



Variantes y factores individuales en la transición del empleo a la jubilación: una revisión de la literatura

Gutiérrez, Rodolfo^a, López Rodríguez, Fermín^b, Tejero, Aroa^c

^a Departamento de Sociología (Universidad de Oviedo), Facultad de Economía y Empresa (Av. Cristo s/n, 33006 – Oviedo), email: rgutier@uniovi.es; ^b Departamento de Sociología y Derecho del Estado (Universidad de Málaga), Facultad de CC. Económicas y Empresariales (Campus El Ejido, S/N. 29071 - Málaga), e-mail: lopezfermin@uma.es; ^c Departamento de Sociología (Universidad de Oviedo), Facultad de Economía y Empresa (Av. Cristo s/n, 33006 – Oviedo), email: tejeroaroa@uniovi.es

Palabras clave: prolongación de la vida laboral, jubilación, trayectorias laborales, factores individuales, revisión sistemática de la literatura.

Grupo de trabajo: CI07 Sociología del Trabajo.

1) Introducción: presentación y objetivos

Los análisis científicos y los debates sobre el futuro de la jubilación giran en torno a las variantes, las causas y las consecuencias de la prolongación de la vida laboral (PVL). La tendencia hacia una mayor variedad de transiciones entre el empleo y la jubilación es de largo recorrido, empujada por dos grandes transformaciones sociales. Por un lado, el aumento de la longevidad, que ha hecho que la esperanza de vida a la edad de la jubilación se haya duplicado en el conjunto de países de la OCDE en las cinco últimas décadas; las proyecciones disponibles indican que esa tendencia aún no se ha agotado (OECD, 2021; Weber y Loichinger, 2022). Por otro lado, una evolución bastante uniforme de los sistemas de pensiones hacia el incremento de los requisitos para acceder de manera completa a los beneficios del sistema y de aumentar los incentivos para alargar la vida laboral y/o flexibilizar la transición favoreciendo la combinación de pensión y de trabajo (Hinrichs, 2021; Lis et al., 2021).

De todos modos, no es nada seguro que a esas grandes transformaciones en la esfera macrosocial le hayan seguido cambios paralelos en la esfera microsocia. Las actitudes sobre la edad preferida de jubilación no han registrado un incremento paralelo al aumento de la esperanza de vida: la mayoría de los individuos en las cohortes próximas a la jubilación perciben que la fase de vida de la vejez se retrasa, pero la edad ideal de la jubilación sigue anclada en torno a los 65 años, con ligeras diferencias entre países (Eurofound, 2014; European Social Survey, 2021). También se observa un aumento generalizado de las edades medias de jubilación, pero esa tendencia es de una intensidad menor a la prometida por las reformas de los sistemas de pensiones; con el añadido de que se evidencian los limitados efectos de los incentivos financieros, al menos por sí solos, para extender la PVL y las formas flexibles de transición a la

jubilación más allá de un pequeño grupo de trabajadores muy cualificados (Eurofound, 2016; OECD, 2017).

Este trabajo pretende ofrecer un panorama reciente de los resultados de la investigación internacional sobre los cuatro tipos principales de determinantes individuales de la PVL a través de una revisión sistemática de la literatura. Esta revisión aporta una contribución novedosa en varios aspectos. Por un lado, se ocupa tanto de las variantes como de los determinantes de la PVL, y ese doble panorama acerca más los resultados de la revisión a la discusión explicativa. Al hacerlo sobre los determinantes individuales ayuda, también, a entender mejor la variedad de formas de PVL que pueden ocurrir en contextos macro muy similares. Además, la revisión se extiende hasta investigaciones publicadas en 2023, lo que permite recoger la etapa más reciente en la que se ha enriquecido singularmente el panorama de resultados también.

2) Planteamiento conceptual-metodológico

Esta revisión sistemática de la literatura ha seguido la guía PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis*) 2020 que ha sido diseñada para poder realizar revisiones con una mejor identificación, selección, evaluación y síntesis de los resultados (Page et al., 2021). Se han seleccionado publicaciones (artículos y capítulos de libro) incluidos en las bases de datos de la Web of Science (WoS) y SCOPUS. Por un lado, en las búsquedas se han incluido palabras clave que identificaran las dimensiones de los objetivos de la investigación en torno a la PVL y de los factores explicativos a nivel microsocial. Por otro lado, se realizó un proceso de revisión de los títulos y resúmenes de las publicaciones para eliminar de la muestra a aquellas investigaciones que no tuvieran algún tipo de PVL como variable dependiente, que no analizaran factores microsociales como variables independientes, que no fueran investigaciones cuantitativas con muestras representativas a nivel nacional y que no estuvieran contextualizadas en Europa o EEUU. La última fase de revisión y selección en profundidad derivó en una muestra final de 38 artículos y capítulos de libro.

3) Resultados: principales aportaciones, resultados y conclusiones

Los resultados obtenidos ofrecen contribuciones valiosas a la literatura sobre PVL en varios sentidos. En primer lugar, se ha encontrado que la investigación da cuenta de una variedad de situaciones de PVL. Por un lado, se han identificado aquellas situaciones en las que se tiene un empleo después de la edad legal de la jubilación (*employment after retirement*). Por otro lado, algunas personas prolongan su vida laboral a través de un cambio en algunas condiciones de empleo (cambiando de empleador, de funciones o de duración) de su empleo habitual a tiempo completo (*bridge employment*). Por último, también se alargan las trayectorias laborales que consisten en una vuelta al mercado laboral después de haber accedido a la jubilación a tiempo completo (*unretirement*).

En segundo lugar, se puede concluir que dentro de los grupos de factores individuales hay variables más influyentes sobre la PVL. El nivel educativo y el nivel ocupacional son los factores que más claramente favorecen la PVL y su efecto positivo alcanza no solo a los niveles más altos de educación u ocupación, sino también a las categorías intermedias respecto a las más bajas. La buena salud también contribuye a prolongar la vida laboral. Las responsabilidades de cuidados en el hogar es la variable explicativa que más nítidamente dificulta la PVL.

En tercer lugar, la influencia del género en interacción con otros factores merece ser destacada: con el nivel educativo muestra cómo los varones menos educados tienen

más probabilidades de trabajar después de la jubilación, mientras que para las mujeres se observa esa influencia positiva entre las más educadas. Respecto al estado civil, las mujeres solteras tienen más probabilidad de seguir trayectorias de PVL. También la salud interacciona con el género, ya que las mujeres que siguen trabajando después de su edad de jubilación tienen más probabilidades que los hombres de tener una salud autopercibida peor. Otros factores como la edad, las dificultades financieras o de renta, los cuidados familiares, las responsabilidades de crianza o la dificultad de lograr jornadas laborales completas empujan en mayor medida la prolongación de la vida laboral de las mujeres, que también suelen hacerlo cuando trabajan a tiempo parcial.

Por último, interesa tomar en cuenta algunas evidencias sobre variantes específicas de PVL. Mientras que la edad se asocia negativamente con el *employment after retirement* y el *bridge employment*, no sucede así con *unretirement*. Para este tipo específico de PVL se aprecia una influencia positiva de la edad que se mantiene hasta los años más cercanos a la edad estatutaria de retiro. Las evidencias sobre las variables de trayectoria laboral se han concentrado en su mayoría sobre la variante de *employment after retirement*. Además, se ha observado cómo algunas categorías de variables explicativas han mostrado efectos contradictorios. Mientras que los hombres casados tendrían más probabilidades de *unretirement*, para el caso del *bridge employment* son las mujeres divorciadas o viudas. Además, en el caso de *unretirement* son los propietarios quienes están más predispuestos a permanecer en sus puestos de trabajo, pero en la conceptualización de *employment after retirement* serían las personas arrendadas.

4) Referencias

Eurofound (2014) Work preferences after 50. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2016) Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Social Survey (2021) The Timing of Life. Top Results from Round 9 of European Social Survey. ESS Topline Result Series: 11. Disponible en: https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS9_toplines_issue_11_timing_life.pdf

Hinrichs, K. (2021). Recent pensions reforms in Europe: More challenges, new directions. *Social Policy Administration*, 55, 409-422.

Lis, M., H. Boulhol and Y. Fujiki (2021), "Recent pension reforms", in *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2017), "Flexible retirement in OECD countries", in *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2021), "Life expectancy", in *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

Page M J, McKenzie J E, Bossuyt P M, Boutron I, Hoffmann T C, Mulrow D, et al. (2021) The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.

Weber D, Loichinger E (2022) Live longer, retire later? Developments of healthy life expectancies and working life expectancies between age 50–59 and age 60–69 in Europe. *European Journal of Ageing*, 19, 75-93.