

VIDA LABORAL Y TRANSICIÓN AL RETIRO

Resumen

La heterogeneidad de las historias laborales incide en la transición al retiro. En general, una vida laboral principalmente asalariada e inserta en el sector formal, brindará mejores condiciones para propiciar la transición al retiro. El objetivo de este trabajo es identificar como ha incidido la vida laboral en la transición al retiro para los hombres mexicanos de 60 años y más en 2012. La base de datos principal es el Estudio Nacional de Salud y Envejecimiento en México (ENASEM) 2012. Se concluye que aquellos individuos con una vida laboral caracterizada por ser dentro del sector formal y en condición de asalariados se retiran más temprano que aquellos no asalariados insertos en el sector informal.

Palabras clave: retiro, mercado laboral, vejez, curso de vida, pensiones, transición.

Abstract

The heterogeneity of work histories affects the transition to retirement. In general, a mainly salaried and inserted into the formal sector working life, will provide better conditions for the transition to retirement. The aim of this paper is to identify how the working life influence the transition to retirement for Mexican men aged 60 and over in 2012. The main database is the Mexican Health and Aging Study (MHAS) 2012. It is concluded that those individuals with a working life characterized by being in the formal and condition of salary workers retire earlier than those non-salary workers in the informal sector.

Keywords: retirement, labor market, elderly, life course, pensions, transition.

Introducción

En un contexto como el de México, caracterizado por la cada vez más creciente población de 60 años y más (9.7% en el año 2014; mientras que para 1970 la cifra era de 5.6% y para 1990, 6.1%), con un sistema de pensiones de escasa cobertura y con niveles elevados de la población en el sector informal de la economía, resulta importante analizar el impacto que la vida laboral tiene en la transición al retiro que experimentan los mexicanos. Dado que México forma parte de la región latinoamericana, que constituye una de las regiones con mayor heterogeneidad laboral y desigualdad, es pertinente realizar estudios que permitan dar cuenta del efecto que las características de inserción laboral tienen en la vida de las personas en aras de prevenir futuros escenarios no deseables.

En México, de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para el segundo trimestre de 2015, la tasa de ocupación informal (ocupación laboral bajo condiciones de informalidad) nacional total es de 57.8 por ciento; para los hombres la cifra es de 57.3 por ciento y para las mujeres 58.6 por ciento. Para el grupo de 65 años y más, la tasa de ocupación informal fue de 79.2% para el segundo trimestre de 2015; y de 77.3 y 83.9 por ciento para hombres y mujeres, respectivamente. Además, estar inmerso en el sector informal de la economía aumenta la propensión a estar desprotegido ante los riesgos que crecen exponencialmente con la edad, como por ejemplo, el deterioro de la salud (Paz, 2010).

De acuerdo con las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), se espera que en México, la fracción de la población de 60 y más años crezca de manera sostenida pasando de 9.7 por ciento en el año 2014 a 14.8 por ciento en el 2030. El deterioro de los sistemas de previsión social complica el panorama de la transición al retiro. El

envejecimiento está ocurriendo en un contexto en que la población cubierta por pensiones y seguridad social está cambiando y las reformas recientes implican un movimiento hacia la cobertura con autoafiliación de la cual se desconoce su impacto pero resulta probable que ésta generará una reducción de la protección social. La Encuesta Nacional de Salud y Envejecimiento en México (ENASEM), iniciada en 2001, muestra que el 71 por ciento de los entrevistados reportó no haber tenido un trabajo en el cual se aportara una cantidad para jubilación, cifra que resulta preocupante por los niveles de desprotección social que refleja y que conlleva escasez de recursos económicos y de seguridad social para enfrentar los retos del envejecimiento (Wong, González & López, 2014). Dentro del 29 por ciento de los entrevistados que registraron haber aportado una cantidad para jubilación, el 70 por ciento fueron hombres y, el 30 por ciento restante mujeres. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) levantada en 2013, sólo el 26.1 por ciento de los adultos mayores se encuentran pensionados, siendo este porcentaje casi dos veces mayor en los hombres (35 por ciento) que en las mujeres (18.5 por ciento).

En general, una vida laboral principalmente asalariada e inserta en el sector formal, brindará mejores condiciones para propiciar la transición al retiro. Asimismo los factores institucionales, como los asociados a los sistemas de pensiones, afectarán el calendario de la transición al retiro definitivo del mercado de trabajo. El retiro puede ser considerado como la salida definitiva del mercado laboral sin que esto necesariamente implique contar con una jubilación, es decir, con un ingreso monetario derivado de una prestación brindada por el trabajo desempeñado a lo largo de la vida activa. Así, la heterogeneidad de las inserciones laborales marca las distintas transiciones al retiro; siendo el patrón normativo de trayectoria laboral (principalmente en los países europeos y en Estados Unidos) aquél caracterizado por

el empleo formal y estable; sin embargo, éste no es el patrón dominante de la inserción laboral en México. El objetivo de este trabajo es identificar como ha incidido la vida laboral en la transición al retiro para los hombres mexicanos de 60 años y más en 2012.

Curso de vida y transición al retiro

La perspectiva teórica de la cual se parte es el enfoque del curso de vida; el cual brinda un marco teórico para el estudio de los fenómenos asociados con la vejez, particularmente el del retiro definitivo del mercado de trabajo. La vida laboral constituye un elemento central para comprender cómo ocurre el retiro y cómo este se diferencia en los individuos de acuerdo a sus condiciones sociodemográficas y laborales.

De esta manera, a partir de esta perspectiva teórica se puede estudiar la transición al retiro y el efecto que la vida laboral tiene sobre esta transición que debiera ser normativa en la vida de las personas pero que para el contexto mexicano pareciera no serlo, además de que el retiro definitivo del mercado de trabajo ha sido heterogéneo y se puede hablar, según estudios previos (Solís, 1995) de una dualidad en la que existen sectores de trabajadores que se han desenvuelto en condiciones precarias, sin contar con acceso a pensión ni a servicios de salud; mientras existe otro sector de población que si ha estado incorporado a los sistemas de pensiones y a los servicios de salud.

Si bien como menciona esta perspectiva en uno de sus principios, el individuo tiene libre albedrío para tomar decisiones que van moldeando su vida, también se señala que éste libre albedrío se encuentra restringido al marco de oportunidades y restricciones que las circunstancias le imponen al individuo de acuerdo al tiempo y al lugar en el cual está situado

(Elder, 2007; Elder & Giele, 2009). Así, las decisiones que tomaron los ahora adultos mayores a lo largo de su vida, particularmente en lo referente a su vida laboral, se encuentran enmarcadas por el ámbito contextual que experimentaron en su biografía temprana y que los encaminaron a tener trabajos protegidos en temas de salud y pensiones o bien trabajos carentes de éstos servicios. Lo anterior a su vez impacta en la transición al retiro definitivo del mercado de trabajo, pues se esperaría que quienes tuvieron una vida laboral caracterizada por acceso a pensión y servicios de salud tendrán mayores posibilidades de retirarse del mercado de trabajo que aquellos que no contaron con estos servicios.

Metodología: una mirada longitudinal

Un aspecto importante para el estudio de la transición al retiro es la disponibilidad que actualmente existe de estudios de tipo longitudinal que permiten tener una amplia gama de información sobre distintos temas que facilitan el análisis de las diversas transiciones en torno a la vejez y que incluyen datos referentes a distintos aspectos relacionados con la vida laboral de los individuos. Sin embargo, este tipo de base de datos no ha sido ampliamente explotada para el análisis de la historia laboral y el retiro. En México, los esfuerzos que se han realizado con el estudio longitudinal ENASEM han versado en torno a temáticas de salud (obesidad, medidas antropométricas, enfermedades crónicas, discapacidad, mortalidad, depresión, enfermedades infecciosas, nutrición, comportamientos y cuidado de la salud, fragilidad) y sociales (viudez, aspectos psicosociales, apoyo familiar y social, nivel socioeconómico, infancia, redes sociales, participación laboral); mientras que en torno a la vida laboral y la transición al retiro han sido mínimos y se han enfocado más en aspectos de la salud como determinante del retiro del mercado laboral o en la caracterización de la población adulta

mayor que aún trabaja. Quizá los esfuerzos que más se aproximan al tema que nos interesa se han centrado sólo en los hombres que trabajan en el sector formal dejando fuera a una buena parte de los entrevistados (Aguila, 2014). Es por ello, que resulta pertinente abordar este tema buscando dar cuenta del impacto que la heterogeneidad laboral ejerce sobre la transición al retiro, resultado de la dualidad que caracteriza al mercado laboral mexicano.

La fuente de datos utilizada es el Estudio Nacional sobre Salud y Envejecimiento en México (ENASEM) 2012, que constituye un proyecto longitudinal que actualiza la información que se había recabado en las rondas previas (2001 y 2003) sobre la población mexicana de 50 años y más de edad con la finalidad de evaluar el proceso de envejecimiento, así como el impacto de las enfermedades en la realización de las actividades de los individuos. Este estudio ofrece una variedad de datos demográficos de las personas tales como: empleo, vivienda y uso del tiempo, condiciones de salud, discapacidad, migración, patrimonio, situación socioeconómica, historia laboral, ocupación, posición en el trabajo, lugar de trabajo actual, transferencias, entre otros. Uno de los objetivos específicos del ENASEM 2012 es actualizar la información sobre la historia laboral, la condición de actividad y las características del empleo actual de las personas que forman parte del estudio. En términos generales, el ENASEM permite tener acceso a una diversa batería de preguntas que dan cuenta del empleo que desempeñó o desempeña el individuo y que constituyen elementos clave para comprender la transición al retiro.

Para la construcción de algunas variables fue necesario recurrir a las rondas previas del ENASEM para rescatar información referente a cuestiones de empleo, como todas aquellas asociadas al trabajo principal y sobre el aporte a pensión para jubilación en el caso de las personas de seguimiento así como para variables sociodemográficas.

Sin embargo, el ENASEM presenta algunas limitantes; entre ellas, la dificultad para construir la edad al retiro de las mujeres. Es por ello que el análisis se ha reducido a la población masculina de 60 años y más que registró haber trabajado por un pago alguna vez en su vida.

El evento de interés, es decir, el retiro definitivo del mercado de trabajo, se definió como aquellas personas que en el ENASEM 2012 dijeron no trabajar, siendo el motivo por el cual no trabajan alguno de los siguientes: es pensionado o jubilado, tiene edad avanzada o se encuentra incapacitado para trabajar por el resto de su vida. De esta manera, del total de población expuesta al riesgo, es decir, de los que trabajaron alguna vez en su vida por un pago, el 44.9 por ciento de la muestra ya ha experimentado el evento (Tabla 1) a partir de dicha definición; mientras que el 55.1 por ciento aún no lo ha experimentado.

Tabla 1
Población de 60 años y más según su condición de retiro del mercado de trabajo,
México 2012

Retiro	Frecuencia	Porcentaje
No se han retirado	2,285	55.14
Retirados	1,859	44.86
Total	4,144	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ENASEM 2012

Asimismo, se creó una variable para precisar la edad en la que se retiraron cada uno de los individuos. En el cuestionario del ENASEM 2003 y 2012, se inquirió sobre el año o hace cuántos años se dejó el último trabajo. Sin embargo, el ENASEM presenta una limitante en este aspecto debido a que existe un gran porcentaje de valores perdidos, por lo cual fue necesario reconstruir para la mayoría de los casos esta variable a partir de otras preguntas

tanto en el mismo cuestionario como en las rondas previas. Con la información referente al tiempo en que los individuos señalaron haber trabajado a lo largo de su vida por un pago o una ganancia y la edad de inicio laboral, se realizó el supuesto de que trabajaron de manera ininterrumpida a lo largo de su vida y se le sumó a la edad de inicio laboral los años trabajados a lo largo de la vida.

En lo referente a la vida laboral, se consideró la actividad principal desarrollada a lo largo de la vida como una aproximación de la historia laboral del individuo. Se construyó una variable que distinguiera la posición del trabajo principal: asalariado o no asalariado. Asimismo, se creó una variable para distinguir entre los trabajos formales y los informales para lo cual se ha utilizado como base la metodología integradora que utiliza el INEGI para definir las ocupaciones en el sector formal y en el sector informal a partir del trabajo principal (INEGI, 2014). Esta metodología utiliza tanto el enfoque en la unidad económica como el enfoque de condiciones laborales.

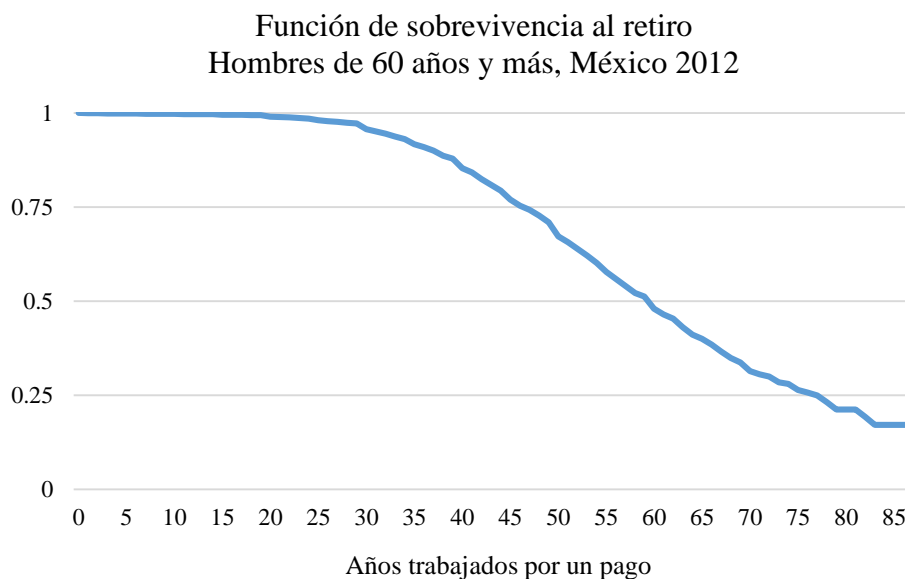
Las características de la vida laboral que experimentan los individuos durante su etapa activa en el mercado de trabajo contribuyen a determinar las posibilidades de tener una vejez en condiciones dignas. Dicha trayectoria o vida laboral se encuentra condicionada, a su vez, desde un punto de vista del mercado de trabajo por la heterogeneidad estructural como rasgo intrínseco de las economías latinoamericanas, que se traduce en elevados porcentajes de informalidad y en malas condiciones laborales, y por el período socio-económico en el cual transcurrió la mayor parte de la vida laboral del adulto mayor.

Con la finalidad de identificar cómo la heterogeneidad laboral incide en la transición al retiro se construyeron tablas de vida, y a partir de estas, se generaron las funciones de supervivencia de la transición al retiro para los hombres de 60 años y más en México.

El efecto de la vida laboral en la transición al retiro

Una vez construidas las funciones de sobrevivencia al retiro, se observa que el 50 por ciento de los individuos hombres de 60 años y más ya ha experimentado la transición al retiro a los 60 años de haber iniciado su primer trabajo (Gráfica 1). El retiro temprano estaría constituido por aquellos individuos que se retiran antes de los 47 años de actividad, mientras que el tardío sería el correspondiente a los 77 años y más. Lo anterior es consistente con las altas tasas de participación laboral de los hombres de 60 años y más en México. Nava & Ham (2014) a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda 2010, identifican que el 69.5 por ciento de los hombres de 60 a 64 años trabajan; para el grupo de 65 a 74 años, la cifra es del 52.3 por ciento y para los de 75 años y más, la cifra es de 26.7 por ciento.

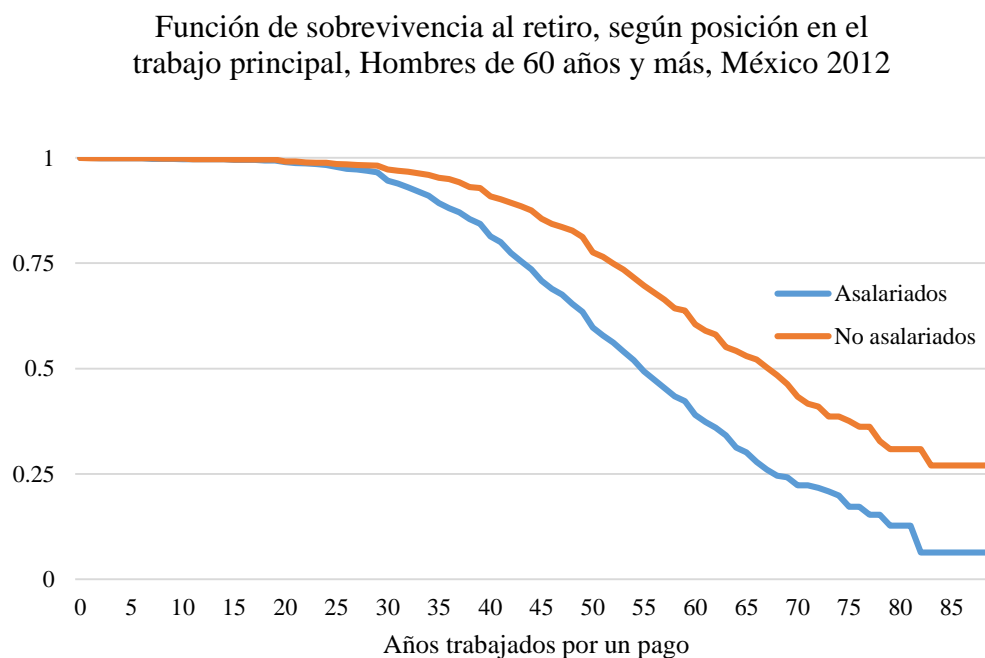
Gráfica 1



Fuente: Elaboración propia a partir del ENASEM 2001, 2003 y 2012.

Según la posición desempeñada a lo largo de la vida en el trabajo principal, las funciones de sobrevivencia al retiro varían. En general, en la Gráfica 2, se observa que la transición al retiro entre los asalariados tiende a ser más temprana que la de los no asalariados. De acuerdo con el rango intercuartil, a aquellos individuos que se desempeñaron primordialmente como asalariados les toma 24 años completar la transición al retiro, mientras que a los individuos que se desempeñaron como no asalariados les toma 12 años más completar la transición.

Gráfica 2

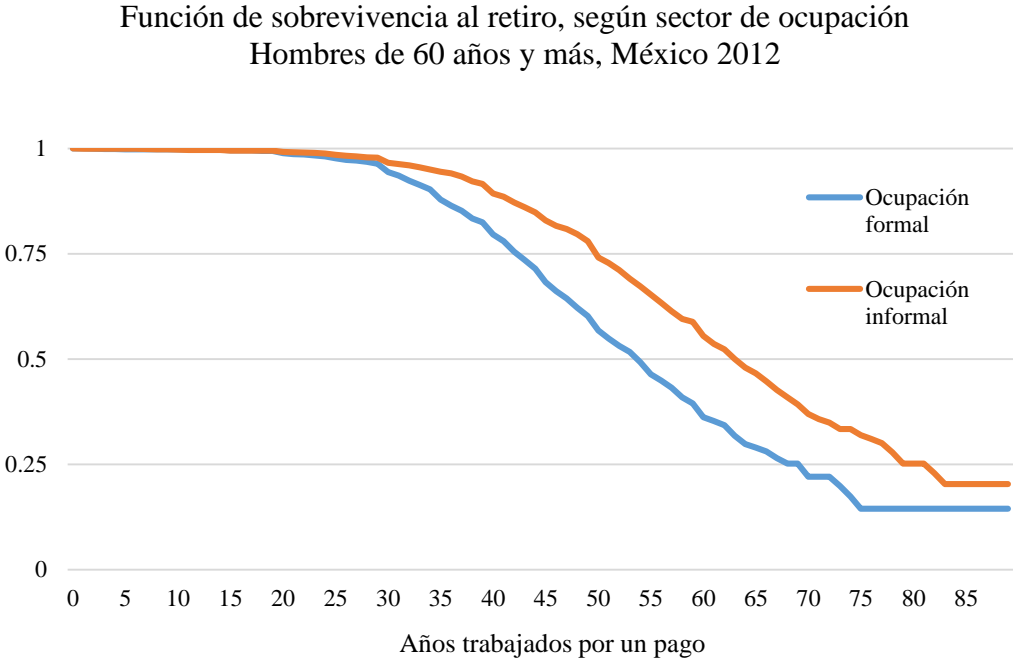


Fuente: Elaboración propia a partir del ENASEM 2001, 2003 y 2012.

Al diferenciar la transición al retiro de acuerdo al sector de inserción laboral correspondiente al trabajo principal desempeñado a lo largo de la vida (Gráfica 3), se observa que a los 54 años de haber iniciado su vida laboral, la mitad de los individuos que se desempeñaron en ocupaciones formales ya experimentó el evento del retiro, mientras que

para el caso de aquellos en ocupaciones informales, es hasta los 64 años de haber iniciado la vida laboral que se retira el 50 por ciento de los individuos. El rango intercuartil indica que para el grupo de los ocupados en el sector formal les toma 25 años completar la transición al retiro, mientras que a aquellos insertos en el sector informal les toma 4 años más completar dicha transición.

Gráfica 3

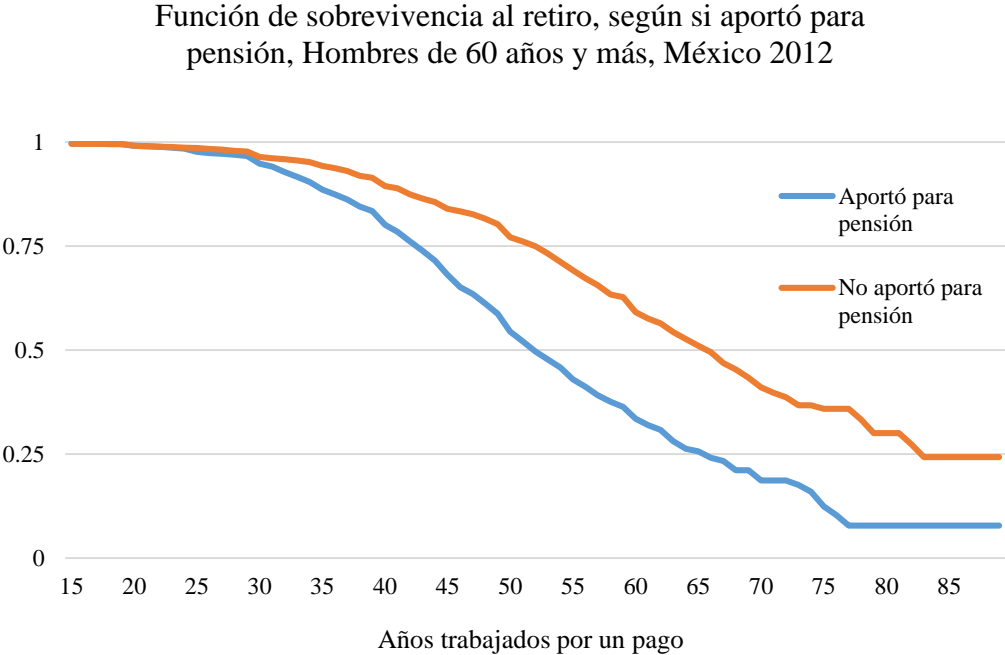


Fuente: Elaboración propia a partir del ENASEM 2001, 2003 y 2012.

Una variable importante para el análisis de la relación entre la vida laboral y la transición al retiro es la concerniente a las aportaciones para pensión. El ENASEM indaga sobre si los individuos aportaron alguna vez a lo largo de su vida laboral para una pensión o jubilación. En la Gráfica 4 se muestran las funciones de sobrevivencia al retiro para aquellos que sí aportaron y para los que no aportaron para una pensión. A los 53 años de haber iniciado su vida laboral, el 50 por ciento de los que manifestaron sí haber aportado para una pensión

ya había experimentado el retiro; mientras que para aquellos que mencionaron nunca haber aportado a lo largo de su vida laboral para una pensión, es hasta los 66 años de haber iniciado su vida laboral que el 50 por ciento ha experimentado el evento. El rango intercuartil permite conocer que a los que si realizaron alguna vez un aporte para un plan de pensiones les toma 21 años completar la transición; mientras que a los que no hicieron aportes les toma 10 años más completar la transición al retiro.

Gráfica 4



Fuente: Elaboración propia a partir del ENASEM 2001, 2003 y 2012.

A partir de las gráficas anteriores se puede observar que las características del trabajo principal desarrollado a lo largo de la vida, generan diferencias en la transición al retiro de los hombres mexicanos de 60 años y más. Asimismo, factores institucionales como los sistemas de pensiones y el acceso que los individuos tienen a este tipo de servicios a lo largo de su vida laboral, propicia un escenario más favorable para el retiro entre aquellos que

podieron tener acceso a un sistema de pensiones durante su vida activa en detrimento de aquellos que nunca aportaron para una jubilación o pensión, y que se ven en la necesidad de seguir inmersos en el mercado de trabajo por un periodo de tiempo mayor.

Conclusiones

Las características de la vida laboral impactan en la transición al retiro definitivo del mercado de trabajo para el caso de México. Como enuncia el enfoque del curso de vida, la biografía temprana afecta la biografía tardía. Así, los hombres de 60 años y más que se desempeñaron como asalariados se retiran más tempranamente del mercado de trabajo que aquellos que se desempeñaron como empleadores, cuenta propia o trabajadores a destajo o por comisión. Los trabajadores asalariados suelen estar más protegidos en términos de plan de pensiones para el retiro que aquellos que se emplean como no asalariados.

El sector de inserción laboral principal a lo largo de la vida también genera diferencias en la transición al retiro. Aquellos cuya vida laboral se caracterizó por ser dentro del sector formal se retirarán más temprano que quienes estuvieron principalmente insertos en el sector informal. Esto alude al efecto que el contexto tiene sobre la biografía. México, al ser un país tan heterogéneo y con altos niveles de informalidad constriñe las oportunidades que los individuos tienen para desempeñarse dentro del sector formal y poder así contar con un sistema de pensiones que le permita retirarse del mercado de trabajo de manera definitiva con un ingreso suficiente para la satisfacción de sus necesidades. Sin embargo, los altos niveles de informalidad y desprotección social retrasan la salida de los individuos del mercado de trabajo. Lo anterior evidencia que las características del trabajo principal desarrollado a lo largo de la vida impactan en la transición al retiro y que la desprotección

social en materia de pensiones, por ejemplo, tiene un efecto importante en el retraso de la transición al retiro. Esto da cuenta de la necesidad imperante de generar estrategias para mejorar los niveles de cobertura de la seguridad social en aras de prevenir escenarios no gratos en el futuro cuando el envejecimiento poblacional sea aún más evidente en México.

Además, resulta pertinente generar datos que permitan estudiar el efecto de la vida laboral en la transición al retiro de las mujeres, quienes cada vez se encuentran más incorporadas al mercado de trabajo y que además, tienen una longevidad mayor que los hombres.

Bibliografía

Aguila, E. 2014. "Male labor force participation and social security in Mexico". *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 13, núm. 2, 145-171.

Elder, G. H. 2007. "Life Course Perspective". En *Encyclopedia of Sociology*, coordinado por G. Ritzer, y J. M. Ryan. Blackwell Publishing.

Elder, G. H., & Giele, J. Z., 2009, *The Craft of Life Course Research*. Nueva York, The Guilford Press.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2014. *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico*. Aguascalientes, INEGI.

Nava Bolaños, I., y Ham Chande, R, 2014, “Determinantes de la participación laboral de la población de 60 años o más en México”. *Papeles de Población*, vol. 20, núm. 81, julio-septiembre, 59-87.

Paz, J. A. 2010. *Envejecimiento y empleo en América Latina y El Caribe*. Sector del Empleo, Documento de Trabajo Núm. 56. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Wong, R., González González, C., y López Ortega, M. 2014. “Envejecimiento y población en edades avanzadas”. En *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico*, coordinado por Cecilia Rabell, 183-221. México, Fondo de Cultura Económica.