

El retiro temporal del trabajo remunerado como alternativa a la jubilación. Algunas opiniones expertas*

Alfredo Alfageme
Begoña García Pastor
Celia Viñado

Universitat Jaume I. Departamento de Filosofía y Sociología
alfageme@uji.es; bgarcia@uji.es; cevima@hotmail.com



Recibido: 07-01-2013
Aceptado: 09-12-2013

Resumen

El objetivo de este artículo es mostrar y discutir la propuesta innovadora del retiro temporal del trabajo remunerado a lo largo de la vida, como alternativa a las políticas de jubilación tradicionales. Se parte de un análisis crítico del curso vital trifásico (aprendizaje, trabajo y retiro), característico de las sociedades industrializadas, una forma de organización que reproduce una serie de desigualdades por motivos de edad, género y condición socioeconómica. Se recoge de forma estructurada la opinión de una muestra estratégica de personas expertas, utilizando una variante del método Delphi. La opinión más extendida entre las personas expertas es que el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de la vida estaría justificado sobre todo para tareas de cuidado o de formación, siempre con un carácter voluntario, y afectaría a la jubilación de forma relativa. Los resultados son discutidos de acuerdo con el planteamiento teórico previo.

Palabras clave: jubilados; curso vital; vida activa; política social; método Delphi

* Este trabajo ha sido realizado con fondos procedentes del proyecto de investigación ref. P1.1A2008-05, financiado por la Fundación Bancaixa, tras una evaluación positiva de la ANEP. Agradecemos la colaboración de las personas que formaron parte del panel de expertos (por orden alfabético): M.^a Silveira Agulló, Mercedes Alcañiz, M.^a Teresa Algado, M.^a Pia Barenys, M.^a Teresa Bazo, Andreu Blesa, Vicente Budí, Juncal Caballero, Irene Comins, Ana Escrig, Juan J. Ferrer, Anna Freixas, M.^a José Gámez, Benjamín García Sanz, Domingo García Marzá, Pilar Gimeno, Joaquín Giró, Antonio Grandío, Alfons Gual, Carles Hernández, Gerardo Hernández, Fernando Juan, Juan López Doblas, M.^a José Martín, Eloísa Nos, Lourdes Pérez Ortiz, Vicent Querol, Sonia Reverter, Emilia Riesco, María Ripollés, Jesús Rivera, Daniel Rueda, Mariano Sánchez Martínez, Pedro Sánchez Vera, M.^a Estrella Solernou, Javier Solsona, Rosalía Torrent, Arancha Vicente y Fernando Vicente. Agradecemos también la colaboración de Paula Carballido, Amparo Fabra y Salvador Seguí-Cosme en el seguimiento del proyecto y la realización del trabajo de campo.

Abstract. *Temporary exit from employment as an alternative to retirement: Some expert opinions*

The aim of this article is to present and discuss the innovative proposal of temporary exit from paid employment throughout the life course as an alternative to traditional retirement policies. We start from a critical analysis of the three-stage life course (education, employment, and retirement) characteristic of industrialized societies; a model of organization that tends to reproduce age, gender and class inequalities. Using a variant of the Delphi method, opinions from a strategic sample of experts are gathered. Most experts hold the opinion that temporary paid exits from employment throughout the life course are justified for purposes of voluntary caretaking or training and affect retirement in a relative manner. The results are discussed attending to the previous theoretical proposal.

Keywords: retirees; life course; active life; social policy; Delphi method

Sumario

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Introducción: curso vital, jubilación y retiro temporal | 3. Resultados y discusión |
| 2. Diseño de la investigación mediante el método Delphi | 4. Conclusiones |
| | Referencias bibliográficas |

1. Introducción: curso vital, jubilación y retiro temporal

Adoptamos preferentemente la perspectiva del curso vital, una orientación que presta atención especial al contexto histórico y a las trayectorias personales, considerando, por ejemplo, la diversidad y las desigualdades sociales entre personas y grupos o la influencia decisiva de los regímenes históricos y las diferencias entre sociedades cuyas instituciones y mecanismos modelan el curso vital (Dannefer, 2003; Ulrich, 2004). 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, que ha dado lugar a una división tripartita de la vida en etapas: formación, trabajo y retiro (Henretta, 2003; Settersten, 2006; Guillemard, 2009).

Esta estructura trifásica del curso vital se puede considerar desfasada, merced, al menos, a dos grandes cambios que se vienen produciendo en las sociedades industrializadas a lo largo de las últimas décadas (Alfageme et al., 2012a). En primer lugar, un declive de la dominación patriarcal que, junto a los cambios en las tecnologías de la información y la comunicación, se ha calificado como la revolución más importante de nuestro tiempo, porque llega a la raíz de la sociedad y es irreversible (Castells, 1996: 160; Solé, 1998: 257-61). En segundo lugar, el llamado «envejecimiento de la población», un cambio socio-demográfico que desemboca en el advenimiento de unas sociedades con una presencia amplia de personas de edad avanzada, lo cual no habría de convertirse en un problema grave, siempre y cuando se tomaran medidas adecuadas en

política social y económica (Schoenmaeckers y Kotowska, 2005). La institucionalización del curso vital en tres fases (formación, trabajo y retiro) tuvo lugar antes de producirse estos cambios. Se partía, por una parte, de una estructura demográfica relativamente joven, en que la vejez era un fenómeno minoritario y, por otra parte, de una división sexual del trabajo, en que la ocupación remunerada correspondía a los hombres y el doméstico, no remunerado, a las mujeres. Por tanto, podemos afirmar que el modelo tradicional de un curso vital estructurado en tres fases (aprendizaje escolar, trabajo remunerado y retiro) ha sido y continúa siendo androcéntrico. Entretanto, el trabajo doméstico viene siendo realizado por personas, mujeres mayoritariamente, que no perciben ninguna remuneración y que no se jubilan. Por otra parte, existe actualmente un reconocimiento amplio de las necesidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida, tanto por razones instrumentales como de realización personal en un sentido más amplio.

La idea del retiro temporal y remunerado a lo largo de toda la vida no es nueva (aunque sí lo es su concreción en propuestas como la que vamos a discutir aquí). Desde una perspectiva sociológica del envejecimiento y considerando el riesgo de exclusión social que lleva consigo la jubilación o el retiro definitivo del trabajo remunerado por razón de la edad de las personas, Guillemard (1992: 165) defendía que 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 épocas del ciclo vital y laboral. 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 otras innovaciones sociales), propone también nuevas fórmulas de articulación de la actividad y la inactividad laboral, entre las que figura el retiro temporal: el funcionamiento de la jubilación se suavizaría y se 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 es reconocido como debate sociopolítico por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (organismo autónomo de la Unión Europea), en cuyo informe (Naegele et al., 2003) se destacan, por ejemplo, las propuestas del Instituto de Gerontología de la Universidad de Dortmund (Alemania) de flexibilización de los tiempos laborales 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 ocupación remunerada 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 (Naegele et al., 2003: 26 y s.).

Más recientemente, la idea del retiro temporal, como alternativa a la jubilación, ha sido argumentada a partir de bases filosóficas y sociológicas (Seguí-Cosme y Alfageme, 2008; Alfageme, 2009), y ha sido defendida como una alternativa adecuada para enfrentar procesos de edadismo y sexismo (Alfageme et al., 2012a), lo cual ha generado debates interesantes (Ginn, 2012; Alfageme et al., 2012b). Las personas podrían tener derecho a disfrutar, por ejemplo, de un máximo de dos o tres años de retiro remunerado por cada ocho o diez años de trabajo formal remunerado, y ello retrasaría proporcionalmente la edad que les daría derecho a una pensión de jubilación vitalicia o, sencillamente, suprimiría la jubilación definitiva. Se podría regular también la posibilidad de dar prioridad a quienes experimenten determinadas necesidades (formación, nacimiento de hijos, cuidado de otros familiares, etc.) a la hora de disfrutar de estos periodos de retiro temporal. Las personas podrían, así, trabajar en empleos remunerados a lo largo de toda la vida (incluso a edades avanzadas) y distribuir sus tiempos de retiro en función de sus deseos y necesidades también a lo largo de toda la vida. Obviamente, se mantendrían las prestaciones por enfermedad o discapacidad, temporal o permanente, a cualquier edad, así como las pensiones de viudedad y las no contributivas. La regulación de la percepción de pensiones por incapacidad permanente adquiriría relevancia especial.

Sin embargo, nuestra impresión es que estas propuestas encuentran escaso desarrollo, tanto en el ámbito académico como en el político. Esta escasa atención tiene que ver probablemente con el arraigo cultural, tanto de la institucionalización del curso vital en tres fases como de la división sexual del trabajo. El establecimiento del derecho al disfrute de periodos temporales de retiro remunerado a lo largo de la vida empoderaría a hombres y mujeres de la clase trabajadora, dotándoles de mayor autonomía y capacidad de negociación en un aspecto relevante como es la distribución de los tiempos de trabajo (dentro o fuera del hogar), formación, cuidado de personas dependientes, descanso, etc., a lo largo de la vida. En este sentido, la idea tiene elementos comunes con la renta básica universal (*basic income*); la pertinencia de ambas puede ser argumentada a partir de un concepto de libertad como autonomía (Raventós y Casasas, 2003; Seguí-Cosme y Alfageme, 2008). Todo ello adquiere especial relevancia en el contexto global actual de pérdida de poder de los estados y de la clase trabajadora con respecto al capital (plasmada, por ejemplo, en los cambios habidos en la regulación del trabajo asalariado), y requiere nuevos esfuerzos de reflexión ética y política. A este respecto, consideramos que si bien es defendible que las nuevas regulaciones (del trabajo asalariado, por ejemplo) tienden a adaptarse a los cambios sociales, también lo es que esas mismas regulaciones producen transformaciones, no necesariamente positivas o igualitarias.

Las diferencias entre la renta básica y el retiro temporal, sin embargo, deben ser claramente advertidas (véase Alfageme et al., 2012b). No se trata de propuestas alternativas, sino complementarias. La renta básica se presenta como un derecho vinculado a la ciudadanía, mientras que el retiro temporal tiene un alcance más limitado y está vinculado al trabajo remunerado. El retiro temporal no es una política específica para combatir la pobreza (para lo cual la renta básica

sería mucho más efectiva), sino para enfrentarse a otras desigualdades sociales relacionadas con la edad y el género, desigualdades perpetuadas por aquel curso vital trifásico institucionalizado. La renta básica tendría probablemente un efecto más inmediato sobre las desigualdades sociales y la pobreza, mientras que el retiro temporal propone una transformación estructural de la sociedad en un aspecto central (el trabajo en un sentido amplio), cuyas consecuencias serían profundas aunque no inmediatas. Con respecto a las fuentes de financiación, las propuestas de una renta básica de ciudadanía se centran principalmente en un impuesto progresivo sobre la renta y en el recurso a fondos destinados al desempleo y a otras prestaciones no contributivas, mientras que el retiro temporal se financiaría con fondos destinados a las pensiones de jubilación. Por tanto, es defendible la viabilidad económica y la compatibilidad de ambas propuestas.

Sobre estas bases, el objetivo general de la investigación que aquí se presenta es la discusión de la propuesta del retiro temporal remunerado a lo largo de la vida, como alternativa o complemento de la jubilación, a partir de la opinión de personas expertas en ciencias sociales en general y en sociología de la vejez en particular, prestando atención especial a las razones con las que estas personas argumentan, cuando procede, sus discrepancias. Para ello, se considera especialmente indicado el método Delphi. Como objetivos más específicos, se recoge y se discute la opinión de las personas expertas en cuanto a algunos aspectos relacionados con la regulación del retiro temporal (razones que se pueden considerar justificativas de este tipo de retiro, la justificación o no que se habría de requerir para su disfrute, el grado en que debería afectar a la jubilación, la voluntariedad o no del retiro temporal y la posibilidad de acumular los derechos de retiro).

2. Diseño de la investigación mediante el método Delphi

El método Delphi resulta indicado para el análisis de escenarios de futuro posibles y recoge de forma adecuada la opinión de personas consideradas expertas. Se trata de una técnica de grupo con características propias (Landeta, 1999, 2006; Okoli y Pawlowski, 2004), con un alto grado de flexibilidad en función de los objetivos de la investigación (Skulmoski, Hartman y Krahn, 2007), y especialmente indicada acaso para ayudar a las organizaciones políticas en la toma de decisiones (Loo, 2002). Por una parte, se cuida especialmente el anonimato durante el proceso, de modo que ningún miembro del grupo de personas expertas conozca las respuestas particulares del resto de participantes, con el fin de eliminar influencias posibles de unas personas sobre otras. Por otra parte, el proceso es iterativo, y las personas expertas deben emitir su opinión en más de una ocasión, después de conocer los resultados del grupo, lo que proporciona la oportunidad de evaluar hasta qué punto las opiniones tienden a converger. Entre las variantes que propone Landeta (1999: 142), destacamos, para nuestros fines, la que denomina «Delphi de asesoramiento», susceptible de ser utilizada para apoyar decisiones políticas a través de un consejo experto, en situaciones poco definidas, nuevas, inciertas o complejas.

El instrumento de recogida de la información es un cuestionario estandarizado que permite realizar un análisis cuantitativo de los resultados. Se solicitan también respuestas abiertas a algunas preguntas, especialmente cuando, como es característico del método Delphi, se administra el cuestionario por segunda vez. Concretamente, se envían a las personas encuestadas los resultados de la primera vuelta y se les pide que expresen de nuevo su opinión con respecto a aquellas preguntas en que su respuesta difiere significativamente de la mayoría, y que especifiquen, de forma abierta, las razones por las que mantienen o modifican su respuesta inicial. Se espera que ello permita un análisis de las razones que llevan a la divergencia en determinadas cuestiones relacionadas con el objeto de estudio. Destacamos la utilidad del método Delphi en este sentido, ya que nos parece especialmente interesante el análisis de las divergencias con respecto a la mayoría, así como de los argumentos esgrimidos al respecto por las personas participantes, ante una propuesta realmente novedosa y transformadora como es el retiro temporal remunerado a lo largo de la vida. Con el método Delphi, al informar a cada una de las personas encuestadas sobre los resultados de la primera vuelta, se les hace conscientes, en su caso, de sus discrepancias con respecto a la mayoría, y de la necesidad de aportar argumentos si es que optan por mantener su postura en la segunda vuelta. El grado de convergencia, por tanto, es importante, pero lo es tanto o más la persistencia de divergencias en base a argumentos bien razonados.

2.1. Diseño del cuestionario

El cuestionario inicial incluye una introducción en la que se expone de manera clara y sucinta el objeto de la investigación y la forma en que se solicita la participación de las personas seleccionadas como expertas en la materia. Consideramos fundamental esta parte del cuestionario, dado que en ella se explica, de forma necesariamente breve, la idea del «retiro temporal» como alternativa a la jubilación, una idea muy poco conocida y cuya comprensión por parte de cada una de las personas encuestadas es requisito previo a la cumplimentación del cuestionario.

Las preguntas iniciales versan sobre posibles reformas de las políticas de jubilación en general. A continuación, se aborda específicamente el tema del retiro temporal, objeto central de la investigación. Se van presentando, de forma ordenada y lógica, diferentes aspectos relacionados con algunos pormenores de una eventual regulación del derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de la vida, como alternativa o complemento a las políticas de jubilación. Así, se pregunta por el grado en que distintas razones se pueden considerar más o menos justificativas de este tipo de retiro, la justificación o no que se habría de requerir para su disfrute, el grado en que debería afectar a la jubilación, la voluntariedad o no del retiro temporal, además de la posibilidad de acumular derechos de retiro. Las preguntas se cierran siempre en forma escalar típica (utilizando las categorías de «mucho», «bastante», «poco» o «muy poco»), o en forma de ítems que expresen claramente las opciones que se han considerado relevantes a partir del planteamiento teórico y práctico de

la investigación. De este modo, los resultados pueden ser presentados en forma cuantitativa (distribución de frecuencias), tanto para su análisis como para su envío posterior a la muestra de personas seleccionadas (segunda fase).

El cuestionario no aborda todos los aspectos relacionados con la idea del retiro temporal. Como es habitual en la investigación mediante cuestionario estandarizado, especialmente cuando éste va a ser autoadministrado y enviado por correo, se trata de encontrar un equilibrio razonable entre el abordaje de elementos significativos y relevantes, por una parte, y la necesidad de no sobrepasar ciertos límites en cuanto al tiempo y al esfuerzo requeridos para que las preguntas sean leídas y contestadas adecuadamente. El cuestionario no aborda, por ejemplo, la regulación de la vuelta al trabajo remunerado después de haber disfrutado de un periodo de retiro temporal. La decisión de excluir este asunto se tomó considerando que complicaba bastante el diseño, de modo que se trataba de un elemento secundario al objetivo principal de la investigación, más centrado en la valoración de la pertinencia y de las consecuencias sociales que la posibilidad del retiro temporal tendría sobre la clase trabajadora.

2.2. Selección de personas expertas

Se seleccionaron dos conjuntos de personas. El primero de ellos, que sirvió además para poner a prueba el cuestionario, estaba formado por especialistas en ciencias sociales en general (economía, derecho, humanidades, psicología), procedentes del ámbito universitario (profesorado de la Universidad Jaime I, concretamente). Se entregó el cuestionario, de forma presencial, a 28 personas, 24 de las cuales lo devolvieron cumplimentado, tanto en la primera fase como en la segunda.

El segundo conjunto estaba formado por personas especializadas en sociología del envejecimiento en España. En concreto, se acudió principalmente al grupo de expertos y expertas en sociología de la vejez de la Federación Española de Sociología, constituido recientemente. Mediante correo electrónico, se solicitó la participación a 21 personas expertas en sociología de la vejez, 15 de las cuales contestaron afirmativamente. Las 15 personas devolvieron cumplimentados los cuestionarios que se les enviaron por correo. El panel de expertos y expertas, por tanto, está formado por 39 personas (ver nota de agradecimientos).

Como valoración general de la muestra estratégica seleccionada, destacamos la idea de que, aunque uno de los ejes de la investigación tiene que ver con la jubilación y los sistemas de pensiones, éste dista mucho de ser el único ámbito a tener en cuenta. De hecho, la idea del retiro temporal remunerado a lo largo de la vida llama a la puerta de múltiples temas (curso vital, género, trabajo, educación, desigualdades sociales, etc.), lo que convierte en valiosa la opinión de especialistas muy diversos, en sociología de la vejez y en otras disciplinas. Además, y como se verá más adelante, las respuestas aportadas por las personas especializadas en sociología de la vejez no difieren significativamente, en la mayoría de las preguntas, de las correspondientes al resto de especialistas, lo que da mayor consistencia a la muestra global y justifica su tratamiento conjunto.

2.3. El trabajo de campo

La administración del cuestionario inicial se realizó durante los meses de marzo y abril de 2010. Los cuestionarios se fueron recibiendo a lo largo de las siguientes semanas. En varios casos, fue necesario enviar recordatorios, hasta que se recibió la totalidad de los mismos. Se procesaron los resultados y se elaboraron en forma de distribución porcentual de las respuestas a cada pregunta, lo que era requisito previo para el inicio de la segunda fase.

El envío del cuestionario correspondiente a la segunda fase, que incluye los resultados de la primera, se realizó al comienzo del mes de junio de 2010. Finalmente, la recepción de la práctica totalidad de los cuestionarios cumplimentados se logró antes de finalizar el mes de julio del mismo año. Consideramos altamente satisfactoria la tasa de respuesta obtenida, éxito que tiene que ver, probablemente, con la complicidad previa existente entre algunos de los miembros del equipo investigador y el conjunto de personas expertas cuya participación se solicitó. De otro modo, y como es sabido, la falta de respuesta a cuestionarios enviados por correo suele ser muy elevada.

3. Resultados y discusión

Hemos de advertir que, dado el pequeño tamaño de la muestra (acorde con los presupuestos del método Delphi), los resultados no se pueden considerar representativos de ningún colectivo. Destacamos, por tanto, en primer lugar, no la representatividad, sino la significatividad de los mismos, especialmente cuando, como advertiremos en cada caso, los contrastes presentan mayor claridad. En segundo lugar y muy especialmente, analizamos las razones de la divergencia en cuestiones relacionadas con los objetivos de la investigación, para lo cual acudimos a los comentarios abiertos realizados en cada caso por las personas expertas. Como decíamos más arriba, consideramos especialmente relevante el análisis de las razones de las divergencias, aunque sean minoritarias, con respecto a una propuesta novedosa y transformadora.

Iremos presentando los resultados cuantitativos e incorporando los comentarios abiertos cuando proceda, con el fin principal de analizar las razones de las convergencias y divergencias, muy especialmente las segundas, es decir, las razones por las cuales algunas personas expertas no están de acuerdo con la mayoría. Para cada uno de los comentarios abiertos, se especifica la especialidad («sociología de la vejez» u otras) de la persona que los aporta.

Se consideró conveniente hacer un análisis previo de las diferencias entre las opiniones de las personas expertas en ciencias sociales y las expertas en sociología de la vejez. Como resultado más destacado en este sentido, en general, las opiniones no difieren significativamente en la mayoría de las preguntas. Contra lo que podría parecer razonable, la experticia en sociología de la vejez no se traduce en una mayor convergencia de las opiniones, sino que, en ocasiones, incluso, ocurre al contrario. Por otra parte, y como era de esperar, las respuestas de la segunda vuelta tienden a converger ligeramente en torno a la respuesta

mayoritaria obtenida en la primera vuelta, merced a la modificación de las respuestas por parte de algunas personas expertas tras recibir los resultados de la primera vuelta.

3.1. Reformas posibles de las políticas de jubilación

Empezamos por presentar la opinión de las personas expertas en cuanto al grado en que las políticas de jubilación deberían flexibilizarse o complementarse atendiendo a diferentes criterios (tabla 1). La flexibilización de la jubilación en función de la coyuntura económica —práctica habitual en Europa a lo largo de las últimas décadas (Maltby et al., 2004)— es considerada «poco adecuada» por una mayoría muy clara de las personas expertas. Sin embargo, la flexibilización en función de las circunstancias personales es considerada «muy» o «bastante» adecuada por la gran mayoría, y con más claridad en el caso de las personas especializadas en sociología de la vejez. No habría de sorprender esta diferencia, dado que es reconocida, por la mayoría de estos expertos y expertas, la extraordinaria heterogeneidad existente dentro de la categoría de personas de edad avanzada (lo que contrasta con el mantenimiento de políticas poco flexibles, como las de jubilación).

En cuanto a la reforma que más tiene que ver con los objetivos de nuestra investigación, la inmensa mayoría de las personas expertas considera «muy» o «bastante adecuada» la complementación de las políticas de jubilación con el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal a lo largo de la vida. Con claridad similar, la sustitución de la jubilación por este tipo de políticas es considerada «poco» o «muy poco adecuada», si bien algunas personas especialistas en sociología de la vejez se muestran favorables a la sustitución, opiniones éstas en cuya indagación tenemos interés especial. Así, se aportan razones por las cuales la idea del retiro temporal no debería complementar ni sustituir a la jubilación:

Considero que la jubilación es una cosa y los periodos de retiro temporal son otra cosa distinta. Por ejemplo, tener hijos y dedicarse un tiempo a ellos (retiro

Tabla 1. Opiniones expertas sobre la adecuación de diferentes reformas posibles de la jubilación (número de casos y variaciones en la segunda vuelta, $n = 39$)

Posibles reformas	Grado en que se consideran adecuadas		
	Mucho	Poco	Muy poco
Flexibilización de la jubilación en función de la coyuntura económica	3 (-2)	19 (+4)	9
Flexibilización de la jubilación en función de las circunstancias personales	16	4 (-1)	0
Complementación de la jubilación con el retiro temporal a lo largo de la vida	18 (+1)	4 (-1)	1
Sustitución de la jubilación por el retiro temporal a lo largo de la vida	1	18 (+3)	15

Fuente: investigación propia mediante el método Delphi.

temporal) no tiene por qué suponer un retraso en la jubilación, sino que es un derecho de los padres en cualquier sociedad civilizada, y lo mismo se podría decir con otros ejemplos como cuidar de personas mayores. Considerar el retiro temporal como jubilación posterior parece como una condena pospuesta, no como un derecho ciudadano a conciliar la vida laboral y familiar. Jubilación flexible sí, dependiendo del tipo de trabajo, actividad o sector. (E32, sociología de la vejez)

Si la jubilación es ya una tradición, una institución arraigada en nuestra cultura, podemos situar la opinión precedente en una posición conservadora relativamente extrema. Desde esta posición, la jubilación sería intocable, salvo para dotarla de cierta flexibilidad en función del tipo de trabajo realizado a lo largo de la vida. Esto, en realidad, es lo que hay actualmente, aunque sujeto, insistimos, a críticas abundantes. Además, conviene insistir una y otra vez en que este esquema dominante está muy desvirtuado por las llamadas «prejubilaciones», que se producen por razones de viabilidad económica de las empresas, inmersas en relaciones de poder poco transparentes, y no por razón del mayor o menor desgaste que unas u otras profesiones ocasionan sobre las personas ocupadas en ellas.

En contrapartida, la minoría que propone que el retiro temporal debería sustituir, y no sólo complementar, a las políticas de jubilación aporta también argumentos:

La clave de la «nueva» jubilación no debe estar en la ocupación y en el trabajo, sino en el «no-trabajo» como eje vertebrador. Es más relevante el derecho al retiro temporal que el derecho —que en realidad es obligación— al trabajo [...]. El concepto de jubilación no sirve en el contexto actual de empleabilidad y trabajo, debe ser eliminado. (E26, sociología de la vejez)

Aunque más que realidad es un deseo, quimera, la opción es acorde con la autonomía y la autoorganización que debería tener toda persona. Me gusta seguir pensando que la utopía de hoy será una realidad mañana. El retiro no debería significar desvinculación forzosa del trabajo. La experiencia y el saber acumulados debe servir para transmitir conocimientos. El retiro no debe ser sinónimo de vida inactiva y desvinculación. La jubilación debe evitarse o prohibirse cuando se ha alcanzado una madurez (competencia) profesional. (E37, sociología de la vejez)

Creo que la jubilación actual se ciñe a un modelo fordista de producción que no es el que existe, por lo tanto, se debería modificar en función de los tipos de trabajo que hay ahora mismo. Si queremos conservar el estado del bienestar, debemos hacer reformas de este tipo en función del tipo de trabajo. Creo que el disfrute de periodos de retiro temporal remunerado debe ser una estrategia más [...]. Debe ser combinado con una revisión de la jubilación en muchos ámbitos (voluntariedad, fórmulas flexibles según el tipo de trabajo, etc.). (E38, sociología de la vejez)

Podemos considerar estas últimas como las opiniones más innovadoras, revolucionarias o reformistas. Insistimos en nuestra valoración con respecto a estas opiniones discrepantes, en tanto que, cuando son bien argumentadas, tienen mucho interés, aunque sean minoritarias. Esto es más claro si, como decíamos, la institución de la jubilación está tan arraigada incluso entre las personas expertas en sociología de la vejez. Debería invitar a la reflexión el hecho de que estas personas expertas defiendan habitualmente la idea de una vejez activa, productiva, etc., pero sin cuestionar la jubilación, que parecería lo más coherente. En general, podemos afirmar que, ante propuestas innovadoras, tienen especial interés los argumentos con que son defendidas, por más que quienes los esgrimen se encuentren en minoría.

Así, los argumentos reproducidos arriba, suscritos por las pocas personas expertas que se muestran a favor de la sustitución de la jubilación, se pueden estructurar en dos frentes. Por una parte, los cambios recientes en cuanto a empleabilidad en los modelos actuales de producción. La situación actual tiene poco que ver con la que dio origen a la institución de la jubilación, y ésta habría de dar paso a otros modelos. Autores y autoras a quienes nos hemos referido más arriba (Alonso, 2004; Guillemard, 2009) han desarrollado también esta línea de argumentación. Por otra parte, se hace hincapié en la libertad de las personas, su voluntad y autonomía a la hora de tomar decisiones vitales relevantes, como lo son sin duda las que tienen que ver con los tiempos de trabajo y retiro a lo largo de la vida. Una vez más, ambas líneas de argumentación son compartidas, seguramente, por la mayoría de especialistas, pero ello no se traduce en la defensa de alternativas prácticas capaces de superar las limitaciones de las políticas tradicionales.

3.2. Regulación del retiro temporal: motivos y prioridades

Entramos ahora en el análisis de elementos más concretos y que serían susceptibles de regulación ante una eventual implantación de la alternativa que estamos discutiendo. Empezamos por las razones concretas que las personas expertas consideran más o menos justificativas del derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de la vida (tabla 2).

Tabla 2. Opiniones expertas sobre las razones o circunstancias justificativas del retiro temporal (número de casos y variaciones en la segunda vuelta, $n = 39$)

Razones o circunstancias	Grado en que se consideran justificativas			
	Mucho	Bastante	Poco	Muy poco
Cuidado y crianza de hijos	27 (+2)	8 (-2)	3	1
Cuidado de otras personas dependientes	27 (+4)	9 (-3)	2 (-1)	1
Formación, estudio	13 (-1)	19 (+1)	5	2
Encontrarse a disgusto o «estar quemado/a» en el trabajo	4	20 (+1)	7	8 (-1)
Simple descanso o dedicación a otras actividades	2	9	19	9

Fuente: investigación propia mediante el método Delphi.

Vemos que la mayoría considera muy justificado el disfrute de periodos de retiro temporal remunerado con motivo del cuidado de hijos o hijas, así como de personas dependientes. Quienes discrepan en este sentido, aportan algunas razones:

La familia no debería tener la absoluta responsabilidad respecto a hijos y/o mayores dependientes. Los niños y mayores son una responsabilidad global de la sociedad. (E11, economía)

Las razones laborales deben primar por encima de las razones personales, máxime en un momento en que es muy difícil crear y mantener los trabajos. (E29, sociología de la vejez)

Es evidente que se produciría un solapamiento claro entre la posibilidad del retiro temporal por razones de cuidado de hijos, hijas o personas dependientes, por una parte, y las políticas de conciliación laboral y familiar, por otra. Algunas de las personas encuestadas, de hecho, ven la propuesta como una intromisión injustificada en las políticas de conciliación, que poco tienen que ver con la jubilación o el retiro:

Insisto en mi idea de que la jubilación y el derecho a la misma es algo distinto a los retiros temporales por causas justificadas. Para esos retiros debe haber otros cauces que no sean los de gravar la jubilación. (E32, sociología de la vejez)

Creo que la crianza de los hijos debe resolverse, como actividad compartida, por otras instituciones. (E36, sociología de la vejez)

Afloran, como no podía ser de otra manera, cuestiones de género, como se ve especialmente en el siguiente comentario:

[...] Hay que ver también cómo afecta o puede afectar esto (el retiro temporal) a los más jóvenes. Hay que revisarlo para que no acabe siendo una manera encubierta de desprofesionalizar a las personas que se acojan a este plan, que creo que en una gran parte serían mujeres. (E22, filosofía)

Efectivamente, existe el riesgo de que el retiro temporal, como las medidas para la conciliación, tenga un efecto no deseado de reproducción de las desigualdades de género (Campillo, 2010; Ginn, 2012). Sin embargo, con independencia de una serie de comportamientos de género muy arraigados que sólo se podrán ir superando lentamente, el retiro temporal abre oportunidades de dedicación a tareas diversas para todas las personas, hombres y mujeres. Incentiva la inserción de las mujeres al mundo laboral, tanto como la implicación masculina en las responsabilidades del hogar y la familia (García Pastor y Viñado, 2013; Alfageme et al., 2012b).

Predominan, no obstante, las opiniones a favor del retiro temporal para tareas de cuidado, conscientes acaso de la insuficiencia al respecto de otras polí-

ticas de conciliación laboral y familiar, lo que resulta, a su vez, coherente con el reconocimiento europeo de la existencia de necesidades que no son cubiertas por las medidas habituales para la conciliación (Naegele et al., 2003). Así, algunos comentarios hacen especial hincapié en la idoneidad de la propuesta (como complemento a otras acciones) o, al menos, se reconoce la necesidad del debate que suscita:

Sería interesante combinar la regulación del derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado con la reivindicación de una jornada laboral más reducida, que permitiría, entre otras cosas, dedicarse a las actividades de cuidado de las otras personas, al estudio y la formación, etc. Todo ello precisaría, además, de una educación en valores y del tiempo libre. (E3, filosofía)

Debería regularse el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerados para que las personas pudieran disponer de tiempo en aquellos momentos de su vida profesional en que, por diferentes motivos, lo puedan necesitar. (E14, economía)

Voluntario, que no sustituya a la jubilación. Me parece una opción razonable que podría estar debatiéndose, que contribuye a la flexibilidad y a la conciliación laboral. (E15, economía)

Creo que debería adecuarse a las circunstancias de las personas, por ejemplo, ante situaciones de necesidad familiar. Y siempre de manera voluntaria, sin que por eso se penalizase en derechos de cara a la jubilación definitiva (por llamarla así). (E34, sociología de la vejez)

[...] Una política así, para determinados momentos o coyunturas, como también para determinadas personas en momentos concretos de sus vidas (y tipos de empleos) puede ser una buena idea. Quizá no sea generalizable, pero tener la posibilidad en ciertos momentos vitales sería una opción nada despreciable [...]. (E39, sociología de la vejez)

La dedicación a la formación o al estudio se considera también una razón justificativa, aunque con menos claridad. Las personas expertas en sociología de la vejez ven en ésta una razón más justificativa que las expertas en ciencias sociales en general, quizá porque aquéllas son más conscientes de las desigualdades entre generaciones en cuanto a estudios formales, lo que pone a muchas personas mayores en situación de riesgo de marginación social. Una de ellas aporta un comentario explícito al respecto:

Considero que la jubilación ha de ser cada vez más voluntaria y que se han de ir alternando épocas de formación con épocas de trabajo. La sociedad en un futuro relativamente próximo se organizará de tal manera que el ciclo vital de las personas jóvenes y maduras, es decir, de las que trabajan, sea una alternancia de años de trabajo y años de formación. (E35, sociología de la vejez)

El hecho de encontrarse a disgusto o estar «quemado» o «quemada» en el trabajo se considera también una razón bastante justificativa del retiro temporal. Sin embargo, el simple descanso o dedicación a otras actividades se considera poco justificativo. Los argumentos que aportan las personas que discrepan en este sentido son especialmente interesantes de cara a una justificación general del retiro temporal y remunerado a lo largo de la vida:

El estrés, el síndrome de «estar quemado», «estar quemada» o cualquier tipo de situación desagradable o de acoso en el trabajo (mobbing) son tan importantes como el resto. (E19, comunicación)

No comparto la idea de que cuidar de otros (hijos, dependientes) sea más importante que cuidar de uno mismo. Ni tan siquiera que sea más urgente. Estar «quemado» en el trabajo, o saturado, repercute negativamente, tanto en la salud personal y de quienes nos rodean, como en nuestra productividad. (E20, comunicación)

Con «estar quemado» o «quemada», me refería a esos momentos previos a una depresión, donde, sin duda, se necesita un descanso. Obviamente, considero los tiempos sabáticos como una necesidad en todas las profesiones. (E24, filosofía)

Debe prevalecer la voluntad de la persona y no simplemente ciertas circunstancias a la hora de disfrutar de periodos de retiro. (E26, sociología de la vejez)

En la misma línea, una persona rechaza todas las razones justificativas del retiro temporal, entendiendo que se trataría de un derecho derivado de las cotizaciones previas realizadas. Así expresa su argumento:

No creo que esta posibilidad deba tener una justificación causal si no queremos pervertir la naturaleza de la situación protegida. Como no se trataría de un derecho incondicional, sino vinculado a cotizaciones anteriores, la simple voluntad del interesado debe ser causa suficiente. (E16, derecho)

Por su parte, algunas personas insisten en que se debería distinguir claramente según la razón que justificaría el retiro temporal:

Encontrarse a disgusto o quemado son razones poco objetivas y excesivamente fáciles de aducir. (E21, historia)

Creo que es muy distinto tener hijos o dedicarse a las personas dependientes que disfrutar de periodos de retiro por estudios, estar a disgusto o simple descanso. (E32, sociología de la vejez)

Se va perfilando, por tanto, un eje de discrepancia bastante claro entre, por una parte, quienes aceptan la idea del retiro temporal con independencia de una serie de razones más o menos objetivas y justificativas de su disfrute (cui-

dado de otras personas, formación, etc.) y, por otra parte, quienes sólo aceptarían el disfrute de periodos de retiro temporal remunerado en los casos en que concurre alguna de las razones citadas. Esta cuestión se aborda de modo más explícito en la siguiente pregunta del cuestionario, llegada la cual, por tanto, las personas expertas tenían en mente una serie de motivos o situaciones que podrían justificar en mayor o menor medida el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado. Se les preguntaba entonces, de un modo más general, si este nuevo derecho debería establecerse «en ningún caso», «sólo por razones justificadas» o estableciendo prioridades. La distribución de respuestas es la siguiente:

— En ningún caso	2 (-1)
— Sólo por razones justificadas	20 (+5)
— En cualquier caso, priorizando aquéllos en los que existen razones justificadas	13 (-3)
— En cualquier caso y sin establecer prioridades	4 (-1)

Estos datos muestran de nuevo una tendencia generalizada a ver la idea del retiro temporal como una alternativa razonable. Tras la segunda vuelta, sólo una de las personas expertas consultadas opina que no se habría de establecer este derecho «en ningún caso» y aporta algunos argumentos:

Antepongo las razones laborales por encima de las personales. No estoy de acuerdo con el retiro temporal remunerado. Sólo sería admisible, según mi criterio, la sustitución del trabajo temporalmente por cursos de formación. [...]. Se debe regular muy bien el mercado de trabajo, puesto que de él depende el bienestar de una sociedad, no anteponiendo derechos individuales a los colectivos. Acentuar los derechos individuales puede dar lugar a la destrucción de empleos y, por tanto, a una crisis social. (E29, sociología de la vejez)

La mayoría de las personas expertas, sin embargo, se muestra favorable a la idea del retiro temporal, aunque «sólo por razones justificadas». Quienes opinan que debería extenderse el derecho más allá de la existencia de razones justificadas aportan una serie de argumentos muy interesantes, una vez más, de cara a la defensa de la idea general sobre la que estamos trabajando:

Hay coyunturas personales difíciles de acreditar. Por ejemplo, encontrarse a disgusto en el trabajo (a excepción de los casos graves en que se pueda justificar, habrá otros en los que no). Lo mismo con la necesidad de descanso, o de estudio «no reglado» (querer dedicarse a la lectura, etc.). Se trataría de complementar las políticas de jubilación con el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal a lo largo de la vida bajo el libre arbitrio y el criterio de cada sujeto. (E3, filosofía)

Pienso que, siempre proporcionalmente al trabajo previo cotizado, debería ser una posibilidad abierta. (E4, filosofía)

Lo entiendo como derecho individual. La existencia de elementos que justifiquen sólo permite la ordenación del derecho al disfrute. (E6, economía)

Podría ser reconocido como un nuevo derecho laboral. (E37, sociología de la vejez)

De nuevo, estas opiniones más innovadoras tienden a poner en primer plano la libertad de las personas, a través del reconocimiento de un nuevo derecho, con independencia de la acreditación de la necesidad por razones concretas. En este punto, nos parece relevante recordar que estamos discutiendo una alternativa, el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado, dirigida específicamente a la clase trabajadora, un conjunto de personas cuyas libertades en cuanto a la distribución de sus tiempos de trabajo a lo largo de la vida están relativamente constreñidas por instituciones tales como la educación escolar, la obligación de trabajar para obtener ingresos o la jubilación forzosa.

3.3. *El retiro temporal como complemento o como alternativa a la jubilación*

El disfrute de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de la vida no se plantea como algo gratuito, sino como una nueva prestación cuyo coste habría de cubrirse con los fondos que se vienen dedicando a pagar las pensiones de jubilación. Caben aquí varias posibilidades que se plantearon a las personas expertas, desde la no afectación de la jubilación hasta su sustitución total. En la formulación de la pregunta, se recordaba que ha de tenerse en cuenta que las prestaciones por enfermedad o discapacidad, así como los derechos adquiridos a percibir pensión de jubilación en virtud de las cotizaciones ya realizadas, deben mantenerse en cualquier caso. Las respuestas se distribuyeron del siguiente modo:

— El retiro temporal no debería afectar a la jubilación	8
— Se debería retrasar la jubilación, sin sobrepasar ciertos límites, en función de los tiempos de retiro temporal disfrutados a lo largo de la vida	18 (+3)
— Se debería retrasar la jubilación, todo lo que fuese necesario, en función de los tiempos de retiro temporal disfrutados a lo largo de la vida	11 (–2)
— El retiro temporal debería sustituir totalmente a la jubilación . . .	2 (–1)

Una mayoría amplia de las personas expertas opina que, efectivamente, el disfrute de periodos de retiro temporal a lo largo de la vida habría de suponer un aplazamiento o un retraso de la jubilación. Además, son más las personas expertas que opinan que este retraso de la jubilación no debería sobrepasar ciertos límites. En otras palabras, parece bastante extendida la opinión de que la jubilación definitiva, a partir de cierta edad no excesivamente avanzada, debe mantenerse o no debe verse afectada por la regulación del retiro temporal a

lo largo de la vida. Son abundantes, no obstante, las opiniones más o menos discrepantes en este sentido, y los argumentos esgrimidos son pertinentes, una vez más, al análisis sobre el cual queremos profundizar:

Un derecho de este tipo exige un compromiso claro por el trabajador y, en su caso, un apoyo independiente de las políticas sociales. (E6, economía)

La justificación de la opción «sin sobrepasar ciertos límites» me crea problemas a la hora de ver quién decide los «límites». Es por eso que me inclino por la opción de retrasar la jubilación «todo lo que fuese necesario». (E19, comunicación)

Los derechos han de ser congruentes con los deberes. Pienso que hay congruencia con las respuestas anteriores. (E37, sociología de la vejez)

Hay también algunas personas que defienden que el retiro temporal no debería afectar a la jubilación, aportando argumentos cuya discusión es muy relevante en nuestra investigación. Algunas de estas personas, de nuevo las más conservadoras con respecto al tema que nos ocupa, defienden la jubilación con firmeza especial:

Un periodo de retiro temporal no aplaza tu envejecimiento..., por tanto, no creo que, en sí mismo, deba afectar a la jubilación. Aunque puedo estar equivocado, creo que es un error mezclar el retiro o la jubilación (ligado a una disminución de productividad-calidad al final de la vida) con «retiro temporal» o «espacios para» otras cosas (que son muy deseables, pero no tienen ese carácter de «necesidad» de la jubilación en el mismo sentido, creo). Yo no llamaría, a estos últimos, «retiros». Mejor «permisos», «licencias». (E18, psicología)

Considero que una cosa es el retiro temporal y otra bien distinta la jubilación. (E23, filosofía)

Se trata de una circunstancia personal que no debería interferir en el cálculo de la pensión de jubilación, ni en el tiempo de trabajo. (E29, sociología de la vejez)

No creo que el retiro temporal deba formar parte de las políticas de jubilación. El derecho de jubilación es irrenunciable y no se puede sustituir en ningún caso. El retiro temporal sólo puede formalizarse en el marco de las relaciones laborales establecidas en un contrato, pero nunca de carácter universal. (E31, sociología de la vejez)

El retiro temporal no debería afectar a la jubilación, porque se habría llevado a cabo por unas causas justificadas, previstas. (E35, sociología de la vejez)

Una vez más, sin embargo, faltan argumentos científicos a favor de la jubilación por razón de la edad, que serían los únicos que habrían de convertirla en una institución intocable. Se reconoce desde hace tiempo que la utilización de la edad

como criterio es una decisión política y no científica (Paillat, 1996), pero, generalmente, no se proponen alternativas susceptibles de ser llevadas a la práctica.

La siguiente pregunta del cuestionario, estrechamente relacionada con la anterior, pedía a las personas expertas que se pronunciaran en cuanto al carácter voluntario u obligatorio del disfrute de eventuales periodos de retiro temporal, considerando, a modo de ejemplo, el establecimiento de un máximo de tres años de retiro temporal remunerado por cada diez años de trabajo. Esta es la pregunta que arroja resultados más claros, ya que una amplísima mayoría se muestra partidaria de la voluntariedad del retiro temporal. Ninguna persona experta se muestra partidaria de un retiro temporal obligatorio e igual para todos, y sólo dos personas consideran que deberían establecerse unos tiempos mínimos obligatorios de retiro temporal. Sus argumentos:

Sería una solución más abierta y posibilitaría la creación temporal de trabajo. (E12, educación)

Me parece una forma razonable de establecer estos mínimos de retiro temporal. (E38, sociología de la vejez)

El primero de estos comentarios llama la atención sobre una cuestión relevante, como es la obligación del retiro, sea temporal o definitivo, como mecanismo que propicia la incorporación de otras personas al trabajo remunerado. Sin embargo, la defensa del retiro definitivo o jubilación tradicional como estrategia para la creación de empleo conlleva la inclusión de unos (los más jóvenes) a costa de la exclusión de otros (los más mayores). Desde la gerontología crítica, se ha denunciado a menudo aquella imagen de personas jóvenes y mayores forzadas a competir, en un contexto de desempleo estructural cuyas raíces habría que buscarlas más bien en las contradicciones del sistema económico (ver, por ejemplo, Kuhn, 1990). Por su parte, la obligación de aceptar retiros temporales sería menos excluyente, al no ser definitiva, y se parecería mucho más a otras propuestas, como la de Offe (1999), que, en contextos de desempleo crónico o estructural, proponen que se reparta de algún modo el trabajo remunerado existente.

Finalmente, la voluntariedad del retiro temporal conduce a la consideración de la posibilidad de acumulación, o no, de los tiempos de retiro a los que se tendría derecho en un momento determinado de la vida, pero que no son disfrutados. Este derecho podría acumularse para ser disfrutado en un momento posterior de la vida o, simplemente, perderse. Para la formulación de esta pregunta, se plantea el supuesto de que las personas pudieran disfrutar de un máximo, por ejemplo, de tres años de retiro remunerado por cada diez años de trabajo. La distribución de respuestas es la siguiente:

- Los derechos de retiro no disfrutados deberían acumularse en su totalidad, para ser disfrutados más adelante (las personas podrían «ahorrar» derechos de retiro) 25 (+3)

- Los derechos de retiro no disfrutados deberían acumularse parcialmente, para ser disfrutados más adelante («ahorrar» derechos de retiro supondría perder parte de ellos) . . . 6 (–2)
- Los derechos de retiro no disfrutados cada diez años (según el ejemplo) no deberían acumularse (no se podrían «ahorrar» para más adelante) 8 (–1)

La opción que podríamos considerar como más conservadora (que los derechos de retiro no disfrutados deberían acumularse en su totalidad para ser disfrutados más adelante) es la preferida por la mayoría, aunque con menor claridad en el caso de las personas expertas en sociología de la vejez. Entre éstas últimas encontramos, por tanto, una mayor división de opiniones, ya que una proporción muy significativa de ellas se muestra más reformista. Destacamos, a continuación, las razones que aportan las personas que discrepan de la mayoría, es decir, aquéllas que opinan que los tiempos de retiro no disfrutados no deberían acumularse para ser disfrutados más adelante o sólo deberían acumularse parcialmente:

Me planteo los inconvenientes de estar desvinculado del trabajo durante un periodo de más de tres años consecutivos. (E15, economía)

Si no se utilizan esos derechos es que no eran necesarios y, por tanto, no se justifica acumularlos. (E21, historia)

No deberían acumularse, porque así calaría mejor entre la gente la idea de un retiro diferente al tradicional, no centrado en la edad avanzada, sino repartido como derecho a lo largo del ciclo vital. De poderse ahorrar, habría quien acabaría posponiendo el 100% de su retiro hasta la edad quizás sexagenaria, o sea, nada cambiaría. Y creo que lo harían muchas personas. Entonces, pues, quien no ejerza en tiempo su derecho «parcelado» de retiro decaería en el mismo. (E34, sociología de la vejez)

Me parece una manera de distribuir los derechos de retiro (a lo largo de la vida). Sería algo parecido a las excedencias. (E38, sociología de la vejez)

Lo que resulta más evidente sobre este último asunto es que, como sugiere el tercero de los comentarios reproducidos arriba, la no acumulación de los tiempos de retiro no disfrutados significaría una promoción muy clara, y seguramente muy efectiva, de la propuesta innovadora que estamos manejando. Además, redundaría también, probablemente, en un mayor reparto del trabajo existente.

Para terminar este apartado, consideramos que es conveniente llamar la atención sobre uno de los prejuicios probablemente más arraigados acerca de la capacidad y la disposición de las personas mayores hacia el trabajo. La investigación sugiere que trabajar a edades avanzadas ayuda, a la mayoría de la gente, a mantener su bienestar general (Calvo, 2006). Esto no debería extrañar a quienes,

sin entrar a discutir la jubilación, abogan por un envejecimiento «satisfactorio», «activo» o «productivo». A su vez, el hecho de percibir el retiro como algo elegido y no obligado influye profundamente en la satisfacción psicológica de las personas, también a edades avanzadas (Van Solinge, 2005; Calvo et al., 2007). Con todo, la relación entre salud y retiro es compleja y bidireccional, y la investigación al respecto no es concluyente (Oksanen y Virtanen, 2012). Por su parte, las escasas investigaciones realizadas sobre empleadores y trabajadores mayores sugieren la existencia de relaciones complejas entre actitudes y prácticas, y apuntan a la necesidad de practicar políticas no discriminatorias (Loretto y White, 2006).

3.4. Sobre la importancia del tipo de trabajo desempeñado a lo largo de la vida

Destacamos, a continuación, una serie variada de comentarios abiertos expresados en diferentes momentos del cuestionario, y especialmente al final del mismo, cuando se pide a los participantes que añadan, si lo desean, cualquier anotación que estimen oportuna. Varias de ellas hacen referencia a la necesidad de tener en cuenta, ante eventuales reformas de las políticas de jubilación, el tipo de trabajo remunerado que se ha desempeñado:

[...] La revisión de la jubilación podría ir en función de los oficios (más o menos físicos o que puedan desgastar a la persona, peligrosidad, etc.), y el retiro temporal no debe penalizar esa edad ya fijada y tan manoseada en función de perspectivas de empleo o demográficas. (E1, sociología)

[...] La jubilación debe adaptarse a los tipos de trabajo actuales. Es lógico que un minero se jubile a los 60 años o antes. No lo es que lo haga un profesor de universidad o un director de cine. (E38, sociología de la vejez)

La jubilación debería ajustarse al trabajo realizado por cada uno y no por decretos que traten a todos los trabajadores del mismo modo. (E2, filosofía)

Creo importante introducir las variantes de trabajo y de los diferentes sectores laborales que hay. Hay trabajos que difícilmente se pueden hacer rebasada una edad [...]. (E22, filosofía)

Considerar el retiro temporal como jubilación posterior parece como una condena pospuesta, no como un derecho ciudadano a conciliar la vida laboral y familiar. Jubilación flexible sí, dependiendo del tipo de trabajo, actividad o sector. (E32, sociología de la vejez)

[...] ¿Cómo una persona (parvulista por ejemplo) dedicada a la formación y a la educación de niños de enseñanza infantil puede seguir desarrollando su labor adecuadamente a partir de una determinada edad, y más si ha de «recuperar» ese tiempo de retiro? ¿Pretendemos que un albañil tenga que estar subido en el andamio hasta... «saldar su deuda»? Y otras muchas y muy diferentes profesiones: ¿Tiene las mismas capacidades un conductor de autobús a cualquier edad? Ni él ni nadie [...]. (E10, educación)

Éste último comentario nos permite enlazar con la cuestión del advenimiento de discapacidades, algo que, sencillamente, es más probable que ocurra a edades avanzadas. Una persona hace referencia explícita a este asunto:

Habría que pensar cómo puede afectar el retraso de la jubilación en la valoración de otras prestaciones, como la incapacidad temporal y, sobre todo, la incapacidad permanente, pues la posibilidad de causar pensiones de incapacidad permanente es mayor conforme mayor es la edad del trabajador [...]. El problema fundamental que veo es la incertidumbre respecto del estado físico del trabajador con el cumplimiento de los años y la incidencia, sobre las pensiones, de lo que podrían incrementarse cuantitativamente si el trabajador retrasara su edad de jubilación por disfrute de periodos voluntarios [...]. (E16, derecho)

El equipo de investigación es consciente del desafío que plantea la propuesta que estamos discutiendo. De hecho, remarcamos en varias ocasiones el mantenimiento indiscutible de las prestaciones por discapacidad. Destacamos la idea de que, ante una implantación decidida del derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de la vida, como alternativa total o parcial a la jubilación, la regulación de las prestaciones por incapacidad y, especialmente, de las pensiones por incapacidad permanente requerirían una atención primordial. No podía ser de otra manera. Recordemos que partimos de una crítica de la utilización de la edad como criterio de definición de la vejez en general y como umbral para la jubilación en particular. Existe acuerdo notable entre especialistas en cuanto al carácter problemático del uso de la edad como criterio predominante. El criterio de edad, por tanto, debe ser sustituido por otros, entre los que estaría, sin duda, además de las preferencias de las personas, sus capacidades objetivas reales para el desempeño de diferentes trabajos. La discapacidad, además, nunca es absoluta, sino relativa a diferentes tipos de trabajo, lo cual habría de orientar el diagnóstico.

3.5. Sobre la necesidad de establecer una regulación económica y laboral del retiro temporal

Para terminar de exponer y comentar toda la información recogida en los cuestionarios, rescatamos ahora los comentarios aportados por algunas personas expertas sobre una serie de incertidumbres que el retiro temporal suscita, relacionadas más estrechamente con la vida laboral de la gente y el funcionamiento de las empresas:

Me surgen interrogantes en la aplicación del retiro temporal: obligaciones de la empresa de mantener el puesto, y la proyección del trabajador, por ejemplo. (E1, sociología)

[...] Cuando una persona se desconecta durante un cierto tiempo de su actividad, al retomarla se encuentra con que «las cosas ya no son como antes» [...]. (E10, educación)

[...] Cuando estos trabajadores se acojan a este retiro temporal, las empresas, públicas o privadas, ¿los sustituirían también temporalmente por otros trabajadores? Y cuando se produjera la reincorporación, ¿serían despedidos estos trabajadores? Deberían someterse a una regulación como, por ejemplo, es el caso de los «años sabáticos». (E36, sociología de la vejez)

Creo que las claves son la flexibilidad y la voluntariedad. Hay que tener cuidado, además, con la remuneración (del retiro temporal). Creo que en ningún caso debería desincentivar el trabajo, ni sobrecargar los costes sociales de las empresas, ni del sector público. Quizás deberíamos pensar algo más sobre este aspecto. (E28, sociología de la vejez)

Lógicamente, el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado tendría que regularse minuciosamente. Algunos de los aspectos de esta regulación han sido abordados en la presente investigación y se han propuesto diferentes alternativas. Otros, como la vuelta al trabajo remunerado después de haber vivido un periodo de retiro temporal, no lo han sido. También aquí caben bastantes posibilidades (Alfageme, 2009), cuya regulación podría resultar decisiva, en tanto que muchas personas pueden mostrarse reacias a abandonar temporalmente su puesto de trabajo si no tienen opciones razonables de recuperarlo más adelante. 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). 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 protección clara de este tipo de situaciones. 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. Además, parece evidente 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 un empleo diferente. Planteado de este modo, el retiro temporal se presenta más como una oportunidad y una fuente de bienestar que como un riesgo.

4. Conclusiones

Visto el planteamiento inicial, y vistas las opiniones de las personas expertas y las principales discrepancias que se producen, pensamos que es posible sintetizar el debate que es preciso abordar, con respecto a la propuesta del retiro temporal remunerado a lo largo de la vida, en torno a cuatro ejes fundamenta-

les. En primer lugar, desde nuestra orientación inicial académica, es necesario considerar las bases teóricas que permiten sostener la propuesta y cuestionar la jubilación como política social adecuada a nuestro tiempo, especialmente acaso desde la gerontología social y la sociología del envejecimiento, y teniendo siempre en cuenta el carácter multidisciplinario del tema. Uno de los aspectos centrales es, probablemente, el cuestionamiento de la institución de la jubilación, inscrita, a su vez, en un curso vital trifásico poco flexible, androcéntrico y desvirtuado por el funcionamiento real de la jubilación como instrumento de planificación económica. En segundo lugar, y dado el solapamiento parcial de la idea del retiro temporal con otras políticas más específicas de conciliación de la vida laboral y la familiar, es conveniente valorar las fortalezas y las debilidades relativas de unas y otras propuestas. Ante la creciente, e irreversible seguramente, igualdad entre mujeres y hombres, las habituales medidas para la conciliación parecen insuficientes, lo cual apunta hacia la necesidad de ideas nuevas.

En tercer lugar, y descendiendo ya claramente a cuestiones más prácticas, hay que discutir cuidadosamente la viabilidad económica de la propuesta, para lo cual es necesario considerar el grado en que se verían afectadas las políticas de jubilación tradicionales. El margen de maniobra es amplísimo en este sentido, dada la gran cantidad de recursos económicos que se destinan a la jubilación, así como la posibilidad muy razonable de que las personas puedan seguir trabajando hasta edades relativamente avanzadas, en beneficio de ellas mismas a lo largo de su propia vida, y en beneficio también de la sociedad en su conjunto. En cuarto y último lugar, es ineludible introducir la cuestión del tipo de trabajo realizado durante la vida laboral y el advenimiento de eventuales discapacidades que dificulten o impidan su realización, especialmente a edades avanzadas. La clave, probablemente, se encuentra en el hecho de que ambas cuestiones (discapacidad y tipo de trabajo) se consideren conjuntamente, y ello desemboque en un concepto de discapacidad relativa, para trabajos determinados, que condicionaría el derecho a la percepción de pensiones.

Los cuatro son asuntos complejos, y sobre ellos hemos tratado de extraer algunos elementos que nos parecen más claros o susceptibles de acuerdo, frente a otros más discutibles. Como hemos visto, se abren distintas líneas para continuar investigando al respecto. Consideramos también conveniente la difusión de la idea del retiro temporal entre los agentes políticos y administrativos. Los tiempos de crisis son también tiempos para la innovación, para la superación de conceptos e instituciones que, como el curso vital trifásico y la jubilación en su forma actual, se muestran ya poco adecuados a la realidad social.

La propuesta del retiro temporal del trabajo remunerado abre nuevas posibilidades y también nuevos riesgos, todo lo cual debe ser objeto de debate académico y social. Así, la posibilidad del retiro temporal podría acentuar las desigualdades entre las personas ocupadas y las que no lo están, al tratarse de un derecho del que, de modo inmediato, sólo podrían disfrutar las primeras. Sin embargo, obviamente, es un derecho para todo el mundo. Que el retiro temporal contribuya a la superación de desigualdades, y no a su reproducción,

es, en nuestra opinión, una cuestión de regulación de las prioridades y de las prestaciones. El disfrute de periodos de retiro temporal remunerado se podría considerar prioritario, por ejemplo, en los casos de dedicación acreditada a tareas de cuidado, o en los casos de dedicación a la formación por parte de aquellas personas que más lo necesitan o que disponen de menos recursos, lo cual facilitaría el acceso al trabajo remunerado, precisamente, a algunos de los sectores sociales más vulnerables al desempleo.

Referencias bibliográficas

- ALFAGEME, A. (2009). «El retiro temporal a lo largo del curso vital: Contexto, regulación y consecuencias». *Recerca*, 9, 41-58.
- ALFAGEME, A.; GARCÍA PASTOR, B. y VIÑADO, C. (2012a). «Temporary exit from employment throughout the life course: An alternative to retirement to challenge ageism and sexism». *Critical Social Policy* [en línea], 32 (4), 694-706.
<<http://dx.doi.org/10.1177/0261018312449810>>
- (2012b). «Temporary Exit from Employment and Citizen's Income: A reply». *Critical Social Policy* [en línea], 32 (4), 714-717.
<<http://dx.doi.org/10.1177/0261018312453100>>
- ALONSO, L. E. (2004). «La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* [en línea], 107, 21-48.
<<http://dx.doi.org/10.2307/40184638>>
- CALVO, E. (2006). *Does Working Longer Make People Healthier and Happier?* Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
<<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2302705>>
- CALVO, E.; HAVERSTICK, K. y SASS, S. A. (2007). *What Makes Retirees Happier: A Gradual or «Cold Turkey» Retirement?* Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
<<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1296707>>
- CAMPILLO, I. (2010). «Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España». *Política y Sociedad*, 47 (1), 189-213.
- CASTELLS, M. (1996). *La era de la información*, vol. 2. Madrid: Alianza.
- DANNEFER, D. (2003). «Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory». *Journal of Gerontology: Social Sciences* [en línea], 58B (6), S327-S337.
<<http://dx.doi.org/10.1093/geronb/58.6.S327>>
- GARCÍA PASTOR, B. y VIÑADO, C. (2013). «Análisis crítico del curso vital institucionalizado: Conciliación y retiro temporal del trabajo remunerado». *Research on Ageing and Social Policy* [en línea], 1 (1), 78-97.
<<http://dx.doi.org/10.4471/rasp.2013.04>>
- GINN, J. (2012). «Temporary exit from employment: A response». *Critical Social Policy* [en línea], 32 (4), 707-713.
<<http://dx.doi.org/10.1177/0261018312453099>>
- GUILLEMARD, A. M. (1992). *Análisis de las políticas de vejez en Europa*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

- (2009). «Un curso vital más flexible: Nuevos riesgos y desafíos para la protección social». *Recerca*, 9, 13-39.
- HENRETTA, J. C. (2003). «The Life-Course Perspective on Work and Retirement». En: SETTERSEN, R. A. (ed.): *Invitation to the Life Course: Toward New Understandings of Later Life*. Nueva York: Baywood Publishing Company.
- KUHN, M. (1990). «Política y envejecimiento: Los Gray Panthers». En: CARSTENSEN, L. L. y EDESLTEIN, B. A. *Gerontología clínica: Intervención psicológica y social*. Barcelona: Martínez Roca.
- LANDETA, J. (1999). *El método Delphi*. Barcelona: Ariel.
- (2006). «Current validity of the Delphi method in social sciences». *Technological Forecasting and Social Sciences* [en línea], 73(5), 467-482.
<<http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2005.09.002>>
- LOO, R. (2002). «The Delphi method: a powerfull tool for strategic management». *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* [en línea], 25 (4), 762-769.
<<http://dx.doi.org/10.1108/13639510210450677>>
- LORETTO, W. y WHITE, P. (2006). «Employers' attitudes, practices and policies towards older workers». *Human Resource Management Journal* [en línea], 16 (3), 313-330.
<<http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00013.x>>
- MALTBY, T.; VROOM, B. de; MIRABILE, M. L. y OVERBYE, F. (eds.) (2004). *Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analisis of European Welfare States*. Aldershot: Ashgate.
- NAEGELE, G.; BARKHOLDT, C.; VROOM, B. de, GOUL ANDERSEN, J. y KRÄMER, K. (2003). *A new organisation of time over working life*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (European Union).
<http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92214-0_4>
- OFFE, C. (1999). «Il reddito di cittadinanza: una strategia inevitabile per contrastare la disoccupazione». *Stato e Mercato*, 56.
- OKOLI, C. y PAWLOWSKI, S. D. (2004). «The Delphi method as a research tool: An example, design considerations and applications». *Information & Management* [en línea], 42 (1), 15-29.
<<http://dx.doi.org/10.1016/j.im.2003.11.002>>
- OKSANEN, T. y VIRTANEN, M. (2012). «Health and retirement: a complex relationship». *European Journal of Ageing* [en línea], 9, 221-225.
<<http://dx.doi.org/10.1007/s10433-012-0243-7>>
- PAILLAT, P. (1996). «Invariable y perturbador, el envejecimiento demográfico lanza un desafío a los poderes públicos». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 70, 25-37.
<<http://dx.doi.org/10.2307/40183799>>
- RAVENTÓS, D. y CASSASAS, D. (2003). «La renta básica y el poder de negociación de "los que viven con permiso de otros"». *Revista Internacional de Sociología* [en línea], 61 (34), 187-201.
<<http://dx.doi.org/10.3989/ris.2003.i34.291>>
- RILEY, M. W. (1979). «Introduction: Life-course perspectives». En: RILEY, M. W. (ed.). *Aging from Birth to Death*. Boulder, CO.
- SCHOENMAECKERS, R. y KOTOWSKA, I. (2005). «Population ageing and its challenges to social policy». *Population Studies*, 50. Belgium: Council of Europe.
- SEGUÍ-COSME, S. y ALFAGEME, A. (2008). «El retiro temporal a lo largo de la vida: bases sociológicas y filosóficas». *Mediterráneo Económico*, 14, 385-405.

- SETTERSTEN, R. A. Jr. (2006). «Age Structuring and the Rhythm of the Life Course». En: MORTIMER, J. T. y SHANAHAN, M. J. *Handbook of the Life Course*. Nueva York: Springer.
<http://dx.doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_4>
- SKULMOSKI, G. J.; HARTMAN, F. T. y KRAHN, J. (2007). «The Delphi method for graduate research». *Journal of Information Technology Education*, 6.
- SOLÉ, C. (1998). *Modernidad y modernización*. Barcelona: Anthropos.
- ULRICH, K. (2004). «Whose Lives? How History, Societies, and Institutions Define and Shape Life Courses». *Research in Human Development* [en línea], 1 (3), 161-87.
<http://dx.doi.org/10.1207/s15427617rhd0103_3>
- VAN SOLINGE, H. (2005). *Adjustment to and satisfaction with retirement*. Netherlands: Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI).