva York.
- HERSHEY, D. A., K. HENKENS y H. P. VAN DALEN (2007), «Mapping the Minds of Retirement Planners: A Cross-Cultural Perspective», *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 3, pp. 361-82.
- HOLSTEIN, M. B. y M. MINKLER (2003): «Self, Society, and the “New Gerontology”», *The Gerontologist*, 43, pp. 787-96.
- MALTBY, T., B. DE VROOM, M. L. MIRABILE y E. OVERBYE (eds.) (2004): *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States*, Ashgate.
- MARTISON, M. y M. MINKLER (2006): «Civic Engagement and Older Adults: A Critical Perspective», *The Gerontologist*, 46, pp. 318-24.
- MIRABILE, M. L. (2004): «Conclusions», en Maltby, T. B. y otros (2004).
- MOEN, P. (2006): «Midcourse. Navigating Retirement and a New Life Stage», en Mortimer y Shanahan (2006).
- MORTIMER, J. T. y M. J. SHANAHAN (eds.) (2006): *Handbook of the Life Course*, Springer, Nueva York.
- NAEGELE, G., C. BARKHOLDT, B. DE VROOM, J. GOUL ANDERSEN y K. KRAMER (2003): *A new organisation of time over working life*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (European Union).
- RILEY, M. W. (1979): «Introduction: Life-course perspectives», en M. W. RILEY (ed.): *Aging from Birth to Death*, Boulder.
- ROWE, J. W y R. L. KAHN (1998): *Successful Aging*, Random House.
- SAN ROMÁN, T. (1990): *Vejez y cultura*, Fundación Caja de Pensiones, Barcelona.
- SEGUÍ-COSME, S. y A. ALFAGEME (2008): «El retiro temporal a lo largo de la vida: bases sociológicas y filosóficas», *Mediterráneo Económico* 14, pp. 385-405.
- SEN, A. (1995): *Nuevo examen de la desigualdad*, Alianza, Madrid.
- SETTERSTEN, R. A., JR. (2006): «Age Structuring and the Rhythm of the Life Course», en Mortimer y Shanahan (2006).
- SUSO, A. e I. ZUBERO (2002): «Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores», *Sociología del Trabajo* 46, pp. 19-44.
- ULRICH, K. (2004): «Whose Lives? How History, Societies, and Institutions Define and Shape Life Courses», *Research in Human Development*, 1, 3, pp. 161-87.

- VAN DALEN, H. P. y K. HENKENS (2005): «The Double Standard in Attitudes toward Retirement. The Case of the Netherlands», *The Geneva Papers*, 30, pp. 693-710.
- VAN SOLINGE, H. (2005): «Adjustment to and satisfaction with retirement», Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI).
- y K. HENKENS (2007): «Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness», *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 62B, 5, pp. 8295-8303.
- WALKER, A. (1980): «The Social Creation of Poverty and Dependency in Old Age», *Journal of Social Policy*, 9, 1, pp. 49-75.

Recibido el 9 de febrero de 2009
Aceptado el 6 de marzo de 2009