

Políticas de prejubilación: Pacto de Toledo

PAULA HERMIDA JUSTO
Facultad de Sociología

APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA AL ESTUDIO DE LA PREJUBILACIÓN

En los últimos veinte años, y especialmente desde la crisis de los años 70, el modelo de trayectoria biográfica laboral ha venido experimentando una acusada transformación, rompiendo con el tradicional esquema fordista², en el marco de un proceso globalizador de rápidos cambios tecnológicos y creciente competencia internacional.

Tal como afirma Castel³, el trabajo sólo se puede definir en un contexto y constitución histórica determinada. En este sentido el profundo cambio que se ha dado en la organización del trabajo ha de contemplarse en relación a dicho proceso globalizador, ligado de modo inequívoco a un fenómeno mundializador. Así, en un plazo relativamente corto de tiempo, observamos como el compromiso social (o el pacto Keynesiano⁴) de las políticas de bienestar se ha transformado profundamente, dando

² En el modelo fordista, el ciclo biográfico laboral de un trabajador consistía en una trayectoria estable en torno a un único empleo en el que se permanecía desde el acceso al mercado laboral hasta que se abandonaba éste al alcanzar la edad obligatoria de jubilación. Ésta era fija y conocida por el trabajador con anterioridad. En este sistema, la antigüedad en la empresa constituía un valor promocional seguro, al que se veía ligado el consiguiente aumento salarial. Asimismo suponía un modelo burocrático rígidamente jerarquizado (en el sentido weberiano del término), en el que la movilidad estaba estrechamente ligada a la parcelación de la tarea, y sobre todo, a la antigüedad en el empleo.

³ Cf. Castel, R. *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del asalariado*. Buenos Aires. Paidós. 1997.

⁴ El objetivo esencial del modelo keynesiano consistía en la obtención de aumentos constantes de productividad en un clima de paz laboral y social, a cambio de seguridad y estabilidad en el empleo, aumentos

lugar a nuevos mecanismos de regulación social que generan formas de integración mucho más individualizadas y fragmentadas.

La actual situación económica exige una respuesta rápida y directa a los ciclos, cada vez más cortos, del mercado; lo que supone para las empresas un proceso de remodelación y reestructuración permanentes imbuidos en un modelo de gestión esencialmente adaptativo, caracterizado por una redistribución del capital humano continuada. Se configura así un sistema muy flexible en el que en un corto plazo de tiempo se ha pasado de un fuerte protocolo laboral de garantías compartidas, a un sistema basado en la empleabilidad, entendida de forma individual y segmentada.

En este contexto los oficios ligados al sector industrial más tradicional adolecen de la capacidad adaptativa que forzosamente exigen las empresas. No podemos olvidar el impacto mundial que las diferentes revoluciones tecnológicas han tenido a lo largo de los siglos. En este sentido, la revolución tecnológica que ha tenido lugar en el ámbito de la información y de la comunicación, constituye uno de los motores fundamentales del cambio social que en las últimas tres décadas ha modificado las relaciones económicas y sociales en todo el mundo, dando lugar a nuevas formas de organización del trabajo.

Los nuevos canales de comunicación permitieron reducir costes, aumentando y acelerando los diferentes flujos de información, divisas, y mercancías. Este hecho ha contribuido de forma notable a la mundialización de procesos económicos como la producción de bienes, la influencia de los mercados de finanzas, o por ejemplo, la competitividad empresarial. En un contexto global de empresa red⁵, la nueva lógica organizacional implica prácticas de flexibilización, puesto que la reestructuración del modelo de acumulación de capital conlleva la sustitución de grandes contingentes de fuerza de trabajo con una cualificación media, por un sistema de plantilla reducido pero de alta cualificación técnica.

Esta flexibilización postfordista conlleva pautas de contratación marcadas por la temporalidad y la precarización que configuran una realidad en la que la frontera clara y tradicionalmente definida entre empleo y desempleo se desvanece. Este hecho trae consigo efectos que van más allá del impacto generado en las dinámicas internas del mercado laboral, puesto que, cómo han señalado múltiples teóricos el trabajo modela todas las relaciones sociales⁶. No sólo supone una fuente de ingresos, sino que asigna

salariales relacionados con los aumentos de productividad, seguros de desempleo, accidente o enfermedad, pensiones de jubilación garantizadas, y derecho a la negociación colectiva. En todo este proceso el Estado actuaba, no sólo como impulsor de este gran acuerdo, sino también como garante del mismo, al tiempo que institucionalizaba y normativizaba a través del derecho sus características principales. En definitiva, tal como afirma Castel (1997), el trabajador ha pasado del contrato al estatuto, volviendo en la actualidad a una situación más próxima al contrato.

Para mayor conocimiento de las propuestas keynesianas: Cf. Lekachman, R. *La era de Keynes*. Madrid. Alianza Editorial. 1970. pp. 217 y ss.

⁵ Cf. Castells, M. *La era de la información*. Volumen 1. Madrid. Alianza Editorial. 1997. Capítulo 3.

⁶ Un buen ejemplo lo constituye la obra de André Gorz, especialmente *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido*. Madrid. Sistema. 1995. También, Offe, C. "¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?"

un lugar individual en la estructura social constituyendo un factor de inclusión social de primer orden.

La ruptura de esta lógica interna va asociada a un proceso continuo de desorganización y complejización de la sociedad que, en el ámbito laboral ha minado las bases de la identidad colectiva mediante una serie de procesos que Lash y Urry resumen en tres⁷: procesos de internalización, procesos de descentralización y reconversión industrial en las sociedades avanzadas, crecimiento y eficacia del sector servicios.

En este marco se produce el cambio de modelo biográfico laboral: de la regulación y seguridad fordista, a la fragmentación, desvinculación, y aceleración de los procesos de cambio postfordista. Esta transformación afecta a todos los estratos de trabajadores, los cuáles se ven sujetos a una selección permanente, si bien ésta es diferente según el rango o el puesto que el trabajador ocupe en la pirámide jerarquizada de la empresa. Mientras que los altos cargos o directivos ven limitada su capacidad de movilidad ascendente por la entrada en un marco de alta competitividad, los trabajadores cuyo estatus dentro de la empresa es menor ven en peligro su posición, sometidos a continuos procesos de precarización y exclusión.

Por tanto, el diseño de recursos humanos de toda empresa (y especialmente de un modo claro el de la gran empresa multinacional) transcurre en un continuo cálculo de costes – beneficios, en el que se trata de armonizar empleo y rentabilidad, sin que la calidad del servicio ofertado se resienta. En este sentido, en el contexto de una economía globalizada, con un exceso estructural de mano de obra, las empresas tratan de reducir costes incentivando el despido de empleados con más antigüedad (y por tanto, más beneficios) eliminando sus puestos de trabajo, o bien, siendo ocupados éstos por empleados más jóvenes con peores condiciones laborales.

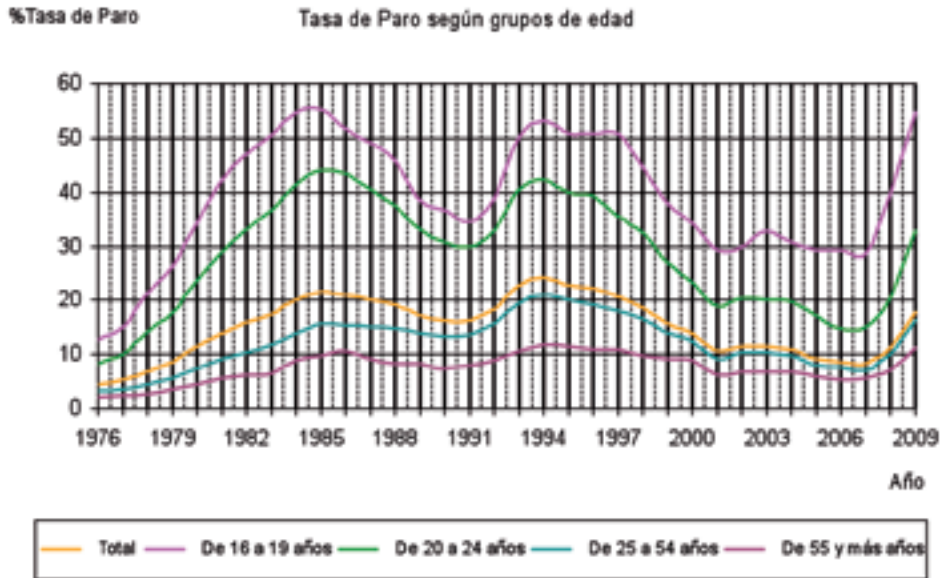
Así vemos como la dinámica edad – cualificación – empleo se vuelve especialmente perversa en un modelo que ha dejado de considerar válida la experiencia asociada a la antigüedad, pasando a valorar positivamente la capacidad de adaptación, así como las habilidades, que un trabajador pueda ofrecer para la realización de tareas concretas, tanto individualmente como en grupo.

En esta dinámica, la edad incide de forma clara sobre el resto de variables, constituyendo un importante factor de exclusión social. Esta cuestión es fácilmente analizable en su relación directa con el empleo, puesto que, la mayor tasa de precarización y de paro es para los jóvenes. Asimismo también resulta observable el incremento de la tasa de paro para el colectivo de 55 y más años que ha pasado, tal como vemos en el gráfico, de un 2% en 1976 a un 11'22% en 2009⁸.

en Offe, C. *La sociedad del trabajo*. Madrid. Alianza. 1992.

⁷ Lash, S. y Urry, J. *Economías de signos y espacio sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires. Amorrortu. 1998. pp. 300 – 301.

⁸ Último dato conocido, tercer trimestre de la Encuesta de Población Activa. INE.

GRÁFICO 1. TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD⁹.

Paralelamente vemos como la tasa de actividad decrece para el colectivo de 55 y más años, que pasa de un 30% en 1976 a un 16% en 1998, recuperándose suavemente hasta alcanzar un 21% en 2009¹⁰.

En cuanto a la inactividad, resulta complicado establecer un análisis exhaustivo puesto que las categorías son extremadamente amplias y en ningún caso mutuamente excluyentes. Un ejemplo lo encontramos en la categoría “jubilado o prejubilado” en la que se entremezclan dos realidades completamente distintas impidiéndonos realizar un correcto análisis cuantitativo. Sin embargo de modo muy esquemático si podemos ver como progresivamente este fenómeno afecta a cada vez mayor número de personas en categorías inferiores a los 65 años. Así, las categorías 50 a 54 años, 55 a 59 años, y 60 a 64 años aumentan sensiblemente.

Como se refleja en los datos estadísticos¹¹ los jóvenes y mayores son cada vez más vulnerables en el empleo, lo que genera que la actividad se concentre en una franja de edad relativamente escasa que va desde los 35 años hasta los 54 años, estrechándose por ambos márgenes, bien por el tardío acceso de muchos jóvenes al mercado de trabajo, o bien por el temprano abandono de muchos adultos que se ven

⁹ Tasa de paro por grupos de edad. Elaboración propia. Fuente: EPA. INE.

¹⁰ EPA. INE.

¹¹ De forma más detallada es posible contemplar el desglose por grupos de edad y los gráficos correspondientes a las diferentes tasas en el *Anexo: Apéndice de tablas y gráficos* adjunto a este trabajo.

expulsados de la vida laboral activa demasiado pronto. Esta cuestión responde a una multiplicidad de factores que interactúan entre sí, configurando de este modo una realidad laboral que dista significativamente del resto de países de la OCDE.

En cuanto a los jóvenes, han de contemplarse dos fenómenos que crecen parejos: la temporalidad y el progresivo retraso de la edad de emancipación de la juventud española. En primer lugar, los altos niveles de temporalidad que desde comienzos de la década de los 90, conforman nuestra realidad sociolaboral, tal como las estadísticas europeas nos muestran. Así, en el año 2000, un 32% de los asalariados españoles tenía un contrato temporal, dato que casi triplica la media de los países de la OCDE situada en torno al 12% de la población asalariada, posicionándose España en el primer lugar en cuanto a empleo temporal¹². Esta alta temporalidad implica una mayor incertidumbre en la conservación del empleo y la consiguiente capacidad adaptativa a periodos de contratación – despido cada vez más breves, que tal como se desprende de los datos de actividad y ocupación afectan especialmente a los jóvenes.

Al estudiar la serie temporal 1976 – 2009 se observa fácilmente un salto cuantitativo en el volumen de activos y ocupados en un periodo de sólo dos años para los grupos de edad de 16 a 19, y de 20 a 24 años. Así entre 1986 y 1988 el porcentaje de activos y el número de ocupados crece significativamente para ambos grupos de edad. Esta cuestión resulta especialmente reseñable si consideramos la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1987 que da pie a nuevas formas de contratación, entre ellas la temporalidad o la posibilidad de realizar contratos en prácticas. Esto se refleja, por tanto, en las cifras que en el caso de los activos suponen un incremento de un 5% porcentual para el grupo de edad de 16 a 19, y de un 8% para el de 20 a 24. En cuanto a los ocupados vemos como se incrementa su volumen en algo más de quinientas mil personas¹³.

En segundo lugar, estrechamente relacionado con el contexto anteriormente expuesto ha de tenerse en cuenta la particular estructura familiar española que, a diferencia de otros países europeos, presta mayor ayuda (y durante más tiempo) a los jóvenes¹⁴.

FLEXIBILIDAD EN LA EDAD DE JUBILACIÓN

En cuanto al adelanto de la edad de jubilación, y al impacto que éste genera en la estructura ocupacional de los grupos de mayor edad, han de considerarse una serie de cuestiones. Más allá de la transformación acontecida en las formas de organización del trabajo anteriormente señaladas, de la adecuación de éstas a los rápidos cambios, y la evidente relevancia del contexto global; han de tenerse en cuenta algu-

¹² Cf. OCDE (OECD). *Employment Outlook*. París. OECD. 2002. Cap. 3.

¹³ Tasas de Actividad y Valores Absolutos de Ocupados. EPA. INE. Para mayor información consultar el Anexo.

¹⁴ Cf. Alberdi, Inés. “Padres, madres e hijos ante los nuevos valores de la familia española” en VV.AA. *Estructura Social*. Madrid. CIS. 2001.

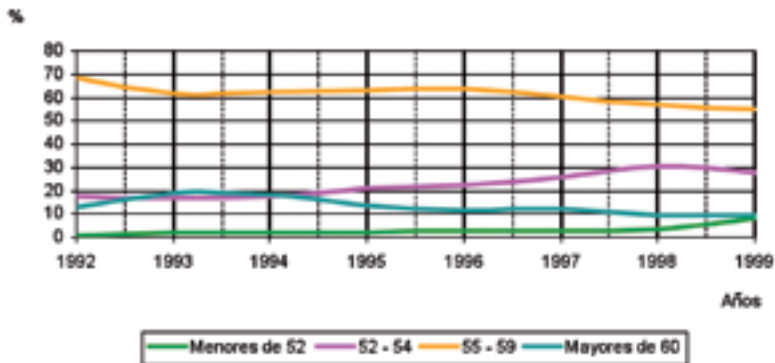
nas particularidades del modelo español que dan lugar a significativas diferencias con nuestros vecinos europeos.

En primer lugar, cabe destacar el marcado salto que se produce en cuanto al volumen de “jubilados o prejubilados” entre las categorías de edad de 45 a 49, y de 50 a 54 años, anticipando la tradicional frontera de los 55 años de edad. Así, a modo de ejemplo, el CES recopila en su informe sobre vida laboral y prejubilación un conjunto de datos de los que, a pesar de la ambigüedad de las categorías, trata de extraer conclusiones.

Así, haciendo referencia a aquellos colectivos que resultan más fácilmente cuantificables, a saber, aquellos trabajadores que han cesado en sus puestos de trabajo debido a procesos de reconversión, o han visto resuelta su realidad laboral mediante un expediente de regulación de empleo, señalan cómo para un periodo de tiempo de ocho años, la edad de acceso a estas medidas se ha rebajado considerablemente. En este sentido, es fácilmente observable en el siguiente gráfico como las categorías de edades menores crecen, mientras que, las de mayor edad disminuyen. Esto es así incluso en la categoría más numerosa, 55 – 59, que en tan sólo ocho años pierde unos diez mil prejubilados¹⁵.

Además vemos el crecimiento inversamente proporcional que observan las categorías de 52 -54 años y mayores de 60, ya que mientras la primera crece llegando a superar a la segunda en dieciocho puntos y medio, la cual decrece ostensiblemente situándose en 1999 en valores idéntico a los de la categoría con menor número de prejubilados (menores de 52 años).

GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE BENEFICIARIOS PREJUBILADOS (POR PROCESOS DE RECONVERSIÓN, Y/O ERE) POR GRUPOS DE EDAD¹⁶.



¹⁵ Datos recogido por el Consejo Económico y Social en su informe 2/2000 *Vida laboral y prejubilación* de 21 de julio de 2000.

¹⁶ Elaboración propia. Fuente: CES Vida Laboral y Prejubilación. 2000.

Además, en este contexto de ambigüedad de categorías y datos, es preciso dar cuenta de la importancia que para la economía española tiene la economía sumergida. En este sentido, no podemos obviar la inexactitud de las cifras, puesto que, más allá del proceso de jubilación o prejubilación se esconden más realidades. La problemática del trabajo irregular queda recogida en la quinta recomendación del Pacto de Toledo que trata de cómo dar cuenta de la incidencia de la economía informal. Esta cuestión genera un agrio debate que lejos de aplacarse continúa conservando su actualidad¹⁷.

El impacto que la economía sumergida ha tenido en la estructura económica española queda definido por José Manuel Cabanillas Bermúdez en una serie de características: degradación manifiesta de las condiciones de trabajo y de la situación general de los trabajadores; ineficiencia tecnológica creciente de las técnicas empleadas en el proceso productivo; sustitución radical del capital por trabajo; y estrategia por parte del capital de abaratar costes de producción¹⁸.

Según los diferentes estudios, el volumen de la economía sumergida en España no ha dejado de crecer. Así, en 1997 analizando el periodo 1973 – 1996, Mauleón y de Sardá estimaron un porcentaje entre el 12 y el 18 % para este lapso de tiempo¹⁹. Sin embargo Friedrich Schneider²⁰ en 1998 situó el volumen de la economía sumergida para el caso de España en un 25%, y el Ministro de Trabajo expresó públicamente a comienzos de 2010 datos próximos al 20%²¹.

Paralelamente a este incremento de la economía informal, las formas de desvinculación laboral se volvían cada vez más inestables, temporales y relativas. Consideradas voluntarias por las empresas y obligatorias por los trabajadores²², constituyen una fuente de conflicto y tensión que los sindicatos en su papel mediador tratan de atenuar resaltando su carácter negociado. Igualmente desde la literatura académica se señala este aspecto como fundamental en el análisis de los mecanismos de expulsión de trabajadores. Así, en lo que Lourdes Pérez Ortiz ha denominado un consenso de pura supervivencia, el Estado, los agentes sociales, y los trabajadores de forma individual, tratan de alcanzar acuerdos para incentivar la prejubilación a una edad cada

¹⁷ En este sentido, basta observar los periódicos de los días 14, 15 y 16 de Enero en los que la actual Ministra de Economía y su homólogo en la cartera de Trabajo confrontan opiniones al afirmar éste último que el peso de la economía informal en España está situado en torno al 20% del PIB, siendo contradicho por Elena Salgado.

¹⁸ Cabanillas Bermúdez, José Manuel. *El Pacto de Toledo*. Madrid. Tecnos. 1997. Página 92.

¹⁹ Mauleón, I y de Sardá, J. <<Estimación cuantitativa de la economía sumergida en España>>. *Ekonomiaz*. N°39. 1997.

²⁰ Schneider, F citado en el *Boletín Económico del ICE* n°2639. 2000.

²¹ En cuanto a los estudios que tratan de dilucidar el volumen y el impacto real de la economía sumergida en la estructura económica española, ha de tenerse en cuenta a la hora de analizar los datos, que éstos provienen de estimaciones que no tienen base objetiva alguna.

²² Art. 1 del Manifiesto extraído del artículo de las antropólogas María Isabel Jociles Rubio, y Adela Franzé Mudanó en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. N° 26. 2008. Página 175.

vez más precoz. Esta dinámica no sólo ha generado graves conflictos entre las distintas partes, sino que también ha producido disensiones entre colectivos anteriormente considerados uniformes²³.

En este sentido, no nos son ajenas, por visibles y numerosas, las tensiones que los expedientes de regulación de empleo han generado en las últimas décadas; sin embargo, los conflictos internos entre los distintos grupos en liza no han dejado de crecer. Caso claro es el que afecta a los sindicatos, piedra angular del fenómeno de las prejubilaciones, los cuáles no han dejado de entrar en conflicto no sólo con los poderes públicos y la patronal, sino que de modo cada vez más frecuente con los propios trabajadores que no se ven adecuadamente representados, constituyendo asociaciones para defender así sus intereses. Esta tendencia asociacionista alcanzó su culmen el 18 de febrero de 2005, momento en el que se funda la Confederación Estatal de Prejubilados y Pensionistas. Sin embargo, y especialmente en el sector de las telecomunicaciones, las disensiones dentro de las distintas asociaciones no dejan de ser cada vez más frecuentes. Diferentes delegados sindicales en Telefónica, comentaban para este trabajo como las distintas condiciones de los planes de prejubilación de la empresa de telecomunicaciones habían enfrentado a trabajadores dentro de las asociaciones ocasionando graves disputas internas.

Las diferentes condiciones económicas de los planes de prejubilación enfrentan en la mayoría de los casos a los asalariados, ya que tal como se expuso durante las primeras Jornadas sobre Prejubilación celebradas en la Universidad de A Coruña, articulan discursos opuestos en cuanto a los beneficios que se pueden desprender de esta nueva posición²⁴. Mientras que determinados colectivos de trabajadores elaboran una narrativa dura y crítica para con este nuevo modelo postfordista, la mayoría de

²³ Esta cuestión fue fácilmente comprobable durante las Primeras Jornadas sobre Envejecimiento poblacional y prejubilación celebradas en la Facultad de Sociología de la Universidad de A Coruña, en las que las diferentes opiniones de colectivos aparentemente homogéneos quedaron patentes.

²⁴ Tomando en consideración las diferencias sustanciales que existen entre los términos jurídicos de jubilación, jubilación anticipada, y prejubilación, podemos definir ésta última como un periodo temporal excepcional que sirva de puente entre el cese de la actividad laboral del trabajador sin derecho a una pensión por edad, y el momento en que pasa a ser pensionista. Los planes de prejubilación que de esta dinámica se derivan, contemplan algún tipo de indemnización que garantice un determinado nivel de ingresos hasta que el trabajador cesado pueda cobrar una pensión. Además, suele efectuarse por parte de la empresa el abono de las correspondientes cotizaciones, para así mantener vigente la relación laboral con la Seguridad Social. Sin embargo, las condiciones distan mucho de ser estándares o de estar reguladas legalmente de forma estricta, constituyendo cada plan de prejubilación, incluso dentro de la misma empresa, un modelo distinto con condiciones diferentes para cada colectivo de prejubilados. Este hecho ocasiona graves enfrentamiento en un colectivo que dista mucho de ser homogéneo, dificultando así el asociacionismo y la defensa de sus intereses colectivos.

actores involucrados en el proceso aprueban en mayor o menor medida un modelo visto como ventajoso e imprescindible en el contexto económico global que expulsa del mercado a colectivos sociales en función de su edad, contradiciéndose con la continua exigencia de capacidades individuales.

Este modelo de expulsión de capital humano del mercado laboral, y la consiguiente concentración de activos en la franja de edad 35 – 54 años, resulta especialmente preocupante en el actual contexto demográfico en el que la reducción de la tasa de natalidad y la mayor longevidad de la población, configuran un futuro de envejecimiento demográfico. El descenso de población joven en edad de trabajar y el aumento de la población que sobrepase los 65 años, dan forma a una nueva estructura social que repercutirá en todos los aspectos de la vida social, constituyendo el principal reto al que debe de enfrentarse el sistema de Seguridad Social.

APROXIMACIÓN DEMOGRÁFICA

Más allá del crecimiento vegetativo, el cambio que generará un mayor impacto social será la nueva estructura por edades, producto de las fases finales de la Transición Demográfica que España afronta desde finales de los años 70. En este sentido, a 1 de Enero de 2009²⁵ el número total de habitantes en España es de 46.661.950, y tal como observamos en la tabla, su distribución por grupos de edad es la siguiente:

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD²⁶.

Edad (grupos quinquenales)	Año de nacimiento	1-1-2009			
		% Total Población	Total	Hombres	Mujeres
Total			46.661.950	23.104.496	23.557.454
0-4	2004-2008	5,1%	2.397.418	1.237.310	1.160.108
5-9	1999-2003	4,8%	2.250.648	1.156.768	1.093.880
10-14	1994-1998	4,6%	2.134.301	1.096.896	1.037.405
15-19	1989-1993	5,0%	2.335.412	1.202.321	1.133.091
20-24	1984-1988	6,0%	2.780.855	1.420.350	1.360.505

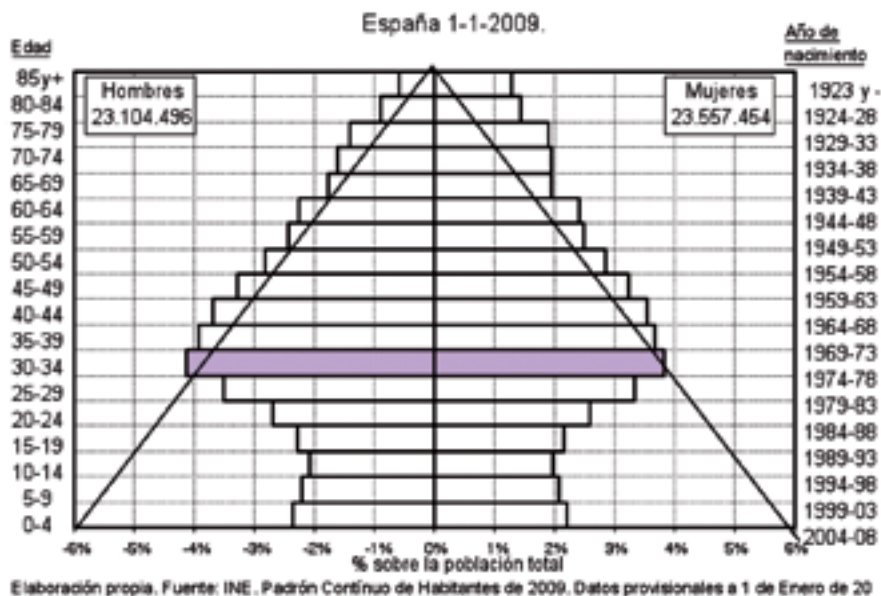
²⁵ Padrón Municipal de Habitantes. INE. Datos provisionales a Diciembre de 2009.

²⁶ Elaboración propia. Fuente: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

Edad (grupos quinquenales)	Año de nacimiento	1-1-2009			
		% Total Población	Total	Hombres	Mujeres
25-29	1979-1983	7,7%	3.593.846	1.847.812	1.746.034
30-34	1974-1978	9,0%	4.181.737	2.172.363	2.009.374
35-39	1969-1973	8,5%	3.980.413	2.059.577	1.920.836
40-44	1964-1968	8,1%	3.794.228	1.936.290	1.857.938
45-49	1959-1963	7,4%	3.430.898	1.728.876	1.702.022
50-54	1954-1958	6,4%	2.973.498	1.480.156	1.493.342
55-59	1949-1953	5,5%	2.587.260	1.275.051	1.312.209
60-64	1944-1948	5,2%	2.440.606	1.180.919	1.259.687
65-69	1939-1943	4,2%	1.954.495	929.004	1.025.491
70-74	1934-1938	4,0%	1.874.577	851.995	1.022.582
75-79	1929-1933	3,7%	1.737.803	745.396	992.407
80-84	1924-1928	2,6%	1.224.908	474.064	750.844
85 y +	1923 y-	2,1%	989.047	309.348	679.699

Además, es necesario para la correcta interpretación de los datos, y su adecuada comparación, calcular una serie de indicadores²⁷ que nos muestren de forma concisa la realidad demográfica española. Así, vemos como tanto el peso de los mayores de 65 años como el índice de vejez superan ya al peso de los jóvenes y al índice de juventud. Asimismo el Índice de reemplazo de la Población Económicamente Activa se sitúa por debajo de 100, lo que implica que el reemplazo del potencial de activos no está garantizado. Estos datos configuran una estructura de edad envejecida y dependiente, a medio camino entre una pirámide estacionaria y una regresiva, tal como se observa en la siguiente pirámide de población:

²⁷ Para consultar el conjunto de indicadores ir al Anexo: Apéndice de Tablas y datos.

GRÁFICO 3 PIRÁMIDE DE POBLACIÓN. ESPAÑA 2009²⁸.

Asimismo, los indicadores nos muestran como la población mayor de 65 años supera ya en número a los menores de 15, representando sobre el total poblacional un peso del 16,67%. Esta cifra no dejará de crecer en las próximas décadas, alcanzando según las proyecciones estimadas por el Instituto Nacional de Estadística, en 2020, 2030, y 2040, un 19,20%, 22,97%, y un 27,73% respectivamente. Paralelamente el peso de los jóvenes decrecerá ligeramente, provocando una retracción de la población que tradicionalmente venimos considerando activos, generando una relación de dependencia (peso de la población de 15 y menos años, más la población de 65 y más años, frente al conjunto de activos 16 – 64) superior al 50%, que alcanzará el 68,07%²⁹ en 2040. Este dato implica que por cada 100 personas en edad económicamente activa³⁰, hay 68,07 personas pasivas. Esta tendencia también se hace visible en los índices de vejez y juventud, que mostrarán un diferencial mayor. Así, si en 2009 el índice de vejez superaba al de juventud en algo más de tres puntos porcentuales, en 2020 esta distancia se doblará. A partir de entonces la diferencia entre ambos índices

²⁸ Elaboración propia. Fuente: Padrón Municipal de Habitantes.

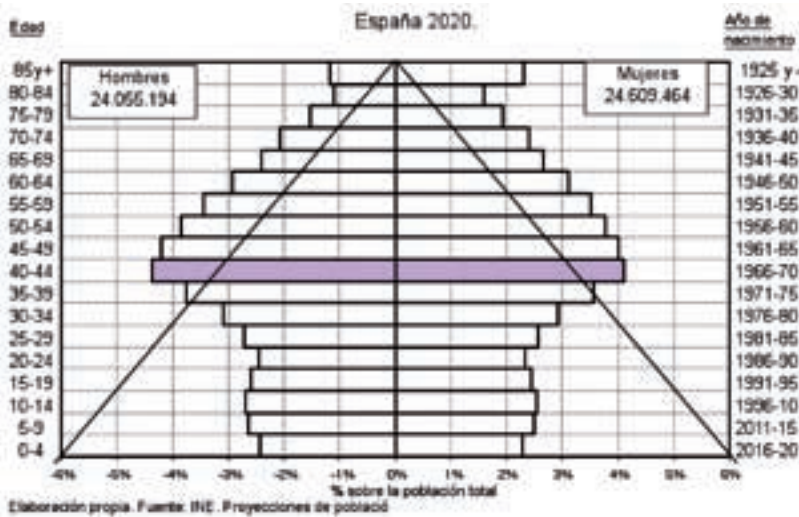
²⁹ Proyecciones de población. INE.

³⁰ Hay que tener en cuenta que los indicadores toman el concepto de Activos en su conjunto, es decir, como potencialmente activos. Para reflejar de forma más clara la realidad habría que descontar inactivos y parados, con lo que la relación de dependencia probablemente sea mayor.

no hará más que aumentar separándose progresivamente y de forma drástica, alcanzando un diferencial en 2030 de más de 15 puntos porcentuales, que llegará a ser de 25 puntos en 2040.

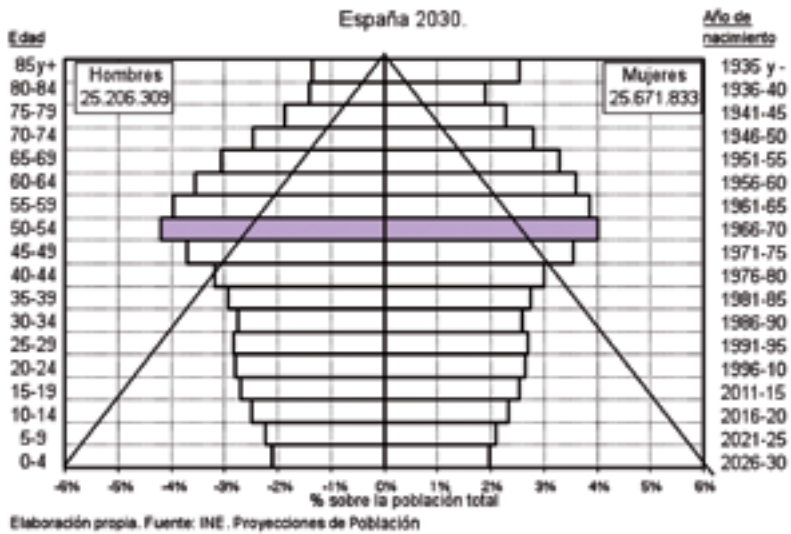
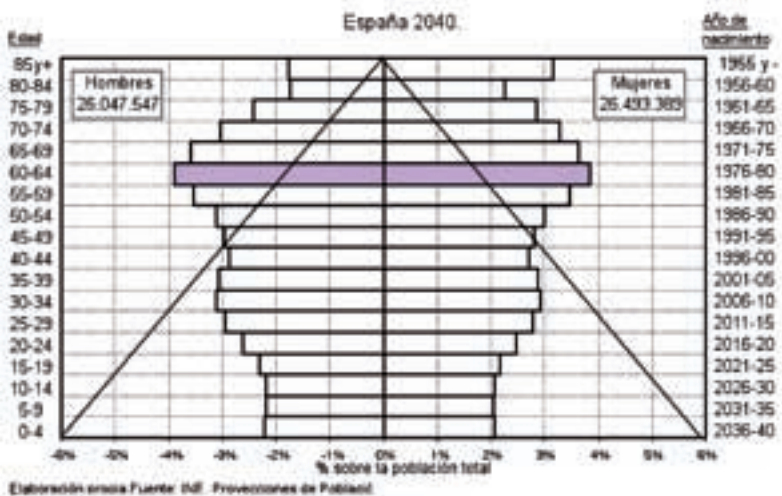
La estructura por edades que se desprende de estos datos genera las siguientes pirámides de población:

GRÁFICO 3.1. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN. ESPAÑA 2020³¹.



En este gráfico vemos como el importante aumento de la natalidad en la década de los años 70, conocido como *baby boom* y tomando como ejemplo destacado una de sus cohortes en malva (nacidos entre 1966 y 1970), constituye el grueso de la población potencialmente activa del país. Esta tendencia se observará en los siguientes gráficos, llegando en 2030 a generar que la cohorte de edad más numerosa sea la de 50 – 54 años que se corresponderá con la de 60 – 64 en 2040.

³¹ Elaboración propia. Fuente: Proyecciones de población. INE.

GRÁFICO 3.2. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN. ESPAÑA 2030³².GRÁFICO 3.3. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN. ESPAÑA 2040³³.

³² Elaboración propia. Fuente: Proyecciones de población. INE.

³³ Elaboración propia. Fuente: Proyecciones de población. INE.

Para una correcta interpretación y comparación de la estructura de edades es necesario visualizar los indicadores demográficos para este periodo.

TABLA 2 INDICADORES DEMOGRÁFICOS 2020, 2030, Y 2040³⁴.

Indicador	2020	2030	2040	Explicación
Población Total	48.664.658	50.878.142	52.540.936	Datos proyección de población
Pobl. masculina	24.055.194	25.206.309	26.047.547	Datos proyección de población
Pobl. femenina	24.609.464	25.671.833	26.493.389	Datos proyección de población
Población < 15	7.331.404	6.719.772	6.709.913	Datos proyección de población
Población Activa	31.987.299	32.473.800	31.261.210	Datos proyección de población
Población > 65	9.345.955	11.684.570	14.569.813	Datos proyección de población
Pobl. Fem 15 -49	10.680.983	10.058.726	9.851.665	Datos proyección de población
Índice de masculinidad	97,75	98,19	98,32	Por cada 100 mujeres hay tantos hombres
Relación niños - mujeres	0,69	0,67	0,68	Por cada mujer en edad fértil hay tantos menores de 15 años
Peso de los jóvenes	15,07	13,21	12,77	Los menores de 16 años suponen el tanto % de la población total.
Peso de la 3ª edad	19,20	22,97	27,73	Los mayores de 65 años suponen el tanto % de la población total.
Proporción de Activos	65,73	68,83	59,50	La población potencialmente activa supone un tanto % del total
Relación de dependencia	52,14	56,67	68,07	El peso de los pasivos supone el tanto % del total poblacional.
Índice de juventud	22,92	20,69	21,46	Por cada 100 personas económicamente activas hay tantos menores de 16.
Índice de vejez	29,22	35,98	46,61	Por cada 100 personas económicamente activas hay tantos mayores de 65.
Índice de envejecimiento	127,48	173,83	217,14	Por cada 100 menores de 16 años hay tantos mayores de 65.
Índice de reemplazo de la PEA	83,4	73,1	57,8	Por cada 100 personas que pueden abandonar el mercado laboral, están en edad de entrar a trabajar tantas.
Indicador del sistema de pensiones	9,2	11,2	13,0	Por cada 100 personas potencialmente activas hay tantas en edad de abandonar el mercado laboral.

³⁴ Elaboración propia. Fuente: Proyecciones de población. INE.

CONFRONTACIÓN CON LA REALIDAD: POLÍTICAS DE PREJUBILACIÓN Y PACTO DE TOLEDO

Este escenario proyectado por el Instituto Nacional de Estadística a partir de los datos censales presenta un cuadro en el que el índice de reemplazo de la Población económicamente activa, ligeramente inferior a 100 en 2009, descienda drásticamente hasta no alcanzar las 58 personas en edad de entrar a trabajar por cada 100 personas que pueden jubilarse en 2040. De este contexto se deriva un futuro complejo que ha llevado a las diferentes instancias públicas a plantearse fórmulas alternativas, desde la jubilación flexible, o lo que es lo mismo, posibilitar el retraso de la edad de jubilación, actualmente fijada en los 65 años; hasta la jubilación parcial o los contratos de relevo. Estas medidas no gozan de gran aceptación social en la Unión Europea donde la media de actividad a edades superiores a los 65 años es del 3,3%³⁵, e incluso más baja para la mayoría de países a excepción de Portugal e Irlanda.

Paralelamente, las acciones públicas dirigidas al colectivo de trabajadores de 55 y más años, sometidos a algún tipo de extinción de la actividad, no han tenido como objeto redireccionar los mecanismos de mercado por los que esos trabajadores se ven sin empleo, si no más bien compensar el agravio económico del que eran objeto, y regular el peso que esta herramienta de despido observaba sobre las arcas de la Seguridad Social. Es decir, la edad de jubilación deja de plantearse como un mecanismo de ajuste exclusivo de las políticas de empleo, y comienza a tenerse en cuenta su vital importancia en el proceso de armonización del sistema de protección social en España.

Este proceso despierta el interés de los científicos sociales durante la década de los 80 y, desde entonces, la mayor parte de las explicaciones que tratan de dar cuenta de este fenómeno pueden enmarcarse en dos niveles de análisis, macro y micro, claramente diferenciados hasta la aparición de la perspectiva socioinstitucional que busca conciliar ambos enfoques y aportar nuevas cuestiones en aquellos aspectos que considera deficientes. Así, mientras tradicionalmente las explicaciones macro se derivaban de las teorías de la modernización; las micro se centaban en la esfera de las decisiones individuales, cuestión que inexorablemente devaluaba su análisis al no contemplar la realidad actual en la que el trabajador rara vez puede decidir sobre su prejubilación.

Tal como señala Kohli, la percepción de la insuficiencia de estos dos enfoques ha provocado que recientemente se desarrolle un tercero en el que el papel de las instituciones y el contexto político en el que éstas operan constituye un elemento fundamental para el análisis³⁶. Éste se centra en el estudio de las vías institucionales

³⁵ EUROSTAT

³⁶ Cf. Kohli, M; Rein, M; Guillemard, A.M. Van Gunsteren, H. (Eds.). *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force*. Cambridge. Cambridge University Press. 1991.

a través de las cuales se llega al abandono definitivo y precoz del mercado de trabajo, así como, por los actores que interactúan en el proceso, a saber, trabajadores, empresas, sindicatos, y el propio Estado.

De hecho, junto con el papel central que en este proceso desempeña el mercado de trabajo, el Estado a través de la implementación de políticas sociales ha sido uno de los actores fundamentales en el progresivo aumento de la edad de jubilación *real* de los trabajadores. Para algunos autores como Almudena Blanco, la relación entre el adelanto de la edad de jubilación y los incentivos a la jubilación anticipada está demostrada. En este sentido, la probabilidad de abandono de la actividad antes de la edad legal de jubilación se concentra en los empleos en los que el marco legal proporciona incentivos para el abandono precoz³⁷.

Paralelamente a este proceso, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que dicta en sentencia de 2 de junio de 1981³⁸, cómo el derecho al trabajo y al pleno desarrollo personal no debe estar limitado por razones de edad cuando ésta no es causa de impedimento para llevar a cabo una vida activa, nace en la segunda mitad de la década de los 90 el Pacto de Toledo (1995) calificado por Alfredo Montoya Melgar y Yolanda Sánchez – Urán Azaña³⁹ de hito trascendental en la configuración de nuestra actual Seguridad Social, que en su recomendación décima se hace eco de esta problemática afirmando que: “*la edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad*” sin perjuicio de mantener con carácter general la referencia de los 65 años como edad posible de jubilación. Esta propuesta se concretaba en una serie de principios flexibilizadores que abrían la puerta a la compatibilidad entre pensión y trabajo, prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años, y reducción o exoneración del deber de cotizar. Esta última cuestión no tuvo desarrollo práctico, a pesar de estar contemplada en la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social de 1997⁴⁰ en aplicación de los acuerdos alcanzados en el Pacto de Toledo, al verse frenada su efectividad por la potestad de los convenios colectivos y, en mayor medida, por la sobredimensionada posibilidad de cese prematuro.

³⁷ Blanco, Almudena. <<The Decision of Early Retirement in Spain>> en *Estudios sobre la Economía Española*. FEDEA. Nº76. 2000.

³⁸ Dicha sentencia señala cómo: “(...) algunas actividades exigen unas condiciones físicas e intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse, razonablemente, que esa disminución de facultades resulte ya patente a una edad determinada y sobre esta base pueda establecerse la extinción de la relación laboral. Pero dadas las distintas aptitudes requeridas por las actividades laborales, lo que ya no es razonable es presumir esa ineptitud con carácter general y, a una misma edad, para todos los trabajadores, y aún más difícil resulta alegar esa ineptitud para justificar una limitación al derecho del trabajo [que] carecería de base constitucional (...).

³⁹ Montoya Melgar, A y Sánchez – Urán Azaña, Y. «Contrato de trabajo, jubilación, y política de empleo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº Extra 1. 2002. Página 37.

⁴⁰ LCR. Ley 24/1997 de 15 de Julio

Dicha realidad se recoge en el informe que la ponencia para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo, realiza a petición de la Mesa del Congreso de los Diputados el 30 de mayo de 2000. Tras más de tres años de trabajo dicho informe fue aprobado en el Congreso por una gran mayoría el 2 de octubre de 2003.

En cuanto a la recomendación décima que versa sobre la edad de la jubilación señalan como necesario “*mantener e incrementar los mecanismos de jubilación flexible, así como favorecer la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, por sus ventajas para ellos y el conjunto de la sociedad, que de esta forma puede aprovechar sus experiencias y conocimientos*”. Además, considera imprescindible “*lograr que en el acceso a la pensión de jubilación se aproximen edades reales y legales*”, así como, “*evitar cualquier discriminación por razón de edad que tenga como consecuencia la expulsión prematura del mercado de trabajo de trabajadores con facultades para continuar desarrollando su actividad. En esta dirección se propone la prohibición de que se utilicen recursos públicos de la Seguridad Social para ajustes de plantilla que supongan jubilaciones anticipadas, salvo casos excepciones y justificados*”⁴¹.

Estas recomendaciones se concretan en el objetivo cuarto de esta renovación que consiste en favorecer mecanismos de jubilación gradual y flexible, de modo que se acabe con la rigidez en el acceso a la pensión de jubilación, incentivando el retraso de acceso a la misma, dados los beneficios que el mismo presenta para el propio trabajador, para el sistema de pensiones y para la sociedad en general.

Dicho objetivo se enmarca dentro de la política comunitaria para afrontar el envejecimiento demográfico y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones que el Consejo de Política Económica y Protección Social ha sintetizado en el *Informe sobre los objetivos y métodos de trabajo en el área de pensiones* el cuál afirma que: “*los actuales regímenes de pensiones tienden a favorecer una salida anticipada del mercado laboral y se utilizan frecuentemente para reducir las plantillas sin tener que recurrir a los despidos (...) [por tanto] es preciso revisar la estructura de incentivos de los regímenes de pensiones, para hacer que sean favorables al empleo (...) [ya que] actualmente la media de edad real de jubilación, es en muchos estados miembros, muy inferior a la edad establecida para la jubilación forzosa. Una de las principales razones de esta tendencia es que los regímenes de pensiones siguen ofreciendo importantes incentivos a la jubilación anticipada. (...)*”⁴².

⁴¹ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Renovación del Pacto de Toledo*. Madrid. Colección Seguridad Social. 2003. pp. 20 – 21.

⁴² Consejo de Política Económica y Protección Social. *Informe sobre los objetivos y métodos de trabajo en el área de pensiones* 14098/01 de Diciembre de 2001. en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Renovación del Pacto de Toledo*. Madrid. Colección Seguridad Social. 2003. pp. 79 – 80.

Sin embargo, a pesar de dichas recomendaciones la realidad muestra una dinámica sustancialmente diferente, con un aumento de inactivos que no buscan trabajo por estar afectados por alguna regulación de empleo, pasando de las 22.500 personas de 2007 a algo más de 27.000 en los tres primeros trimestres de 2009⁴³. Además, el escenario que presenta la actual situación de revisión del Pacto de Toledo iniciada en 2008 es complejo, puesto que el discurso exitoso de los diferentes grupos parlamentarios y de las centrales sindicales mayoritarias, que consensuaron puntos de acuerdo en 2006 en torno a cuestiones anteriormente rechazadas; choca con el discurso de agravio y queja de la mayoría de jubilados y prejubilados, así como del colectivo de viudas que reclaman la modificación sustancial de algunos aspectos de este acuerdo político y social.

Es decir, la duda sobre la viabilidad financiera del Estado del Bienestar (especialmente si atendemos al progresivo envejecimiento poblacional), genera graves contradicciones en las diferentes instituciones sociales que afectan, en mayor medida, a aquellos países que están más orientados hacia la protección social de los mayores.

CONFRONTACIÓN CON LA REALIDAD ESPAÑOLA: ANÁLISIS DE DISCURSO

Por tanto, a la hora de analizar la realidad, resulta imprescindible observar el discurso que los diferentes actores exponen en relación al Pacto de Toledo. Para ello, resultará imprescindible contar con las comunicaciones de los diferentes grupos políticos, de los agentes sociales, y de los propios individuos afectados, vinculados a asociaciones que tratan de exponer su punto de vista.

En este sentido, es importante conocer la influencia que tienen los procesos comunicativos o mediáticos en un contexto de crisis como la que atraviesa desde hace años el mercado laboral español. Este tipo de análisis trata de verificar la relevancia, versatilidad y eficacia de los mass media en situaciones de inestabilidad social y política, ya que, no podemos olvidar el impacto continuado que éstos ejercen sobre la realidad social⁴⁴.

Podemos hablar de la centralidad de los procesos comunicativos debido al papel fundamental que ocupan en nuestra sociedad los medios de comunicación en la

⁴³ Inactivos por grupo de edad, sexo, y motivo de no buscar empleo: Estar afectado por una regulación de empleo. EPA. INE.

⁴⁴ Tal como afirma Gamson: “la importancia de los medios de comunicación es a la vez una de las variables de la oportunidad política, y el espacio físico donde tiene lugar el debate sobre la naturaleza de la oportunidad”. en Gamson, William. A. y Meyer, David. S. “Marcos interpretativos de la oportunidad política” en McAdam, Dough; McCarthy, John e Zald, Mayer (eds.). *Movimientos sociales: perspectivas comparadas*. Madrid. Istmo. 1999. Página 411.

formación de la opinión pública, así como en la conformación de la realidad misma, sin olvidar el profundo impacto que tienen en los procesos de movilización social⁴⁵.

Según Sampedro⁴⁶, la opinión pública es la forma simbólica de gobernar en democracia, y por tanto, quién se erija representante será el portavoz de la mayoría de los problemas más visibles. Además, la opinión pública condiciona las tendencias sociales y políticas, en cuanto que representa un pensamiento colectivo más o menos compartido, que tiene repercusión tanto en el ámbito propiamente político – institucional, como en la sociedad en la medida en que puede activar o reprimir la acción colectiva.

Por tanto, para llevar a cabo este análisis resulta fundamental tener en cuenta los discursos generados por las instituciones políticas y sociales, grupos de interés, partidos políticos y movimientos sociales. Asimismo también es preciso observar los dispositivos culturales por los que el público asimila y responde a las diferentes estrategias comunicativas. En este sentido existe un instrumento analítico de gran utilidad: el concepto de marco interpretativo o *frame*.

Los marcos interpretativos o *frames* son según Goffman⁴⁷: pautas, modelos o esquemas básicos a través de los cuáles los individuos perciben e interpretan los hechos, acciones y acontecimientos.

Tal como afirma Zald⁴⁸, para comenzar a hablar de marcos resulta imprescindible que las personas se sientan agraviadas por una situación determinada y consideren que la acción colectiva puede contribuir a solucionar esta situación. Se centra así la atención en los marcos estratégicos en los que se encuadran quejas, injusticias, causas, motivos y modelos de acción colectiva.

Para comprender mejor que son los procesos de enmarcado es preciso definir tres conceptos fundamentales: cultura, ideología y marco. Según Zald⁴⁹, cultura es el conjunto compartido de creencias y formas de ver el mundo, todo ello mediado y constituido por los símbolos o el lenguaje propio de un grupo o sociedad. La ideología constituye el conjunto de creencias que sirven para justificar u oponerse a una orden política determinada. Por otra parte, los marcos son metáforas específicas, representaciones simbólicas e indicaciones cognitivas empleadas para presentar conductas.

Sin embargo, el *frame analysis*, como herramienta fundamental de trabajo se encuadra en un marco teórico más amplio: el análisis de discurso. Éste centra su aten-

⁴⁵ Cf. Beck, Ulrich. <<retorno a la teoría de la “sociedad del riesgo”>> *Boletín de la A.G.E.* N° 30. 2000. Página 10.

⁴⁶ Cf. Sampedro Blanco, V. *Opinión pública y democracia deliberativa. Medios, sondeos y urnas.* Madrid. Istmo Ciencia Política. 2000.

⁴⁷ Goffman en Teresa González de la Fe. “El Interaccionismo simbólico” en Giner, Salvador. *Teoría sociológica moderna* (coord.). Barcelona. Ariel. 2003. Páginas 197 – 207.

⁴⁸ Zald, Mayer. “Cultura, ideología y creación de marcos estratégicos” en McAdam, Dough; McCarthy, John e Zald, Meyer (eds.). *Movimientos sociales: perspectivas comparadas.* Madrid. Istmo. 1999. Página 369.

⁴⁹ Zald, Meyer. “Cultura, ideología y creación de marcos estratégicos” en McAdam, Dough; McCarthy, John e Zald, Mayer (eds.). *Movimientos sociales: perspectivas comparadas.* Madrid. Istmo. 1999. Página 371.

ción en la explicación de cómo se produce la interpretación de los acontecimientos con objeto a conquistar a la opinión pública. A cada acontecimiento, acción o hecho, le precede una preinterpretación, proporcionándole así al individuo un marco para el acontecimiento en cuestión. Estos datos que son percibidos por los individuos, se agrupan e interpretan en función del marco, que les confiere un sentido claro y una estructura reconocible. De este modo, se establece una estrecha relación entre el emisor (mass media) y el receptor (los individuos).

Por tanto, es necesario entender que los medios de comunicación juegan un papel esencial en la substantivación de los componentes de la realidad y en su difusión entre la ciudadanía, hasta que alcancen la categoría de *master frame* o evidencia social compartida por la mayoría de la sociedad.

Gamson⁵⁰ establece tres dimensiones diferentes para los marcos interpretativos que un determinado medio de comunicación puede proporcionarle al público:

- Marco de injusticia: que es el que expresa el descontento social ante un agravio o una injusticia, identificando las causas y a los responsables.
- Marco de agencia: presenta la posibilidad de cambio, y por lo tanto, las alternativas y soluciones exitosas, así como los actores y protagonistas de ese cambio.
- Marco de identidad: el cuál genera un “nosotros” que supera cualquier fractura social, política o cultural por oposición a un “ellos”, con los que se observa un profundo antagonismo.

Cada uno de estos marcos interpretativos lleva a cabo a su vez una serie de funciones básicas, como son el diagnóstico, el pronóstico, y la motivación.

- Diagnóstico: identifica algún acontecimiento o situación como problema a resolver. Señala tanto las causas objetivas del problema como los agentes culpables o responsables de esta situación. Esta clase de marco implica ubicar al otro en un papel antagonista.
- Pronóstico: Esta función trata de mostrar una alternativa, una solución para los problemas diagnosticados. Se presenta un plan que incluye la elaboración de objetivos, estrategias y tácticas.
- Motivación: aporta un repertorio de estímulos para la movilización.

Además deberemos tener en cuenta una serie de dimensiones de enmarcado que facilitan el análisis y la síntesis de los diferentes discursos:

- Atribución de las causas y localización de los agentes responsables de la situación.

⁵⁰ Cf. Gamson, W.A. e Meyer, D.S. “Marcos interpretativos de la oportunidad poética” en McAdam, Dough; McCarthy John e Zald, M.N. (eds.). *Movimientos sociales: perspectivas comparadas*. Madrid. Istmo. 1999.

- Acotación y definición de un tema y su interpretación como problema o injusticia.
- Proponer soluciones aceptables que remedien el problema, diseño de los objetivos y posibilidades de éxito de las reivindicaciones.
- Denominar la causa bajo un logotipo, etiqueta o slogan, fácilmente identificable.
- Autoproclamarse y autolegitimarse como los protagonistas del futuro cambio.

Sintetizando los anteriores marcos de análisis y las diferentes dimensiones de enmarcado, podemos elaborar un cuadro – matriz⁵¹ explicativo que resulte útil como herramienta metodológica.

Diagnóstico	Pronóstico	Motivación
PROBLEMA/S	SOLUCIÓN/ES	PROTAGONISTAS
- Eslogan	- Eslogan	- Identificación
- Verosimilitud	- Beneficios	- Responsabilidad moral
- Contextualización	- Contextualización	
- Dramatización	- Propuesta alternativa	
CAUSA/S		ACCIÓN
- Eslogan		- Eslogan
- Responsabilidad		- Antagonismo
RESPONSABLES		- Homogeneidad comunicativa
- Personalización		- Probabilidades de éxito
- Intencionalidad		- Repertorio de movilizaciones
-Intereses antagónicos		
- Deslegitimación		

⁵¹ Modelo adaptado a partir del que se recoge en la obra de Mar de Santiago Pérez S.O.S. *Prestige: marea negra, oleaje mediático*.

Diagnóstico	Pronóstico	Motivación
PROBLEMA/S	SOLUCIÓN/ES	PROTAGONISTAS
Eslogan: Resumen y expresión clara del problema que se quiere afrontar.	Eslogan: Resumen y expresión clara de la solución al problema	Identificación: Este paso implica la visualización colectiva de los individuos o líderes que van a dirigir el cambio
Verosimilitud: Recurso de búsqueda de legitimación en artículos académicos.	Beneficios: Enumeración de los aspectos positivos de la solución adoptada.	Responsabilidad moral: Legitimación de esos líderes en un proceso referencial.
Contextualización: Identificar la posición y las ramificaciones del problema	Contextualización: Identificar la viabilidad de la solución en un marco más amplio.	
Dramatización: Inclusión de referentes afectivos.	Propuesta alternativa: Síntesis de la solución en la que se incluyen los primeros pasos para la acción.	
CAUSA/S		ACCIÓN
Eslogan: Identificación y cosificación de una causa objetiva.		Eslogan: Síntesis de los elementos de motivación para la acción.
Responsabilidad: Identificación de los responsables directos del problema.		Antagonismo: Recurso de dramatización que consiste en la personalización de los intereses antagónicos identificado sen el diagnóstico.
RESPONSABLES		Homogeneidad comunicativa: Uniformidad y coherencia del discurso para la acción.
Personalización: Identificación clara de los responsables.		Probabilidades de éxito: Exposición de el factible éxito de la movilización.
Intencionalidad: Identificar la intención de los responsables en el problema.		Repertorio de movilizaciones: Paso último de la movilización en el que el proceso de enmarcado se transforma en una serie de medidas concretas.
Intereses antagónicos: Enunciar dicha intención como el resultado de intereses contrapuestos.		
Deslegitimación: Rechazo a los intereses opuestos.		

De forma más detallada, para una asociación reivindicativa de prejubilados:

El marco de diagnóstico es el contexto donde tiene lugar la exposición y la presentación del problema. La estrategia discursiva enmarcadora consiste en convertir un suceso en una cuestión problemática, que afecta negativamente a una colectividad y debe ser corregida. Se trata de los *marcos de injusticia* de Gamson anteriormente comentados. Para que el análisis sea correcto hay que entender que, en un intento de maximizar la eficacia enmarcadora, se recurre a menudo a componentes afectivas incluidas en el grueso del contenido de los discursos.

En este marco es preciso analizar tres aspectos fundamentales: el problema, las causas del mismo, y los responsables. Para definir el problema de forma adecuada es necesario contar con una serie de herramientas que nos ayuden a definir, delimitar y verificar la temática, dotándola de mayor énfasis y transcendencia. Para alcanzar este objetivo se emplean cuatro mecanismos fundamentales: expresar el problema con un eslogan, proyectar verosimilitud, contextualizar el proceso, y proceder a la dramatización de la realidad problemática.

En cuanto al primero de los mecanismos definidos, hay que tener en cuenta que resulta favorablemente operativo definir la realidad que nos ocupa bajo un concepto o eslogan que visualice y resuma en una expresión la esencia del problema que se pretende transmitir. En este sentido, el discurso de las asociaciones de prejubilados como la CEPYP aprovecha bien esta herramienta, encabezando sus escritos de denuncia con la siguiente frase: “*Dejamos mucho. Reivindicamos lo justo...*” dando forma de este modo al marco de injusticia.

Las distintas asociaciones de prejubilados proyectan verosimilitud, entendida como la evidencia empírica del problema, haciendo referencia, en la mayoría de los casos, al volumen abstracto de miembros de la asociación, cuestión que contrasta con la negativa a explicitar el número de socios y con el llamativo bajo nivel de asociacionismo; o bien, citando la opinión de expertos que confieran cuerpo teórico y operativicen académicamente sus demandas. Así, por ejemplo, Iñaki Vicente Alonso, Presidente de la CEPYP se hace eco del estudio de David Pack para legitimar su discurso, o más recientemente la Gaceta de la AITP publicando en sus páginas una breve reflexión, producto del estudio sociológico realizado en nuestra universidad. Igualmente es utilizado el mecanismo de la dramatización del problema, que supone incluir componentes afectivos, y poner de manifiesto la necesidad de su pronta solución por el prejuicio físico, económico, psicológico, y social que causa a los afectados.

La contextualización del problema, que resulta de relacionar el conflicto con una coyuntura más amplia donde adquiere sentido y coherencia, aporta rigor al análisis de las diferentes dimensiones del problema constituyendo un potente mecanismo de enmarcado. En este sentido, la referencia al contexto económico o la reconversión industrial por poner un ejemplo, se encuentra en el discurso de las asociaciones aunque en menor medida que otras herramientas del diagnóstico.

La segunda parte de este proceso de diagnóstico se centra en el establecimiento de las causas objetivas que originaron el problema. Se trata de identificar y resumir las causas con un eslogan. En este caso, se hace especial hincapié en el criterio edad como única causa real del proceso de prejubilación. Así, en el Manifiesto⁵² firmado por diferentes asociaciones, federaciones o confederaciones de prejubilados se afirma en su artículo segundo que: *“Los prejubilados/as son ciudadanos que han sido apartados del sistema productivo de este país por el solo hecho de tener 50 años o más”*. A continuación, el segundo paso para definir la causa, es hacer referencia explícita a la responsabilidad objetiva en el sistema económico y/o político – institucional. En este sentido, el Manifiesto anteriormente citado afirma en su artículo primero: *“Ningún prejubilado/a está VOLUNTARIAMENTE en esta situación, sino que es una consecuencia de una decisión política, sindical y empresarial, encaminada siempre a la obtención de beneficios por estos estamentos”*. De este modo, identifican a los responsables directos de la situación actual de los prejubilados.

Para finalizar con el marco de diagnóstico, es necesario señalar los responsables del problema a partir de los siguientes dispositivos: personalización (a quién se le atribuye la responsabilidad); intencionalidad (acción en la responsabilidad); intereses antagónicos (por oposición a los protagonistas); y deslegitimación (denuncia a través de la moralización). Tanto la personalización como la intencionalidad quedan claras con el artículo primero del manifiesto expuesto en el párrafo anterior. Encontramos muestras de la conformación de un “nosotros” antagónico y de la consiguiente deslegitimación del “otro” en los artículos cuatro, seis, siete, ocho y nueve en los que critican tanto a la Administración Pública, como a la sociedad o a procesos de análisis y búsqueda de soluciones como el Pacto de Toledo.

En el marco de pronóstico se proponen las soluciones o alternativas que remedien el problema. En primer lugar, un eslogan que resuma y exprese la solución identificada en la totalidad de asociaciones de prejubilados con la eliminación de los coeficientes reductores al cumplir los 65 años, una mayor representatividad de este colectivo ante las organizaciones públicas que toman decisiones sobre su futuro, la mejora de las pensiones de viudedad, y la defensa del Sistema Público de Pensiones. De la solución se derivan los beneficios concretos para con los colectivos afectados y la consiguiente mejora de su condición económica.

En este sentido, se recurre a la contextualización para reforzar el pronóstico y realizar una propuesta alternativa eficaz ante un órgano decisivo. Así, vemos como las diferentes asociaciones, la FEMAS, AITP, o CEPYP, plantean un conjunto de reivindicaciones concretas ante la reunión de la ponencia para la tercera revisión del Pacto de Toledo, escenario ante el cual han comenzado a articular una serie de mecanismos de presión que analizaremos en el tercer marco, el de motivación. En

⁵² Manifiesto extraído del artículo de las antropólogas María Isabel Jociles Rubio, y Adela Franzé Mudarón en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Nº 26. 2008. Página 175.

este sistema alternativo se perfilan las tácticas y los contenidos de las soluciones propuestas.

El marco de motivación da forma a las estrategias enmarcadoras para la movilización. Para lograrlo se da nombre a la causa, bajo un eslogan fácilmente identificable por la audiencia, para así favorecer la protesta. Es preciso identificar a los protagonistas, legitimados públicamente como representantes de los intereses colectivos. Esto supone con frecuencia autoproclamarse e autolegitimarse como los protagonistas del futuro cambio. Generalmente también resulta necesario dejar clara la responsabilidad moral de la acción o de la falta de acción en la defensa de una causa, así como la necesidad de asumir los posibles costes de la movilización. Para motivar la acción, se recalca el antagonismo, la diferencia de intereses entre nosotros y ellos, focalizando la atención en la comunicación, constatando las posibilidades hipotéticas de éxito y la eficacia de la movilización.

En este sentido, en el editorial de la Gaceta de la AITP del tercer trimestre de 2009⁵³ se afirma: *“Si no nos quieren escuchar, seguiremos dando la tabarra, porque es una tabarra justa y necesaria. Hasta que nos escuchen. Pero para conseguir que nos escuchen, tenemos que ser cada vez más. Tenemos que abarrotar calles y plazas, salir en los telediarios y que nos entrevisten en todos los periódicos, todas las radios, y todas las televisiones”*. Al mostrar el éxito de los mecanismo de movilización (*“la mayoría de las cosas que se realizan, porque se cree en sus proyectos, difícilmente salen mal y este es uno de ellos y lo vamos a conseguir”*⁵⁴) dando a conocer el eco mediático de la protesta (*“los medios de comunicación que en un principio tuvimos que atender: TVE, Programa 24 horas – entrevista personalizada de unos 10 a 12 minutos en directo -, Tele 5, Mirada Crítica, Inter Economía, todos ellos con resultados bastante aceptables”*⁵⁵) se refuerza la defensa de la causa.

Paralelamente se fortalece el discurso antagonista (*“Los Sres. Del Ministerio de Trabajo, Presidencia, o grupos que los sustentan al igual que la oposición, siguen callados”*⁵⁶) o bien (*“Cualquier Diputado mientras este problema no esté solucionado, jamás podrá tener la conciencia limpia, debería de presentar una Proposición de Ley y solicitar que estas anormalidades se corrijan”*⁵⁷), señalando la importancia del contexto (*“Para finalizar en el mes de septiembre seremos llamados a la Comisión del Pacto de Toledo”*⁵⁸) o como se señala en la página web de la CEPYP: *“La única vía presumiblemente exitosa para obtener un reconocimiento de nuestros derechos, se sitúa en la posible influencia en los ámbitos de decisión efectiva, sea en convocatorias electorales o foros donde se conozca el peso y las razones de nuestro colectivo”*.

⁵³ Cf. *Gaceta de la AITP*. N° 29. 2009. Página 3.

⁵⁴ Cf. *Gaceta de la AITP*. N° 29. 2009. Página 14.

⁵⁵ Cf. *Gaceta de la AITP*. N° 29. 2009. pp. 14 – 15.

⁵⁶ Cf. *Gaceta de la AITP*. N° 29. 2009. Página 15.

⁵⁷ Cf. *Gaceta de la AITP*. N° 29. 2009. Página 15.

⁵⁸ Cf. *Gaceta de la AITP*. N° 29. 2009. Página 15.

CONCLUSIONES

El punto que reconoce la importancia del Pacto de Toledo, es el único elemento de acuerdo que los diferentes actores comparten entre sí. De hecho, el discurso de los grupos políticos, independientemente de su ideología, es en general de carácter elogioso: *“El Pacto de Toledo es la construcción más acabada y estable del diálogo político y social en este país. Ha resistido como el único gran acuerdo político y social en este país. Ha sido un gran esfuerzo de compromiso de un sistema que ya nos pertenece a todos”*⁵⁹ o *“lo importante es mantener el acuerdo, mantener el Pacto, porque creo que ha sido positivo para el conjunto del sistema y, por ende, para el conjunto de la ciudadanía”*⁶⁰.

Más allá de este reconocimiento del Pacto de Toledo como foro válido de interpelación, análisis y acción la divergencia de posiciones no podría ser mayor. Basta como ejemplo, ver la postura antagónica que se da en relación a una de las reivindicaciones centrales de las asociaciones: la eliminación de los coeficientes reductores de los prejubilados a los 65 años. Mientras que esta cuestión constituye el eje alrededor del cual giran la mayor parte de reivindicaciones de los prejubilados, la postura oficial del Pacto de Toledo no podría ser más opuesta. En palabras de Isabel López i Chamosa: *“Pero a mí me gusta siempre recordar que cuando hablamos de que el eliminar los coeficientes a los 65 años porque ellos han sido obligados a jubilarse, es decir, estamos siendo injustos son el Sistema, porque no es el Sistema el que los condena a la jubilación anticipada, el Sistema gracias que le da la protección de poder jubilar antes de los 65 años. ¿Quién es el que le condena a un señor o señora a irse a la jubilación con 60 años con coeficientes reductores, la Seguridad Social?, no, es el mercado de trabajo y es la empresa quién le envía a esa situación. Entonces lo que no podemos pedir es que lo que genera una situación le pidamos a un Sistema que lo corrija, porque el sistema para que funcione tiene sus cálculos actuariales y un señor que se jubila cinco años antes deja de cotizar y empieza a cobrar cinco años antes, por lo tanto alguna penalización tiene que tener, porque si no imagínense ustedes, quién iba a aguantar hasta los 65 años (...)”*⁶¹.

Por tanto, y como expresó el Presidente de FEMAS José Carrillo Verdún durante las Jornadas sobre Envejecimiento Laboral y Prejubilación de 22, 23, y 24 de octubre de 2009, el futuro pasa por un modelo más próximo a la jubilación flexible,

⁵⁹ Bravo Sánchez, Concepción. Grupo Parlamentario Popular. “Mesa redonda con la participación de los portavoces de los partidos políticos en la Comisión del Pacto de Toledo” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N° Extra 1 2009. Página 199.

⁶⁰ López i Chamosa, Isabel. Grupo Parlamentario Socialista. “Mesa redonda con la participación de los portavoces de los partidos políticos en la Comisión del Pacto de Toledo” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N° Extra 1 2009. Página 196.

⁶¹ López i Chamosa, Isabel. “Mesa Redonda: El Pacto de Toledo en el año 2006” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Página 241.

es decir, por la posibilidad de dotar de mayor independencia a la hora de decidir sobre su vida laboral al trabajador, ya que como bien enunció Lourdes López Cumbre en su artículo *Jubilación flexible en la Unión Europea*⁶² no existen ya razones suficientes ni económicas, ni sociales, ni demográficas, ni gerontológicas, ni médicas, ni profesionales, para fijar una edad general y obligatoria de jubilación aplicable a todos.

El futuro de dicho proceso dependerá del ordenamiento jurídico, puesto que los intereses de la negociación colectiva, las necesidades del mercado de trabajo, y el carácter fluctuante de las decisiones políticas, impiden en cierto grado la abolición de las actuales situaciones discriminatorias.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberdi, I. “Padres, madres e hijos ante los nuevos valores de la familia española” en VV.AA. *Estructura Social*. Madrid. CIS. 2001.
- Beck, U. “El retorno a la teoría de la “sociedad del riesgo”, *Boletín de la A.G.E.* Nº 30. 2000.
- Blanco, A.” The Decision of Early Retirement in Spain” en *Estudios sobre la Economía Española*. FEDEA. Nº76. 2000.
- Bravo Sánchez, C. Grupo Parlamentario Popular. “Mesa redonda con la participación de los portavoces de los partidos políticos en la Comisión del Pacto de Toledo” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. nº extra 1 2009.
- Cabanillas Bermúdez, J. M. *El Pacto de Toledo*. Madrid. Tecnos. 1997.
- Castel, R. *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del asalariado*. Buenos Aires. Piados. 1997.
- Castells, M. *La era de la información*. Volumen 1. Madrid. Alianza Editorial. 1997. Capítulo 3.
- CES. *Vida Laboral y Prejubilación*. Madrid, 2000.
- Consejo de Política Económica y Protección Social. “Informe sobre los objetivos y métodos de trabajo en el área de pensiones 14098/01 de Diciembre de 2001”. en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Renovación del Pacto de Toledo*. Madrid. Colección Seguridad Social. 2003.
- Gaceta de la AITP*. Nº 29. 2009
- Gamson, W.A y Meyer, D.S. “Marcos interpretativos de la oportunidad política en McAdam, D, McCarthy J. y Zald, M.N. (eds.). *Movimientos sociales: Perspectivas comparadas* .Madrid. Istmo, 1999.

⁶² López Cumbre, Lourdes. “Jubilación flexible en la Unión Europea”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Página 84.

- González de la Fe, Teresa. “El Interaccionismo simbólico” en Giner, Salvador (co-ord.). *Teoría sociológica moderna*. Barcelona. Ariel. 2003.
- Gorz, A. *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido*. Madrid Sistema. 1995
- ICE. *Boletín Económico del ICE* nº2639. 2000.
- Jociles Rubio, M^ªI y Franzé Mudanó, A. “El discurso de la pérdida en las asociaciones reivindicativas” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. nº 26. 2008.
- Kholi, M; Rein, M, Guillemard, A.M.y Van Gunsteren, H. (Eds.). *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force*. Cambridge University Press. 1991.
- Lash, S. y Urry, J. *Economías de signos y espacio sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires. Amorrortu. 1998.
- Lekachman, R. *La era de Keynes*. Madrid. Alianza Editorial. 1970.
- López Cumbre, Lourdes. “Jubilación flexible en la Unión Europea” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº Extra 1. 2002.
- López i Chamosa, I. “Mesa Redonda: El Pacto de Toledo en el año 2006” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº Extra Seguridad Social. 2007.
- López i Chamosa, I. Grupo Parlamentario Socialista. “Mesa redonda con la participación de los portavoces de los partidos políticos en la Comisión del Pacto de Toledo” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Nº Extra 1, 2009.
- Mauleón, I y de Sardá, J. “Estimación cuantitativa de la economía sumergida en España”. *Ekonomiaz*. Nº39. 1997.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Renovación del Pacto de Toledo*. Madrid. Colección Seguridad Social. 2003.
- Montoya Melgar, A y Sánchez Urán Azaña, Y. “Contrato de trabajo, jubilación, y política de empleo”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº Extra 1. 2002.
- OCDE (OECD). *Employment Outlook*. París. OECD. 2002.
- Offe, C. *La sociedad del trabajo*. Madrid. Alianza. 1992.
- Sampedro Blanco, V. *Opinión pública y democracia deliberativa. Medios, sondeos y urnas*. Madrid. Istmo Ciencia Política. 2000.
- Zald, M “Cultura, ideología y creación de marcos estratégicos” en McAdam, Dough; McCarthy, John e Zald, Meyer (eds.). *Movements sociaux: perspectives comparadas*. Madrid. Istmo. 1999.

TABLAS

TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD

	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Total	52,3	51,6	51,2	50,7	50,2	49,7
De 16 a 19	55,5	54,0	51,7	49,3	47,0	44,8
De 20 a 24	58,9	58,2	58,7	59,0	59,0	59,4
De 25 a 54	62,4	62,4	62,3	62,6	62,7	62,5
De 55 y más	29,6	28,3	27,6	26,6	25,7	25,0
Total (V)	77,8	77,0	76,0	75,1	74,2	73,6
De 16 a 19	62,4	60,8	57,8	55,1	53,0	50,7
De 20 a 24	64,1	62,9	63,4	63,5	63,9	64,7
De 25 a 54	96,1	96,1	95,7	95,6	95,1	94,9
De 55 y más	49,8	48,3	46,9	45,3	44,1	43,2
Total (M)	28,7	28,1	28,1	28,1	27,8	27,4
De 16 a 19	48,4	47,1	45,5	43,4	40,7	38,7
De 20 a 24	53,6	53,4	53,9	54,4	54,1	54,1
De 25 a 54	29,2	29,0	29,2	29,9	30,4	30,3
De 55 y más	14,1	13,1	12,9	12,2	11,4	10,8
	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Total	49,6	49,6	49,3	49,0	49,1	50,2
De 16 a 19	43,3	41,3	40,3	37,7	36,1	38,2
De 20 a 24	60,0	60,5	60,7	60,7	62,1	65,6
De 25 a 54	63,2	63,9	64,2	64,7	65,4	67,3
De 55 y más	24,2	23,7	22,8	22,1	21,4	20,7
Total (V)	72,9	72,1	71,5	70,7	70,4	69,7
De 16 a 19	49,5	46,9	46,1	42,9	40,9	40,0
De 20 a 24	65,5	65,9	66,3	67,3	69,4	71,4
De 25 a 54	94,8	94,6	94,4	94,3	94,4	94,0
De 55 y más	41,7	40,4	38,9	37,5	36,4	34,7
Total (M)	27,9	28,6	28,6	28,7	29,1	32,0
De 16 a 19	36,9	35,4	34,3	32,4	31,2	36,3
De 20 a 24	54,5	55,1	55,1	54,1	54,6	59,6
De 25 a 54	31,8	33,3	34,1	35,1	36,5	40,7
De 55 y más	10,4	10,7	10,1	10,0	9,5	9,5
	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Total	50,8	50,6	50,8	50,8	50,7	50,8
De 16 a 19	36,8	33,7	32,1	29,9	29,7	28,4
De 20 a 24	67,9	67,1	67,0	65,9	63,8	62,9
De 25 a 54	68,7	69,4	70,6	71,5	71,7	72,7
De 55 y más	20,2	20,1	19,6	19,1	18,8	18,0

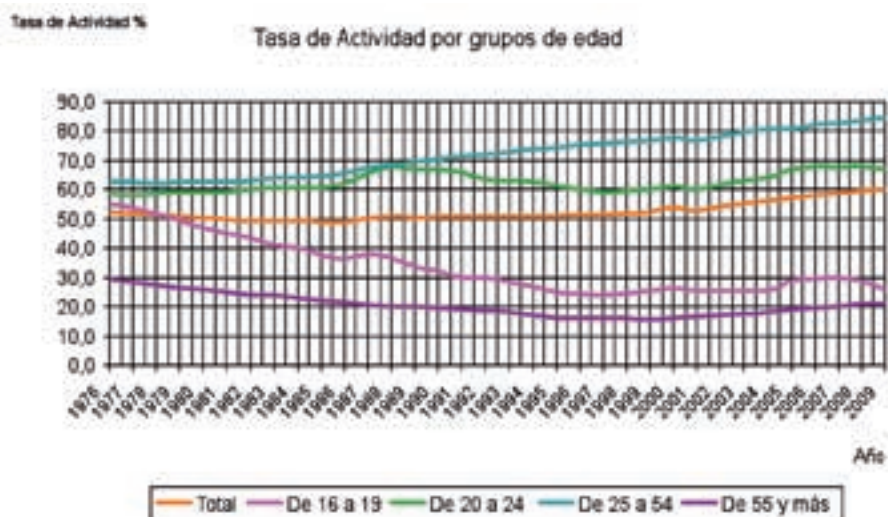
Total (V)	69,2	68,6	68,5	68,0	66,9	66,4
De 16 a 19	37,2	34,7	33,1	32,2	32,6	31,0
De 20 a 24	73,0	72,1	72,7	71,2	68,8	68,1
De 25 a 54	94,1	93,9	94,3	94,1	92,9	93,1
De 55 y más	33,3	33,4	32,6	31,9	30,7	29,2
Total (M)	33,5	33,7	34,3	34,7	35,4	36,1
De 16 a 19	36,4	32,7	31,1	27,5	26,7	25,8
De 20 a 24	62,6	62,0	61,2	60,5	58,6	57,5
De 25 a 54	43,3	44,8	46,9	48,8	50,5	52,4
De 55 y más	9,8	9,5	9,2	8,9	9,3	9,1

TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Total	51,0	51,0	51,3	51,6	52,0	52,5
De 16 a 19	27,0	25,1	24,3	23,9	24,3	25,3
De 20 a 24	62,8	61,3	60,1	59,4	59,5	60,3
De 25 a 54	73,8	74,3	75,1	75,8	76,2	76,7
De 55 y más	16,9	16,4	16,2	16,0	16,0	15,8
Total (V)	65,7	65,1	65,1	65,1	65,5	65,7
De 16 a 19	29,2	27,0	26,5	26,5	28,1	28,6
De 20 a 24	66,8	64,3	63,3	62,3	62,7	64,0
De 25 a 54	92,9	92,6	92,7	92,6	92,7	92,7
De 55 y más	27,4	26,3	26,1	25,8	25,7	25,3
Total (M)	37,1	37,7	38,2	38,9	39,2	40,0
De 16 a 19	24,8	23,2	21,9	21,2	20,2	21,7
De 20 a 24	58,6	58,1	56,7	56,3	56,0	56,4
De 25 a 54	54,6	55,9	57,4	58,8	59,5	60,6
De 55 y más	8,5	8,5	8,3	8,2	8,3	8,2
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	53,6	53,0	54,3	55,5	56,4	57,4
De 16 a 19	26,3	25,6	25,5	25,3	25,5	28,9
De 20 a 24	61,4	60,2	61,7	63,1	64,3	67,0
De 25 a 54	77,9	76,6	78,2	79,6	80,6	80,9
De 55 y más	16,4	16,7	17,1	17,7	18,1	19,1
Total (V)	66,5	66,2	67,0	67,7	68,1	68,8
De 16 a 19	30,4	30,6	31,4	30,9	31,1	34,1
De 20 a 24	65,2	65,7	66,8	68,6	69,9	72,1
De 25 a 54	92,9	91,7	92,1	92,5	92,5	92,4
De 55 y más	26,1	26,4	26,9	27,4	27,5	28,4

Total (M)	41,4	40,4	42,2	43,8	45,2	46,4
De 16 a 19	22,0	20,3	19,3	19,4	19,5	23,4
De 20 a 24	57,3	54,5	56,3	57,4	58,5	61,7
De 25 a 54	62,8	61,3	64,1	66,5	68,3	69,0
De 55 y más	8,6	8,8	9,2	9,8	10,4	11,5
	2006	2007	2008	2009		
Total	58,3	58,9	59,8	60,0		
De 16 a 19	29,3	29,7	29,1	26,0		
De 20 a 24	67,9	67,4	68,1	66,9		
De 25 a 54	82,0	82,8	83,8	84,6		
De 55 y más	19,6	19,9	20,8	21,2		
Total (V)	69,1	69,3	69,5	68,8		
De 16 a 19	33,5	34,7	32,8	30,0		
De 20 a 24	72,4	72,2	72,7	70,5		
De 25 a 54	92,6	92,6	92,6	92,4		
De 55 y más	28,9	28,7	29,6	29,1		
Total (M)	47,9	48,9	50,5	51,5		
De 16 a 19	24,8	24,5	25,2	21,7		
De 20 a 24	63,1	62,4	63,3	63,3		
De 25 a 54	71,2	72,7	74,7	76,5		
De 55 y más	12,1	12,7	13,6	14,7		

TASAS DE ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD.



VOLUMEN ABSOLUTO DE OCUPADOS SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD

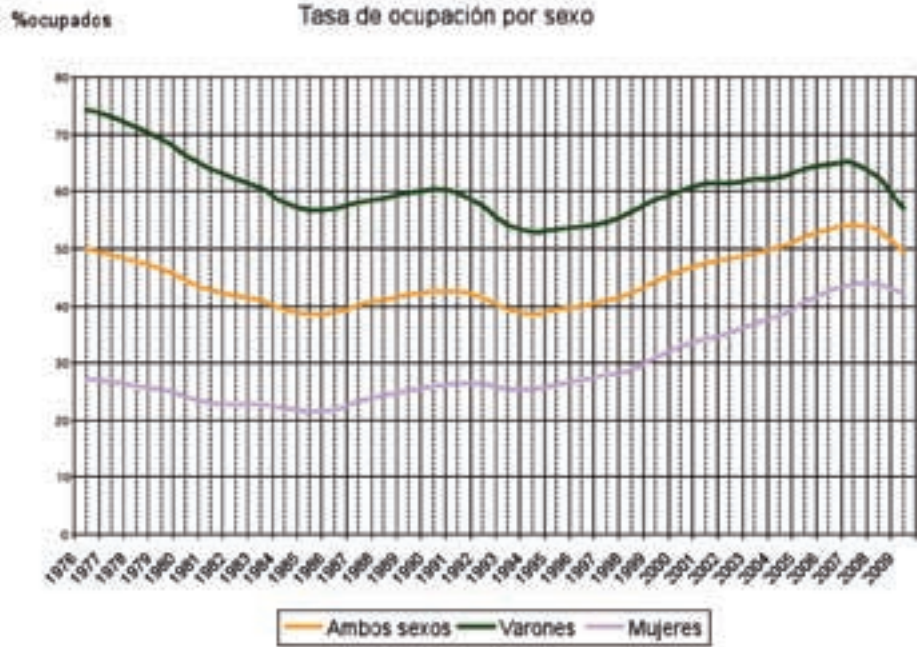
	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Varones						
Total	9112,25	9048,725	8912,875	8772,55	8530,10	8362,33
De 16 a 19	662,75	631,325	571,025	517,3	450,67	394,00
De 20 a 24	760,95	746	733,675	724,925	688,20	677,60
De 25 a54	6195,4	6206,65	6164,1	6112,05	5992,20	5913,28
De 55 y más	1493,15	1464,775	1444,1	1418,275	1398,97	1377,45
Mujeres						
Total	3610,75	3545,625	3485,3	3454,925	3325,37	3226,03
De 16 a 19	486	468,625	418,5	383,975	308,87	272,00
De 20 a 24	634,45	629,125	623,65	617,7	581,50	556,43
De 25 a54	1927,05	1917,45	1911,775	1943,2	1952,67	1936,30
De 55 y más	563,3	530,425	531,35	510,075	482,33	461,28
	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Varones						
Total	8259,85	8154,825	7918,55	7828,7	7965,325	8234,925
De 16 a 19	355,975	318,775	286,725	267,725	281,05	294,1
De 20 a 24	660,875	653,35	623,025	622,9	655,3	750,9
De 25 a54	5891,625	5845,775	5726,775	5680,7	5789,575	5953,675
De 55 y más	1351,4	1336,975	1282	1257,475	1239,375	1236,225
Mujeres						
Total	3221,475	3266,9	3200,3	3175,35	3243,5	3514,2
De 16 a 19	242,35	216,3	190,925	173,825	172,55	213,25
De 20 a 24	537,575	512,05	476,35	444,15	456,25	500,45
De 25 a54	1986,1	2063,3	2075,525	2099,575	2175,05	2353,55
De 55 y más	455,45	475,2	457,475	457,775	439,575	446,875
	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Varones						
Total	8485,15	8741,85	8892,975	8886,925	8624,475	8188,55
De 16 a 19	301,625	319,625	311,025	308,3	293,925	220,8
De 20 a 24	825,475	876,4	904	897,675	827,7	717,55
De 25 a54	6121,775	6276,85	6403,525	6430,35	6297,7	6125
De 55 y más	1236,3	1269	1274,375	1250,6	1205,15	1125,25
Mujeres						
Total	3718,475	3896,375	4061,925	4170,15	4197,85	4105,2
De 16 a 19	222,4	230,55	230,775	213,125	190,05	152,6
De 20 a 24	543,625	581,75	600,2	607,775	573,375	508,125
De 25 a54	2482,575	2617,475	2775,225	2902,425	2972,875	2990,15
De 55 y más	469,9	466,625	455,725	446,85	461,6	454,3

VOLUMEN ABSOLUTO DE OCUPADOS SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Varones						
Total	8086,88	8237,48	8409,10	8665,48	9032,88	9433,78
De 16 a 19	198,35	189,63	188,03	181,50	207,30	221,83
De 20 a 24	693,58	716,28	709,78	740,18	779,70	848,50
De 25 a54	6144,15	6309,53	6473,33	6693,98	6972,08	7287,98
De 55 y más	1050,85	1022,05	1037,98	1049,85	1073,85	1075,48
Mujeres						
Total	4120,75	4274,58	4462,43	4680,10	4871,33	5256,05
De 16 a 19	131,80	125,90	108,73	101,65	105,63	127,88
De 20 a 24	496,78	498,58	499,55	528,75	541,60	590,30
De 25 a54	3068,83	3231,45	3445,48	3644,05	3806,25	4113,23
De 55 y más	423,33	418,65	408,68	405,60	417,80	424,65
	2000	2001	2002	2003	2004	2005¹
Varones						
Total	9821,125	10150,525	10365	10652,9	10934,325	
De 16 a 19	238,575	245,975	239,075	221,425	222,575	
De 20 a 24	882,15	912,525	892,325	890,625	890,8	
De 25 a54	7565,45	7785,7	7989,05	8244,8	8495,05	
De 55 y más	1134,975	1206,3	1244,575	1296	1325,9	
Mujeres						
Total	5684,775	5995,75	6265,3	6643,075	7036,55	
De 16 a 19	130	126,9	117,225	108,9	112,95	
De 20 a 24	631,125	640,425	644,2	652,575	649,775	
De 25 a54	4474,475	4743,275	4999,85	5333,275	5678,35	
De 55 y más	449,175	485,175	504,075	548,3	595,475	
	2006	2007	2008	2009		
Varones						
Total			11720,7	10715,03		
De 16 a 19			199,2	128,50		
De 20 a 24			816,025	637,67		
De 25 a54			9168,175	8487,47		
De 55 y más			1537,3	1461,37		
Mujeres						
Total			8536,95	8253,63		
De 16 a 19			125,3	86,23		
De 20 a 24			674,45	565,53		
De 25 a54			6899,4	6725,37		
De 55 y más			837,8	876,53		

¹. Los datos de ocupación por sexo y edad correspondientes a los años 2005, 2006, y 2007 no se encuentran disponibles. Sí lo están, si tomamos únicamente la variable sexo.

TASAS DE OCUPACIÓN POR SEXO



VALORES ABSOLUTOS DE PARADOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Total	608,50	689,13	924,63	1155,83	1532,83	1891,58
De 16 a 19	166,40	195,50	268,38	319,75	408,13	489,65
De 20 a 24	125,60	152,73	222,90	287,70	396,50	500,13
De 25 a 54	274,40	293,65	376,90	480,30	642,18	795,05
De 55 y más	42,05	47,28	56,45	68,10	86,08	106,75
Total (V)	424,15	479,80	620,78	777,98	1028,85	1268,93
De 16 a 19	84,90	105,35	140,18	174,18	220,55	271,35
De 20 a 24	74,15	86,43	126,35	158,70	218,53	270,65
De 25 a 54	227,30	243,88	301,85	381,65	511,10	629,70
De 55 y más	37,75	44,15	52,40	63,45	78,70	97,18
Total (M)	184,35	209,28	303,85	377,88	503,98	622,68
De 16 a 19	81,55	90,13	128,20	145,58	187,58	218,28
De 20 a 24	51,45	66,33	96,55	129,00	177,95	229,48

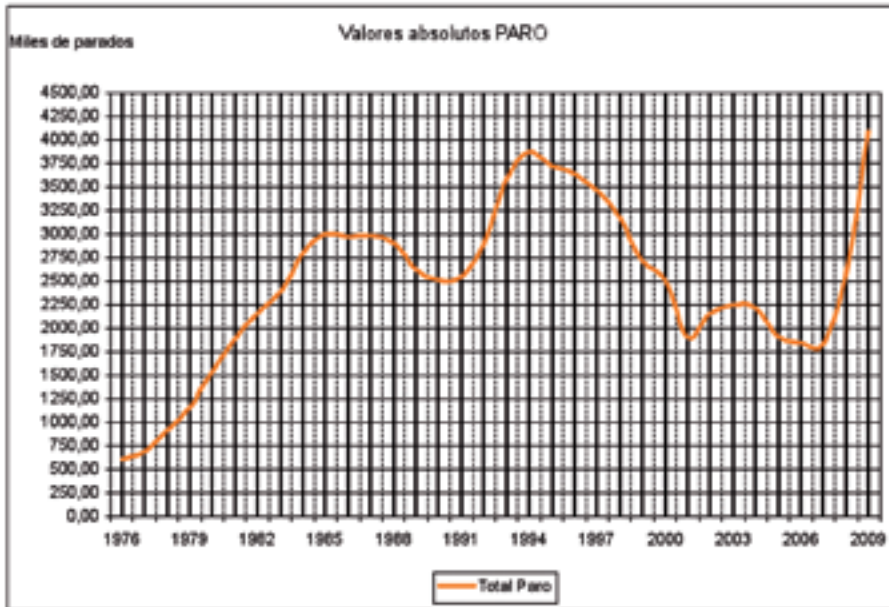
	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Total	2161,83	2394,35	2793,53	3005,08	2975,13	2976,73
De 16 a 19	529,23	544,23	577,03	544,18	486,98	489,23
De 20 a 24	591,73	673,63	775,83	836,90	856,85	847,00
De 25 a 54	920,83	1050,00	1271,13	1441,45	1433,23	1468,43
De 55 y más	120,03	126,53	169,60	182,55	198,08	172,08
Total (V)	1419,85	1547,58	1824,60	1941,08	1874,63	1652,88
De 16 a 19	300,60	306,83	328,68	304,00	262,65	239,93
De 20 a 24	321,15	354,95	410,48	443,63	459,60	408,30
De 25 a 54	689,58	771,13	932,90	1033,28	980,48	861,30
De 55 y más	108,60	114,68	152,58	160,15	171,90	143,38
Total (M)	742,00	846,78	968,93	1064,03	1100,50	1323,85
De 16 a 19	228,63	237,38	248,33	240,20	224,28	249,35
De 20 a 24	270,58	318,63	365,35	393,28	397,23	438,68
De 25 a 54	231,28	278,85	338,23	408,15	452,75	607,15
De 55 y más	11,50	11,88	17,03	22,40	26,18	28,68
	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Total	2906,48	2632,45	2510,48	2545,18	2883,40	3598,78
De 16 a 19	443,63	343,13	312,55	275,65	307,20	377,88
De 20 a 24	821,03	717,88	666,30	638,05	679,45	833,90
De 25 a 54	1487,85	1417,40	1391,03	1485,33	1734,25	2197,80
De 55 y más	153,95	154,05	140,58	146,18	162,55	189,20
Total (V)	1479,55	1286,23	1194,93	1223,25	1425,35	1887,83
De 16 a 19	198,65	150,55	138,95	130,43	149,70	197,75
De 20 a 24	370,55	310,80	292,15	282,40	317,53	419,93
De 25 a 54	787,48	700,05	654,98	695,08	834,83	1120,83
De 55 y más	122,90	124,80	108,88	115,35	123,30	149,33
Total (M)	1426,90	1346,18	1315,53	1321,98	1458,03	1710,95
De 16 a 19	245,00	192,60	173,63	145,23	157,48	180,13
De 20 a 24	450,53	407,10	374,18	355,65	361,93	413,93
De 25 a 54	700,38	717,35	736,10	790,20	899,43	1076,98
De 55 y más	31,03	29,20	31,70	30,83	39,23	39,93

VALORES ABSOLUTOS DE PARADOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Total	3880,08	3715,58	3646,28	3464,08	3176,80	2722,23
De 16 a 19	373,90	325,08	307,03	293,48	250,63	213,48
De 20 a 24	875,03	810,88	780,65	696,43	637,23	527,15
De 25 a 54	2436,30	2392,43	2380,08	2296,28	2125,83	1828,28
De 55 y más	194,88	187,20	178,53	177,98	163,13	153,35
Total (V)	1974,25	1813,70	1774,18	1629,68	1417,70	1158,28
De 16 a 19	190,53	161,98	149,50	145,90	127,25	105,10
De 20 a 24	427,68	368,25	360,60	312,50	275,18	217,80
De 25 a 54	1204,63	1145,83	1137,53	1050,05	905,93	730,43
De 55 y más	151,43	137,65	126,58	121,30	109,38	104,93
Total (M)	1905,80	1901,88	1872,10	1834,40	1759,08	1563,95
De 16 a 19	183,35	163,10	157,53	147,58	123,40	108,33
De 20 a 24	447,35	442,65	420,05	383,93	362,05	309,33
De 25 a 54	1231,65	1246,60	1242,55	1246,25	1219,88	1097,85
De 55 y más	43,45	49,55	51,98	56,70	53,73	48,40
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	2496,35	1904,40	2155,33	2242,20	2213,68	1912,50
De 16 a 19	192,83	153,08	151,23	160,38	147,80	157,08
De 20 a 24	464,45	361,08	391,08	390,85	382,53	333,35
De 25 a 54	1683,28	1279,70	1483,38	1558,83	1543,65	1291,45
De 55 y más	155,85	110,55	129,68	132,15	139,68	130,65
Total (V)	1037,43	828,08	929,35	976,40	970,78	862,85
De 16 a 19	93,58	76,48	80,80	85,88	80,38	80,20
De 20 a 24	192,48	155,25	176,13	183,70	176,38	153,95
De 25 a 54	649,75	528,00	595,83	628,80	633,08	551,35
De 55 y más	101,60	68,35	76,63	77,98	81,00	77,35
Total (M)	1458,95	1076,35	1226,00	1265,83	1242,88	1049,65
De 16 a 19	99,23	76,63	70,43	74,50	67,43	76,88
De 20 a 24	271,95	205,80	214,95	207,13	206,15	179,43
De 25 a 54	1033,50	751,70	887,55	930,03	910,65	739,98
De 55 y más	54,28	42,20	53,08	54,20	58,68	53,33
	2006	2007	2008	2009		

Total	1837,10	1833,90	2590,60	4090,50		
De 16 a 19	156,88	157,38	211,13	259,27		
De 20 a 24	286,48	285,33	381,90	590,53		
De 25 a 54	1267,13	1256,30	1818,38	2944,97		
De 55 y más	126,68	134,78	179,28	295,70		
Total (V)	791,50	815,20	1310,98	2258,60		
De 16 a 19	75,38	78,60	110,83	152,73		
De 20 a 24	130,23	128,90	204,63	326,83		
De 25 a 54	515,03	535,35	895,45	1609,37		
De 55 y más	70,88	72,38	100,13	169,57		
Total (M)	1045,65	1018,65	1279,60	1831,93		
De 16 a 19	81,50	78,78	100,28	106,57		
De 20 a 24	156,25	156,50	177,28	263,70		
De 25 a 54	752,05	720,95	922,93	1335,53		
De 55 y más	55,85	62,45	79,13	126,10		

CONTINGENTE DE PARADOS



INDICADORES DEMOGRÁFICOS 2009

Población Total	46.661.950	Datos provisionales a 1 de enero de 2009
Población masculina	23.101.496	Datos provisionales a 1 de enero de 2009.
Población femenina	23.557.454	Datos provisionales a 1 de enero de 2009
Población < 15 años	6.782.367	Datos provisionales a 1 de enero de 2009
Población Activa	32.098.753	Datos provisionales a 1 de enero de 2009
Población > 65 años	7.780.830	Datos provisionales a 1 de enero de 2009
Población fem. en edad fértil: 15 – 49 años	11.729.800	Datos provisionales a 1 de enero de 2009.
Índice de masculinidad	98'08	Por cada 100 mujeres hay 98'08 hombres
Relación niños - mujeres	0'58	Por cada mujer en edad fértil hay 0'58 menores de 15 años
Peso de los jóvenes	14'54	Los menores de 16 años suponen el 14'54% de la población total.
Peso de la 3ª edad	16'67	Los mayores de 65 años suponen el 16'67% de la población total.
Proporción de Activos	68'79%	La población potencialmente activa supone un 68'79% del total
Relación de dependencia	45'37%	El peso de los pasivos supone el 45'37% del total poblacional.
Índice de juventud	21'13	Por cada 100 personas económicamente activas hay 21'13 menores de 16.
Índice de vejez	24'24	Por cada 100 personas económicamente activas hay 24'24 mayores de 65.
Índice de envejecimiento	114'72	Por cada 100 menores de 16 años hay 114'72 mayores de 65.
Índice de reemplazo de la PEA	95'7	Por cada 100 personas que pueden abandonar el mercado laboral, están en edad de entrar a trabajar 95'7
Indicador del sistema de pensiones	7'6	Por cada 100 personas potencialmente activas hay 7'6 en edad de abandonar el mercado laboral.