

Observatorio Económico

España

Madrid,
20 de noviembre de 2012
Análisis Económico

Unidad de España
Rafael Doménech
r.domenech@bbva.com

Juan Ramón García
juanramon.gj@bbva.com

Sobre la necesidad de prolongar la vida laboral en España¹

- **La participación laboral de los trabajadores de edad avanzada en España es baja en comparación con la del promedio de la OCDE debido a su reducida tasa de empleo**

- **Existen factores que afectan tanto a la oferta como a la demanda de trabajo que explican las menores tasas de participación y de empleo de los mayores en España respecto a los países de la OCDE**

Entre los primeros destacan la menor cualificación de nuestra fuerza de trabajo, la combinación de una regulación de acceso a la jubilación anticipada ineficiente y un sistema de prestaciones generoso, y una estructura impositiva que incrementa el coste de oportunidad de que los trabajadores mayores continúen ocupados.

Entre los aspectos que condicionan la demanda de trabajo se encuentran las rigideces contractuales y retributivas que impone nuestro marco legal de relaciones laborales y la ineficacia de las políticas activas de empleo que pretenden impulsar el envejecimiento activo.

- **Las repercusiones negativas del envejecimiento de la población y del retraso de la incorporación al mercado laboral sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones, y las positivas sobre la empleabilidad de los jóvenes y sobre las habilidades cognitivas de los mayores aconsejan prolongar la vida laboral en España**

- **Para incentivar la permanencia en el mercado laboral de las personas de edad avanzada se debe actuar conjuntamente sobre los obstáculos que limitan la oferta y la demanda de trabajo**

Modificar la regla del cálculo de la pensión para favorecer el retraso de la edad de jubilación, corregir los desincentivos causados por la existencia de límites a la cuantía máxima de la pensión, impulsar la formación permanente y el reciclaje profesional de los trabajadores mayores como estrategia de activación, flexibilizar la relación laboral mediante la promoción de la jubilación flexible, otorgar un mayor peso al pago por rendimiento en detrimento de los complementos por antigüedad y un mejor conocimiento por parte de la población de las reglas que determinan el acceso y la cuantía de la pensión de jubilación son algunas de las medidas que contribuirían a impulsar la prolongación de la vida activa.

¹: Se agradecen los comentarios y sugerencias de Miguel Cardoso, Mónica Correa, Félix Lores, Antonio Marín, Pep Ruiz, Juan Ruiz-Sánchez y Camilo Ulloa. Este trabajo fue presentado en el curso de la UIMP "Envejecimiento activo y prolongación de la vida laboral", celebrado en Santander el 10 de julio de 2012.

1. Introducción

Durante las últimas cinco décadas, la participación laboral de los mayores de 55 años en España ha sido más baja que la del promedio de las economías desarrolladas debido a su menor tasa de empleo.² Así, el porcentaje de mayores ocupados hoy en España (44,5%) se sitúa diez puntos por debajo de la media de la OCDE a pesar del crecimiento registrado desde mediados de los años 90.

¿Qué elementos explican la reducida tasa de empleo de los mayores en España? La evidencia disponible indica que existen factores que afectan a la oferta y a la demanda de trabajo que condicionan la relación de las personas de edad avanzada con el mercado laboral. Entre los aspectos que limitan la oferta de trabajo de los mayores se encuentran:

- su menor cualificación relativa, que reduce la probabilidad de conservar el empleo y el coste de oportunidad de abandonar el mercado de trabajo;
- los incentivos perversos provocados por la combinación de una regulación de acceso a la jubilación anticipada ineficiente y un sistema de prestaciones por desempleo generoso; y
- una estructura impositiva que desincentiva la permanencia en el empleo de los ocupados de mayor edad al reducir el beneficio de prolongar la vida activa.

Entre los factores que obstaculizan la demanda de trabajadores de edad avanzada destacan las rigideces impuestas por la regulación laboral vigente -tanto en términos contractuales como salariales- que incrementan el coste relativo de los ocupados mayores, y la reducida eficacia de las políticas activas de empleo que tratan de promover el envejecimiento activo.

¿Cuáles son las consecuencias de las menores tasas de participación y de empleo de las personas de edad avanzada? En primer lugar, todas las proyecciones demográficas realizadas por instituciones solventes (INE,³ Eurostat,⁴ OCDE,⁵ Naciones Unidas,⁶ etc.) indican que el envejecimiento ininterrumpido de la población española registrado durante los últimos 50 años continuará durante los próximos 50, lo que unido al retraso paulatino de la edad de acceso al mercado de trabajo amenaza la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Incluso aunque la tasa de empleo aumente hasta alcanzar el promedio de la UE15, la tasa de dependencia o de sostenibilidad neta -i. e., la relación entre cotizantes al sistema y pensionistas- apenas superaría la unidad en 2050, la mitad de su valor actual.

En segundo lugar, la prolongación de la vida activa tiene externalidades positivas tanto sobre el resto de la población como sobre el propio colectivo de ocupados de edad avanzada. La evidencia empírica internacional demuestra que, a nivel agregado, la situación laboral de jóvenes y mayores es complementaria y no sustitutiva, lo que cuestiona la idea de que la permanencia en la ocupación de los trabajadores próximos a la edad de jubilación dificulta el acceso de los jóvenes al empleo. Adicionalmente, el envejecimiento activo tiene repercusiones positivas sobre las habilidades cognitivas de los trabajadores mayores. Así, se ha demostrado que la prolongación de la vida laboral protege contra la demencia y retrasa la aparición de la enfermedad de Alzheimer en aquellas personas que la padecen.

¿Qué medidas contribuirían a incentivar la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada? Modificar la regla del cálculo de la pensión para favorecer el retraso de la edad de jubilación, corregir los desincentivos causados por la existencia de límites a la cuantía máxima de la pensión de jubilación, promover la formación continua, flexibilizar la relación laboral entre trabajadores mayores y empresas, etc., son algunas de las actuaciones propuestas en la Sección 5 de este trabajo.

2 La participación laboral -o tasa de actividad- de un grupo poblacional es la suma de los porcentajes de ocupados (tasa de empleo) y desempleados en dicho grupo.

3 <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fp251&file=inebase&L=0>

4 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_projections

5 <http://www.oecd-ilibrary.org/content/data/data-00538-en>

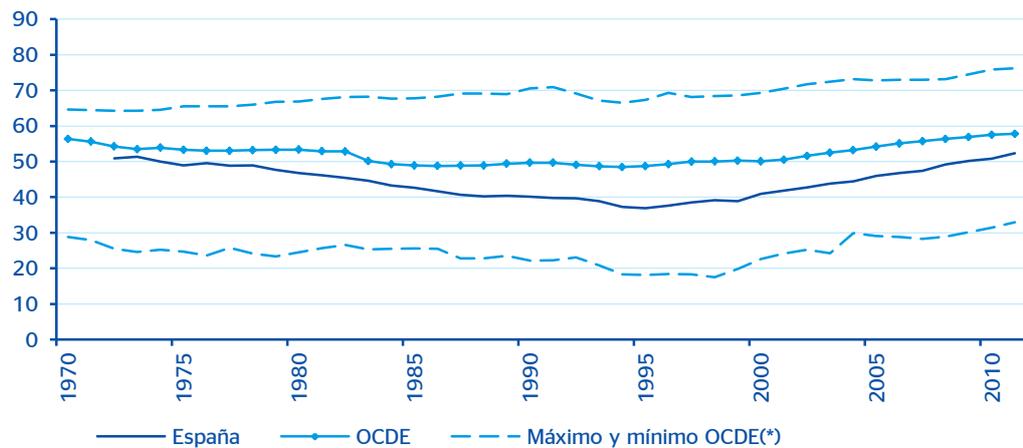
6 <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>

El resto del Observatorio se estructura como sigue. La Sección 2 describe la evolución laboral de los trabajadores de edad avanzada en España durante las últimas décadas en relación con los del conjunto de la OCDE. La Sección 3 analiza los factores de demanda y de oferta de trabajo que condicionan la participación laboral de los trabajadores mayores, centrandose en aquellos que limitan las posibilidades de alargar la vida activa. La Sección 4 detalla los motivos por los que sería deseable la prolongación de la vida laboral en España. Por último, la Sección 5 sugiere algunas recomendaciones de política económica a la vista de las principales conclusiones extraídas del análisis realizado en las secciones precedentes.

2. La situación laboral de los trabajadores mayores en España

La participación laboral de la población de edad avanzada en España, *i. e.*, aquella entre 55 y 64 años de edad, ha sido tradicionalmente menor que la del promedio de la OCDE, como se puede observar en el Gráfico 1. Si bien la tasa de actividad de la población próxima a la edad de jubilación se ha incrementado más de 10 puntos porcentuales (pp) desde mediados de la década de los 90, todavía se encuentra lejos de la de las economías que lideran la clasificación de la OCDE (Nueva Zelanda, Suecia y Suiza).

Gráfico 1
Tasa de actividad de la población entre 55 y 64 años (%)



(*) Excluida Islandia
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE

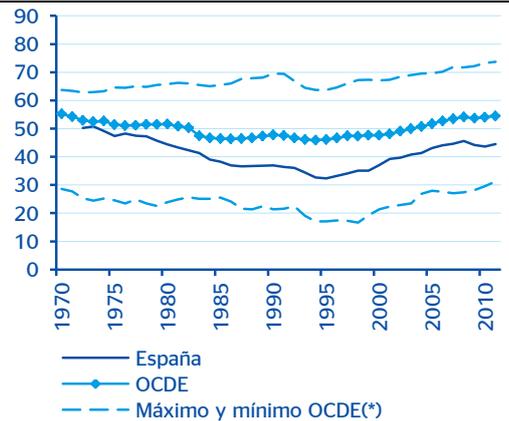
La causa que explica la menor participación laboral de los mayores en España es su reducida tasa de empleo (Gráfico 2). Desde los años 70, el porcentaje de personas de edad avanzada ocupadas disminuyó 17,8pp hasta situarse en el 32,4% en 1995, 13,8pp menor que el promedio de la OCDE. La mejora de la coyuntura económica tras la recesión de comienzos de los 90 favoreció el aumento sostenido de la tasa de empleo de los trabajadores mayores hasta situarse en el 45,6% en 2008, 8,4pp menos que la de la OCDE. Dada su naturaleza procíclica, se observa un deterioro desde 2009 en línea con el empeoramiento registrado por el mercado laboral en España.⁷

Por el contrario, la incidencia del desempleo entre la población española de edad avanzada es relativamente elevada. Como ilustra el Gráfico 3, la proporción de personas entre 55 y 64 años

7: Con todo, el efecto del ciclo sobre la tasa de empleo de los trabajadores próximos a la edad de jubilación es menor que sobre el conjunto de la población. Esto se debe tanto a características institucionales del mercado de trabajo que benefician a los ocupados de mayor edad (menor temporalidad, mayor poder negociador, mayor coste de despido, etc.) como a características individuales (mayor experiencia).

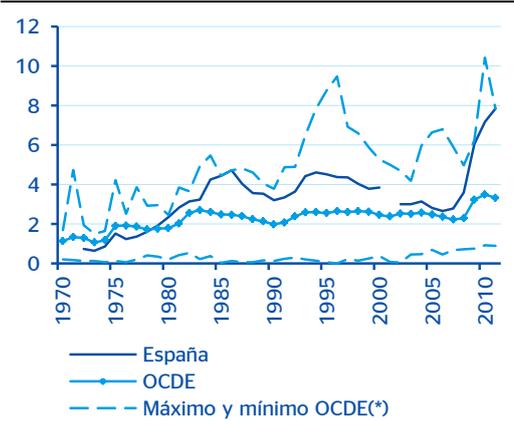
que se encuentran paradas en España supera el promedio de la OCDE desde la segunda crisis del petróleo a finales de los años 70. La diferencia se estrecha durante los ciclos expansivos y se amplía durante los contractivos –especialmente durante el actual–, reflejando la mayor elasticidad de las magnitudes del mercado de trabajo español al crecimiento económico.⁸

Gráfico 2
Tasa de empleo de la población entre 55 y 64 años (%)



(*) Excluida Islandia
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE

Gráfico 3
Incidencia del desempleo en la población entre 55 y 64 años (%)



(*) Excluida Islandia
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE

3. Determinantes de las tasas de actividad y de empleo de los mayores

¿Por qué las tasas de actividad y de empleo de la población de edad avanzada en España han sido tradicionalmente menores que las del promedio de la OCDE? Se pueden distinguir dos grupos de factores: los que afectan a la oferta de trabajo y los que condicionan la demanda de trabajo.

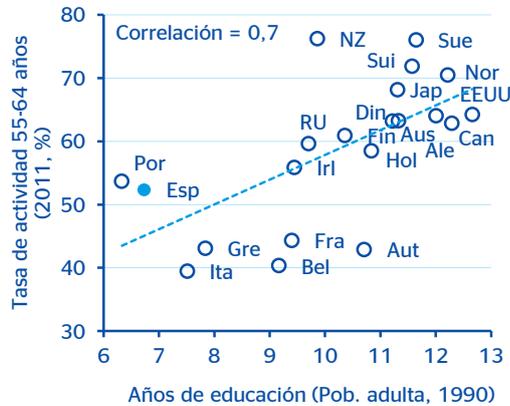
Factores relacionados con la oferta de trabajo

En primer lugar, la heterogeneidad entre países en tasas de actividad y, sobre todo, de empleo de los trabajadores de edad avanzada refleja **diferencias de capital humano**. Dada la relación positiva que existe entre el nivel de cualificación de un trabajador, la estabilidad de su puesto de trabajo, su productividad y su remuneración, la probabilidad de que un ocupado pierda su empleo disminuye, y el coste de abandonar el mercado laboral aumenta, cuando su capital humano crece.

Los Gráficos 4 y 5 ilustran la relación que existe entre el nivel de cualificación de la población de un país durante la etapa central de su vida laboral –medido como el número medio de años de educación de la población adulta– y las tasas de actividad y de empleo de ésta cuando se aproxima el momento de su jubilación. Se observa que economías mediterráneas como la española, caracterizadas por el menor capital humano de su fuerza de trabajo, exhiben tasas de participación y de empleo de la población de edad avanzada comparativamente reducidas.

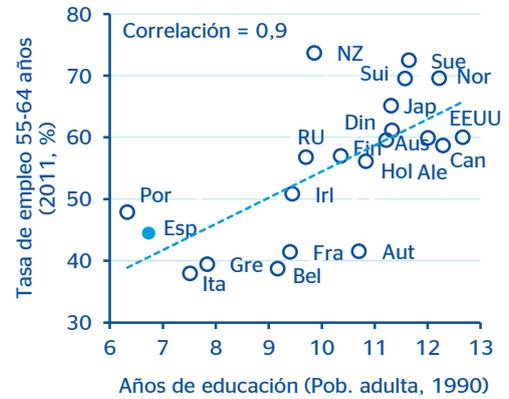
8: Véase la evidencia recogida en el capítulo 3 de FMI (2010).

Gráfico 4
Tasa de actividad de la población entre 55 y 64 años y nivel educativo (%)



(*) Excluida Islandia
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE y de la Fuente y Doménech (2012b)

Gráfico 5
Tasa de empleo de la población entre 55 y 64 años y nivel educativo (%)



(*) Excluida Islandia
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE y de la Fuente y Doménech (2012b)

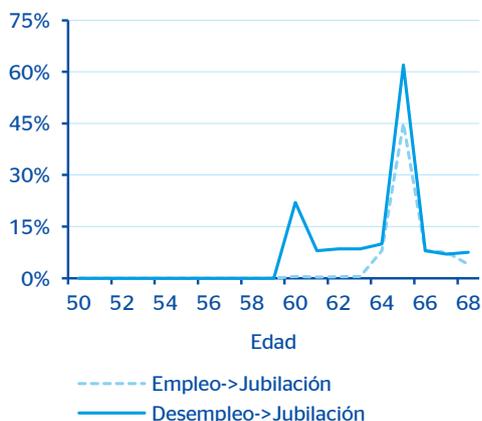
En segundo lugar, la **normativa sobre el acceso a la jubilación anticipada** desincentiva la búsqueda de empleo entre los parados mayores. Utilizando los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2009, García-Pérez, Jiménez-Martín y Sánchez-Martín (2010) demuestran que el acceso a la jubilación anticipada se realiza principalmente desde la situación de desempleo. Como ilustra el Gráfico 6, la probabilidad de que un ocupado se jubile antes de la edad legal (65 años) es prácticamente nula; por el contrario, la probabilidad de que un desempleado acceda a la jubilación aumenta desde los 60 años, momento a partir del cual las personas que cumplen determinadas condiciones⁹ se pueden jubilar anticipadamente.

La evidencia empírica sugiere que la combinación de una regulación de acceso a la jubilación ineficiente y una duración de la prestación por desempleo comparativamente elevada induce un problema de riesgo moral ya que genera incentivos a agotar la prestación y jubilarse a la edad mínima legal. Así, García-Pérez y Sánchez-Martín (2010) muestran que los desempleados mayores tienden a percibir prestaciones (o subsidios) por desempleo durante el tiempo que resta para poder jubilarse anticipadamente.¹⁰

9: Salvo excepciones, pueden acceder a la jubilación a partir de los 61 años los trabajadores que han perdido su empleo involuntariamente, que acrediten un período mínimo de cotización de 30 años y que estén inscritos como demandantes en los Servicios Públicos de Empleo un mínimo de seis meses antes de solicitar la jubilación. Los mutualistas que hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967 tienen derecho a solicitar su jubilación a partir de los 60 años. Estos requisitos se endurecerán a partir del 1 de enero de 2013, fecha de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. La Sección 4 ofrece más detalles al respecto.

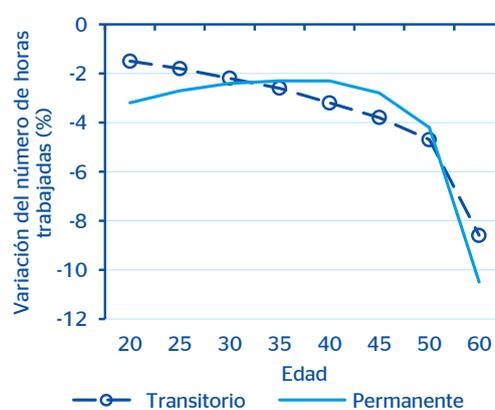
10: Nótese que este comportamiento estratégico no es específico de España. Países con un diseño institucional similar, como Alemania y Francia, también lo sufren como se muestra en Gruber y Wise (2010).

Gráfico 6
España: tasas trimestrales de salida del empleo y del desempleo a la jubilación por edad* (%)



(*) Probabilidad de que un individuo se jubile en cada edad condicionada a haber estado ocupado (o desempleado) hasta ese momento.
Fuente: BBVA Research a partir de García-Pérez, Jiménez-Martín y Sánchez-Martín (2010)

Gráfico 7
Efectos de un aumento impositivo (del 5%) inesperado sobre el número de horas trabajadas por edad (%)



Fuente: BBVA Research a partir de Imai y Keane (2004) y Keane y Rogerson (2011)

Por último, **la estructura impositiva podría estar desincentivando la oferta de trabajo de las personas de edad avanzada**. Es bien sabido que una mayor presión fiscal sobre la renta tiene efectos negativos tanto sobre las decisiones de participación en el mercado laboral, como sobre las horas de trabajo ofertadas, especialmente en el caso de las mujeres.¹¹ Adicionalmente, las repercusiones de los cambios impositivos sobre la oferta de trabajo de las personas mayores son comparativamente elevadas dado que el valor presente descontado del rendimiento económico derivado de aumentar (o reducir) las horas de trabajo y, por tanto, la experiencia tras la variación del impuesto es menor que en el caso de los jóvenes; es decir, ante un incremento impositivo, la propensión de un trabajador de edad avanzada a reducir sus horas de trabajo es mayor que la de uno joven ya que el valor presente de la pérdida de renta provocada por esta reducción de su oferta de trabajo es menor.

Este resultado se observa en el Gráfico 7. Las simulaciones realizadas por Imai y Keane (2004) y Keane y Rogerson (2011) muestran que la elasticidad de la oferta de trabajo ante cambios en los tipos impositivos crece cuando el trabajador se aproxima a la edad de jubilación. En particular, un incremento del 5% del tipo impositivo reduce el número de horas trabajadas de los ocupados de 20 años en torno a un 2% frente a un 9% para los ocupados de 60 años.

Factores relacionados con la demanda de trabajo

Además de los elementos de oferta que afectan al compromiso con el mercado laboral de las personas de edad avanzada, existen factores que inciden sobre la demanda de este grupo de trabajadores por parte de las empresas. Entre otros destacan el marco laboral y la existencia de incentivos al mantenimiento del empleo y la formación de los trabajadores mayores.

Si bien las organizaciones que operan en España se muestran partidarias del envejecimiento activo en la empresa (véase el Gráfico 8), **las rigideces contractuales y salariales que impone nuestro marco legal de relaciones laborales** dificultan la participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo. En particular, la magnitud de los costes de extinción del contrato de trabajo indefinido desincentivan la prolongación de las relaciones laborales bajo

11: Véanse Prescott (2004) para una comparativa entre Europa y EE.UU. y Labeaga y Sanz (2001) para un análisis del caso español.

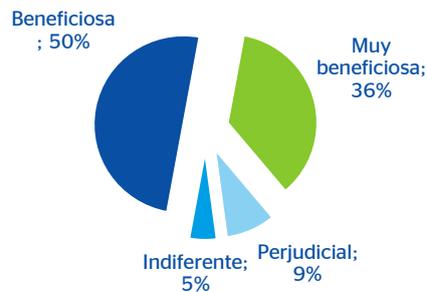
esta fórmula contractual.¹² Como señalan Tobes *et al.* (2007), los contratos mercantiles y los de duración determinada son considerados por las empresas como los más adecuados para fomentar la permanencia en el empleo de los trabajadores mayores.

Adicionalmente, un sistema retributivo como el imperante en España, en el que la antigüedad en la empresa juega un papel relevante en la determinación del salario,¹³ no beneficia a los empleados próximos a la edad de jubilación, dada la reducción de su nivel de productividad provocada por el deterioro de las habilidades cognitivas. Sin embargo, es preciso destacar que este descenso del rendimiento no es homogéneo. Skirbekk (2004) muestra que aquellos ocupados que desarrollan tareas en donde la experiencia y las habilidades verbales son aspectos clave mantienen una productividad relativamente elevada. De hecho, estos son los trabajadores cuya continuidad más interesa en la empresa, como se puede observar en la parte derecha del Gráfico 8.

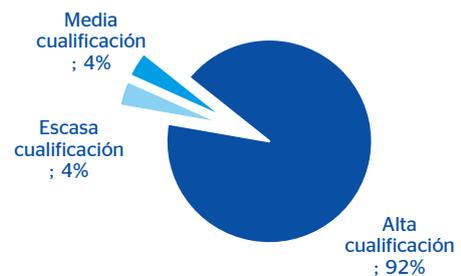
Gráfico 8

España: prolongación de la vida laboral en la empresa (% de respuestas)

Opinión sobre la jubilación activa en la empresa



Categoría profesional de trabajadores en edad avanzada cuya continuidad interesa en la empresa



Fuente: BBVA Research a partir de Tobes *et al.* (2007)

Por su parte, las **políticas activas de empleo** también contribuyen a extender la relación laboral entre la empresa y el trabajador de edad avanzada. Si bien las bonificaciones de la cuota patronal a la Seguridad Social¹⁴ apenas han inducido a preservar el empleo de los mayores –el 78% de las opiniones de los responsables de RR.HH. recogidas en Tobes *et al.* (2007) consideran ineficaces los incentivos fiscales destinados a tal fin– las políticas de formación continua, públicas o privadas, sí condicionan la permanencia de los ocupados de edad avanzada en el mercado laboral. El motivo es que la formación permanente facilita la adaptabilidad de los trabajadores mayores a las nuevas formas de trabajo, moderando la depreciación de su capital humano y, por tanto, la mengua de su productividad.

12: La cuantía de la indemnización por despido también afecta a la oferta de trabajo en la medida en que puede reducir los incentivos a regresar al mercado laboral de los trabajadores que han perdido su empleo y que se encuentran próximos a la edad de jubilación.

13: Según la Encuesta de Estructura Salarial, elaborada por el INE, los complementos por antigüedad explican en torno a una cuarta parte del salario bruto mensual de un trabajador por cuenta ajena en España. Adicionalmente, Simón (2009) muestra que España destaca en Europa por el rendimiento salarial de la antigüedad, lo que explica una parte significativa del grado de desigualdad salarial de nuestra economía.

14: Nótese que la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-ley 20/2012 suprimió el derecho de las empresas a la aplicación de bonificación a la contratación, mantenimiento del empleo y fomento del autoempleo –salvo excepciones– desde el 14 de julio del año actual.

4. ¿Por qué se debe prolongar la vida laboral?

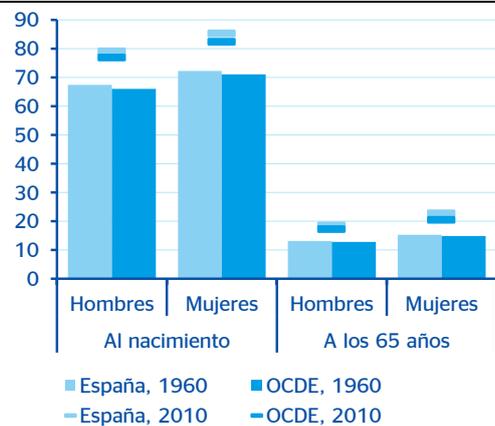
La menor tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada en España no representaría un problema social ni económico si las perspectivas demográficas y laborales fuesen favorables, y las repercusiones sobre el conjunto de la economías positivas o, al menos, inocuas. Sin embargo, tanto el envejecimiento de la población y sus consecuencias sobre la sostenibilidad del sistema de protección social, como las externalidades positivas del envejecimiento activo exhortan a incrementar el compromiso de los trabajadores de edad avanzada con el mercado de trabajo. A continuación repasamos los motivos que aconsejan la prolongación de la vida laboral en España.

Envejecimiento, vida laboral e (in)sostenibilidad del sistema de pensiones

La esperanza de vida al nacer de la población española se ha incrementado en torno a tres meses por año durante las últimas cinco décadas, ligeramente más que la del promedio de la OCDE. Como se observa en el Gráfico 9, la mitad de los 13,1 años que creció la esperanza de vida al nacer de las mujeres (11,7 años la de los hombres) entre 1960 y 2010 correspondió al aumento de la supervivencia de las personas de 65 años.

Esta **ampliación ininterrumpida de la longevidad** continuará durante las próximas cinco décadas, especialmente entre la población de edad avanzada. Al respecto, el Gráfico 10 muestra que la esperanza de vida al nacer crecerá en torno a un año por década en España; tres cuartas partes de este aumento se concentrará en la población de 65 años, que pasará de vivir apenas 20 años en 2010 a superar los 25 en 2060 (26,8 años en el caso de las mujeres y 22,3 años en el de los hombres).

Gráfico 9
España vs OCDE*: esperanza de vida 1960-2010 (número de años)



(*) Promedio simple
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE

Gráfico 10
España: proyección de la esperanza de vida (número de años)



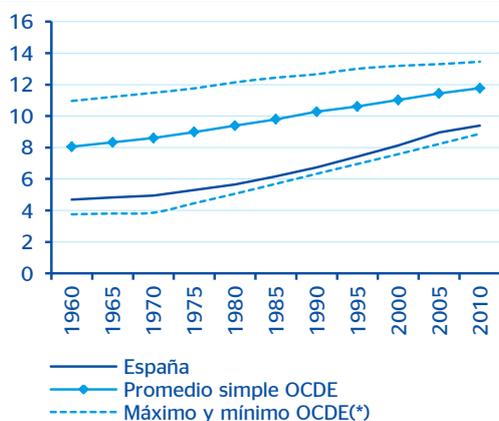
Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat y OCDE

El alargamiento de la vida inactiva coincide con la **reducción sostenida de la vida activa**. Si bien no existen series largas y comparables entre países sobre el retraso de la incorporación al mercado de trabajo, éste se puede aproximar por el número de años de estudio de la población adulta. Como se ilustra en el Gráfico 11, el periodo de escolarización de la población adulta se duplicó en España hasta alcanzar los 9,4 años en 2010, aproximándose a la media de la OCDE (11,8 años). Con todo, España sigue a la cola de las economías desarrolladas junto con Portugal (8,9 años), Italia (10,0) y Grecia (10,1).

A la vista de lo sucedido en otros países de nuestro entorno que alcanzaron en el pasado un nivel educativo similar al español en la actualidad,¹⁵ se puede inferir que el número de años de escolarización continuará aumentando entre 0,6 y 1,2 años por década, postergando entre 2,8 y 6,2 años la edad de acceso al mercado laboral en las próximas cinco décadas.

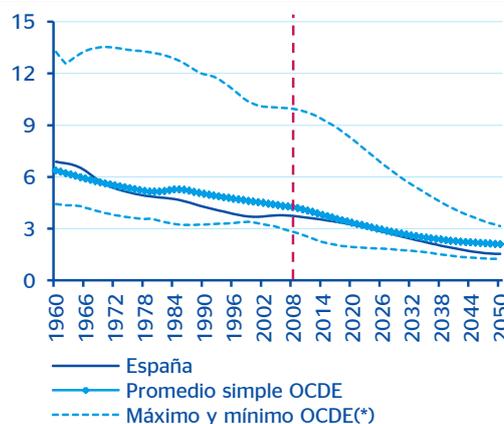
Ambos factores -aumento de la longevidad y retraso de la edad de entrada en el mercado de trabajo- cuestionan **la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones en España**. Así, la tasa bruta de sostenibilidad -entendida como el número de personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años- se redujo a la mitad en los últimos 50 años hasta situarse en el 3,6 en 2011. Asumiendo unas proyecciones demográficas razonables¹⁶, esta ratio seguirá disminuyendo 0,5 puntos por década durante los próximos 40 años, en línea con el promedio de las economías desarrolladas (véase el Gráfico 12).

Gráfico 11
Número medio de años de estudio de la población adulta (25 o más años)



(*) Excluida Islandia
Fuente: BBVA Research a partir de de la Fuente y Doménech (2012b)

Gráfico 12
Tasa de sostenibilidad (Población entre 20 y 64/65 y más, %)



(*) Excluida Islandia
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE

Si se tiene en cuenta que tan solo una fracción de la población en edad de trabajar se encuentra ocupada, las perspectivas son, si cabe, más preocupantes. Incluso aunque la tasa de empleo aumente hasta alcanzar el promedio de la UE15,¹⁷ la tasa de sostenibilidad neta -i. e., la relación entre cotizantes al sistema y pensionistas- apenas superaría la unidad en 2050, la mitad que el valor actual.¹⁸

Ante la evolución esperada de la demografía, del mercado de trabajo y del crecimiento económico, la **reforma del sistema público de pensiones** -aprobada a mediados del pasado año- era ineludible.¹⁹ Sin ánimo de ser exhaustivos, la Ley 27/2011 introdujo cuatro novedades que deberían ser adoptadas paulatinamente desde enero de 2013 hasta diciembre de 2027:

1. La edad de acceso a la jubilación ordinaria se incrementa progresivamente hasta los 67 años, excepto para quienes acrediten haber cotizado, al menos, 38 años y medio.
2. La carrera de cotización mínima que da acceso a una pensión de jubilación pasa, salvo excepciones, de 15 a 25 años.

15: Italia en la década pasada; Bélgica, Francia e Irlanda en la primera mitad de los 90; Nueva Zelanda y Reino Unido en la segunda mitad de los 80; Finlandia a comienzos de los 80; Holanda a finales de los 70; Japón y Suecia en la primera mitad de los 70; Austria a mediados de los 60; Alemania (RFA) durante los 50; etc.

16: Véase OCDE (2011b).

17: La tasa de empleo de la población entre 20 y 64 años en España se situó en el 51,6% en 2011 frente al 69,7% en la UE15.

18: A finales de 2011 existían en España 2,1 cotizantes no desempleados por cada pensionista.

19: Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>

3. Aumenta hasta los 37 años cotizados el periodo de tiempo necesario para alcanzar el 100% de la base reguladora; para ello, se modifican los porcentajes que se aplican a la base reguladora para el cálculo de la pensión.
4. Se endurecen los requisitos para acceder a la jubilación anticipada. En caso de cese no voluntario por causas económicas, el trabajador podrá jubilarse anticipadamente a los 61 años de edad si acredita un periodo mínimo de cotización de 33 años (3 más que antes de la entrada en vigor de la reforma) y lleva al menos seis meses inscrito como demandante de empleo. En caso de cese voluntario, será necesario haber cumplido 63 años, certificar 33 años cotizados y que la pensión resultante sea superior a la mínima.²⁰

El ahorro a largo plazo provocado por la reforma se situará en torno al 35% del aumento esperado del gasto público en pensiones si no se hubiese aprobado la reforma, entre 2,5pp y 3,2pp del PIB en 2050 (véase el Gráfico 13). Además de la disminución de la cuantía de la pensión media,²¹ el menor crecimiento del gasto en pensiones tras la entrada en vigor de la reforma vendrá causado por el aumento de la edad efectiva de jubilación, lo que incrementará las tasas de actividad y de empleo de la población de edad avanzada. Al respecto, Comisión Europea (2011) estima que la participación laboral de los mayores se elevará 24,1pp durante las próximas cinco décadas hasta alcanzar el 76,4% en 2060, 10,9pp más que en escenario sin reforma. El crecimiento de las tasas de empleo será mayor, 28,9pp hasta el 72,5% en 2060, lo que implica una ligera disminución de la proporción de mayores desempleados.

Gráfico 13

España: efectos estimados de la reforma del sistema público de pensiones aprobada en 2011



Fuente: BBVA Research a partir de de la Fuente y Doménech (2012a)

Externalidades positivas del envejecimiento activo

Además de sus repercusiones sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones, la prolongación de la vida laboral tiene implicaciones positivas tanto sobre el resto de grupos poblacionales como sobre las habilidades cognitivas de la población de edad avanzada.

La evidencia empírica internacional²² indica que **la participación laboral de los mayores está positivamente relacionada con la tasa de empleo de los jóvenes y negativamente con su tasa de paro** (véanse los Gráficos 14 y 15). Esto significa que, a nivel agregado, la situación laboral de los jóvenes y mayores es complementaria y no sustitutiva, incluso cuando se considera el efecto del ciclo económico.²³

20: Dado el desequilibrio actual y previsto del sistema de Seguridad Social, no es descartable que la adopción de los cambios introducidos por la reforma se acelere.

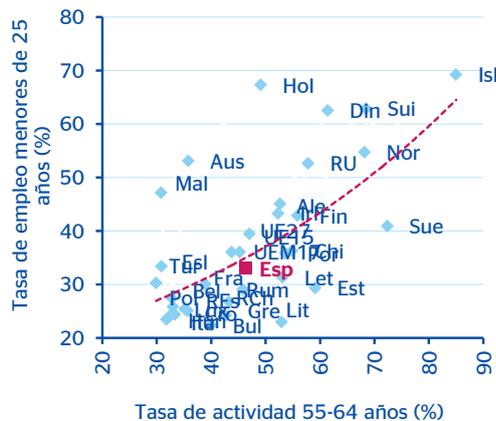
21: La pensión media caería entre un 9% y un 15% -según la proyección considerada- en relación con el escenario sin reforma.

22: Condensada en Gruber y Wise (2010).

23: Véase Boldrín, García-Gómez y Jiménez-Martin (2011) para un análisis detallado del caso español.

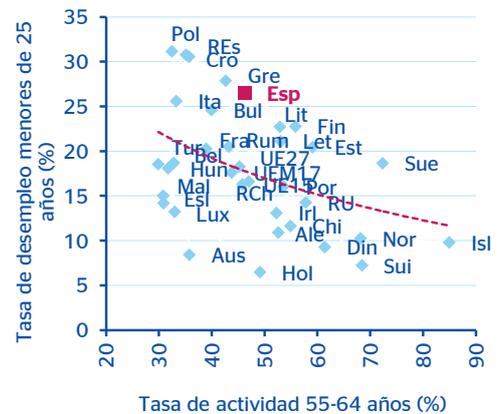
La idea errónea de que una mayor participación de la población de edad avanzada en el mercado de trabajo reduce las oportunidades de empleo de los jóvenes se apoya en los supuestos de que la cantidad demandada de trabajo es fija y de que los jóvenes y mayores son sustitutos perfectos entre sí. Sin embargo, esta hipótesis es incorrecta como se ha podido comprobar a partir de la relación positiva existente entre la tasa de empleo masculina y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, o entre el empleo nativo y la llegada de inmigrantes durante la década pasada en España.²⁴

Gráfico 14
Participación laboral de la pob. próxima a la edad de jubilación y empleo juvenil (2000-2011, %)



Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat

Gráfico 15
Participación laboral de la pob. próxima a la edad de jubilación y desempleo juvenil (2000-2011, %)



Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat

¿Qué explica la complementariedad entre el empleo juvenil y la propensión de los mayores a participar en el mercado laboral? Entre otros motivos, la menor producción de no-mercado. Cuando una persona de edad avanzada opta por abandonar el mercado de trabajo en lugar de continuar activa, incrementa su producción de no-mercado. Si ésta es sustitutiva de la producción de mercado, se destruye empleo. Por el contrario, si la persona de edad avanzada continúa activa, su mayor renta y su menor tiempo de ocio contribuirán a reemplazar servicios de no-mercado por servicios de mercado prestados por otros grupos poblacionales (en particular, los jóvenes).²⁵

Adicionalmente, la prolongación de la vida laboral puede favorecer la escolarización de los jóvenes, lo que repercutiría sobre las magnitudes del mercado de trabajo. Ante una ampliación de la vida activa, los jóvenes optarían por incrementar su formación en lugar de acceder al mercado laboral, lo que se traduciría en una menor tasa de desempleo juvenil a corto plazo (si aquellos con menores probabilidades de encontrar empleo continúan educándose) y en una tasa de ocupación a medio plazo más elevada (si la mayor formación adquirida incrementa sus probabilidades de éxito cuando se incorporen al mercado de trabajo).

Además de sus consecuencias sobre la situación laboral de los jóvenes, **el envejecimiento activo tiene repercusiones positivas sobre el desarrollo cognitivo de las personas próximas a la edad de jubilación.** En particular, los estudios de Lupton *et al.* (2010) y Roberts *et al.* (2011), entre otros, demuestran que la prolongación de la vida laboral protege contra la demencia y retrasa la aparición de la enfermedad de Alzheimer en aquellas personas que la padecen (seis meses por cada año adicional de trabajo). La jubilación puede provocar un deterioro adicional de los factores que protegen el sistema cognitivo, incrementando el riesgo

24: Un análisis sobre la complementariedad entre nativos e inmigrantes en el mercado de trabajo español se puede encontrar en Amuedo-Dorantes y de la Rica (2011).

25: Lüthmann y Weiss (2010) presentan un modelo teórico que soporta este argumento y lo contrastan para el caso alemán.

de demencia.²⁶ Estos resultados, unidos a la evidencia aportada en la Sección 3 sobre la relación entre el envejecimiento activo y la productividad, sugieren que la formación continua podría jugar un papel relevante para ralentizar el empeoramiento de las habilidades cognitivas de los trabajadores de edad avanzada, incrementar su productividad y retrasar su abandono del mercado de trabajo.

5. Conclusiones

La participación laboral de los trabajadores de edad avanzada en España es reducida en comparación con la del promedio de las economías desarrolladas debido a su menor tasa de empleo. Las causas que explican este resultado tienen que ver con factores que afectan tanto a la oferta como a la demanda de trabajo. Entre los primeros destacan:

- a) La menor cualificación de la fuerza de trabajo, lo que aumenta la probabilidad de que un ocupado pierda su empleo y reduce el coste de oportunidad de abandonar el mercado laboral.
- b) La combinación de una regulación de acceso a la jubilación anticipada poco eficiente y un periodo de percepción de la prestación por desempleo comparativamente elevado, que genera incentivos a agotar el subsidio y jubilarse a la edad mínima legal.
- c) La estructura impositiva, que desincentiva la permanencia en el empleo de los trabajadores mayores.

Entre los aspectos que condicionan la demanda de trabajo se encuentran:

- d) Las rigideces contractuales y retributivas que impone el marco legal de relaciones laborales, que encarecen significativamente la continuidad en el empleo de los trabajadores de edad avanzada.
- e) La ineficacia de las políticas activas de empleo que pretenden impulsar el envejecimiento activo, dada su orientación equivocada.

Con todo, la reducida tasa de empleo de los mayores en España no representaría un problema si las perspectivas demográficas y laborales fuesen favorables, y las repercusiones sobre el conjunto de la economía, inocuas. Sin embargo, el envejecimiento de la población y el retraso de la incorporación al mercado de trabajo registrados durante las últimas cinco décadas continuarán durante las cinco siguientes, cuestionando la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Adicionalmente, las consecuencias positivas del envejecimiento activo, tanto sobre la situación laboral de los jóvenes como sobre las habilidades cognitivas de los mayores, aconsejan prolongar la vida laboral en España.

Las medidas que contribuirían a incentivar la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada deben ir encaminadas a eliminar las barreras que limitan la oferta y la demanda de trabajo. En primer lugar, sería deseable desincentivar significativamente la decisión de que un trabajador se pueda jubilar anticipadamente dados los requisitos vigentes.²⁷ Para ello, la cuantía de la pensión debería calcularse de manera que el valor presente descontado del gasto en el que incurrirá el sistema público de pensiones hasta la esperanza de vida media sea el mismo que si la jubilación se produce a los 65 o más años. Por tanto, la pensión sería menor si la jubilación se anticipa y mayor si se retrasa. Como se ha mostrado en la Sección 3, la normativa sobre el acceso a la jubilación anticipada genera un problema de riesgo moral y transfiere al resto de la sociedad el coste de la reducción de la vida activa.

26: Este resultado se ha dado en llamar la 'hipótesis de la falta de uso' (Roberts *et al.*, 2011).

27: El abandono prematuro del mercado de trabajo a través de la jubilación anticipada solo debería estar permitido para ciertas ocupaciones y ramas de actividad en las que las capacidades físicas del trabajador juegan un papel preponderante.

En segundo lugar, deberían estudiarse las repercusiones que la fiscalidad genera sobre la oferta de trabajo de los ocupados de edad avanzada. Paralelamente, deberían discutirse los efectos desincentivadores que puede tener la existencia de una cuantía máxima de la pensión de jubilación y, en tal caso, relajar dicho límite, lo que ayudaría a extender la vida activa incrementando el coste de oportunidad de abandonar el mercado laboral.

En tercer lugar, sería deseable impulsar la formación permanente y el reciclaje profesional de los trabajadores mayores como estrategia de activación. Esto permitiría compensar parcialmente la pérdida de habilidades cognitivas, limitar el deterioro de la productividad y retrasar la edad de jubilación efectiva, lo que repercutiría positivamente sobre el sistema cognitivo, retroalimentando el círculo virtuoso. Dadas las restricciones presupuestarias actuales, y teniendo en cuenta que la efectividad de las bonificaciones a la contratación y el mantenimiento del empleo ha sido limitada, deberían transferirse recursos destinados a subvencionar la cuota patronal a la Seguridad Social a financiar programas de formación continua.

En cuarto lugar, habría que flexibilizar la relación laboral entre empresas y trabajadores de edad avanzada actuando tanto en el ámbito contractual como en el salarial. En el primero, la promoción de la jubilación flexible y los contratos de naturaleza mercantil son figuras preferibles a los contratos laborales, principalmente de duración indefinida. En cuanto a la estructura retributiva, sería beneficioso otorgar un mayor peso al pago por rendimiento en detrimento de los complementos por antigüedad en los convenios colectivos.

Por último, un mayor conocimiento por parte de la población de las reglas que determinan el acceso y la cuantía de la pensión de jubilación contribuirían a incentivar la continuidad en el mercado laboral. Las autoridades deberían hacer un esfuerzo por comunicar periódicamente a cada individuo el montante de sus derechos acumulados y, sobre todo, cuál sería la magnitud de la pensión resultante derivada de los mismos.

Referencias

Amuedo-Dorantes, C. y S. de la Rica (2011): "Complements or substitutes? Task specialization by gender and nativity in Spain", *Labour Economics*, Vol. 18(5), 697-707.

Banco de España (2011): *Informe Anual 2010*. Madrid. Disponible en:

<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/10/Fich/inf2010.pdf>

Boldrin, M., P. García-Gómez y S. Jiménez-Martín (2010): "Social Security Incentives, Exit from the Workforce and Entry of the Young", en Gruber, J. y A. Wise (editors) (2010): *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. NBER Book Series - International Social Security. University of Chicago Press. 261-294.

Conde-Ruiz, J. I. y C. I. González (2012): "Spain 2011 Pension Reform", Documento de Trabajo 2012-03. Fedea.

De la Fuente, A. y R. Doménech (2012a): "The financial impact of Spanish pension reform: A quick estimate", *Journal of Pension Economics and Finance* (en prensa).

– (2012b): "Educational Attainment in the OECD, 1960-2010", Documento de Trabajo 12/20, BBVA Research.

Díaz-Jiménez y Díaz-Saavedra (2011): "Parametric Reforms of the Spanish Pension System: a Quantitative Analysis", Mimeo. Disponible en: <http://javierdiazjimenez.com/res/pen3-a12.pdf>

European Commission (2011): *The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies*. European Economy 4|2011. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. European Union.

FMI (2010): "Unemployment dynamics during recessions and recoveries: Okun's law and beyond". En *World Economic Outlook. Rebalancing Growth. April 2010*. Capítulo 3. Disponible en:

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2010/01/pdf/c3.pdf>

García-Pérez, J. I. y A. R. Sánchez-Martín (2010): "Social Security and the search behaviour of workers approaching retirement", Working Papers 2010-26, Fedea.

García-Pérez, J. I., S. Jiménez-Martín y A. R. Sánchez-Martín (2010): "Retirement incentives, individual heterogeneity and labour transitions of employed and unemployed workers", Working Papers 2010-27, Fedea.

Gruber, J. y A. Wise (editores) (2010): *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. NBER Book Series - International Social Security. University of Chicago Press.

Imai, S. y M. P. Keane (2004): "Intertemporal Labor Supply and Human Capital Accumulation", *International Economic Review*, Vol. 45, Nº 2, 601-642.

Keane, M. P. y R. Rogerson (2011): "Reconciling Micro and Macro Labor Supply Elasticities: A Structural Perspective", NBER Working Paper Series, 17430.

Labeaga, J. M. y J. F. Sanz (2001): "Oferta de trabajo y fiscalidad en España. Hechos recientes y tendencias tras el nuevo IRPF", *Papeles de Economía Española*, Nº 87, 230-243.

Lührmanna, M. y M. Weiss (2010): "The effect of working time and labor force participation on unemployment: A new argument in an old debate", *Economic Modelling*, Vol. 27 (1), 67-82.

Lupton, M. K., D. Stahl, N. Archer, C. Foy, M. Poppe, S. Lovestone, P. Hollingworth, J. Williams, M. J. Owen, K. Dowzell, R. Abraham, R. Sims, C. Brayne, D. Rubinsztein, M. Gill, B. Lawlor, A. Lynch y J. F. Powell (2010): "Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease", *International Journal of Geriatric Psychiatry*, Vol. 25 (1), 30-36.

Ministerio de Economía y Hacienda (2011): *Programa de Estabilidad de España 2011-2014*. Disponible en:

http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/GabineteMinistro/Varios/29-04-11_Programa_Estabilidad_Espana_2011-2014.pdf

OCDE (2011a): *Pensions at a Glance 2011: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*. OECD. París.

– (2011b): "Labour Force Statistics: Population projections", *OECD Employment and Labour Market Statistics* (database). Disponible en: <http://www.oecd-ilibrary.org/content/data/data-00538-en>

Prescott, E. C. (2004): "Why do Americans work so much more than Europeans?", *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, Vol. 28, No. 1, 2-13.

Roberts, B. A., R. Fuhrer, M. Marmot y M. Richards (2011): "Does retirement influence cognitive performance? The Whitehall II Study", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 65 (11), 958-963.

Simón, H. (2009), "La desigualdad salarial en España: Una perspectiva internacional y temporal", *Investigaciones Económicas*, vol. XXXIII (3), 439-471.

Skirbekk, V. (2004): "Age and individual productivity: a literature survey". En Feichtinger, G. (ed.): *Vienna yearbook of population research 2004*, 133-153. Austrian Academy of Sciences Press. Viena.

Tobes, P., M. Angoitia, I. Mateos, C. Pérez, A. Salas y S. García (2007): *La prolongación de la actividad laboral: un reto para la empresa española*. Círculo de Empresarios. Madrid.

AVISO LEGAL

Este documento, así como los datos, opiniones, estimaciones, previsiones y recomendaciones contenidas en el mismo, han sido elaborados por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante "BBVA"), con la finalidad de proporcionar a sus clientes información general a la fecha de emisión del informe y están sujetas a cambio sin previo aviso. BBVA no asume compromiso alguno de comunicar dichos cambios ni de actualizar el contenido del presente documento.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud de compra o suscripción de valores o de otros instrumentos o de realización o cancelación de inversiones, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El inversor que tenga acceso al presente documento debe ser consciente de que los valores, instrumentos o inversiones a que el mismo se refiere pueden no ser adecuados para sus objetivos específicos de inversión, su posición financiera o su perfil de riesgo ya que no han sido tomadas en consideración para la elaboración del presente informe, por lo que debe adoptar sus propias decisiones de inversión teniendo en cuenta dichas circunstancias y procurándose el asesoramiento específico y especializado que pueda ser necesario. El contenido del presente documento se basa en informaciones que se estiman disponibles para el público, obtenidas de fuentes que se consideran fiables, pero dichas informaciones no han sido objeto de verificación independiente por BBVA por lo que no se ofrece ninguna garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección. BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido. El inversor debe tener en cuenta que la evolución pasada de los valores o instrumentos o los resultados históricos de las inversiones, no garantizan la evolución o resultados futuros.

El precio de los valores o instrumentos o los resultados de las inversiones pueden fluctuar en contra del interés del inversor e incluso suponerle la pérdida de la inversión inicial. Las transacciones en futuros, opciones y valores o instrumentos de alta rentabilidad (high yield securities) pueden implicar grandes riesgos y no son adecuados para todos los inversores. De hecho, en ciertas inversiones, las pérdidas pueden ser superiores a la inversión inicial, siendo necesario en estos casos hacer aportaciones adicionales para cubrir la totalidad de dichas pérdidas. Por ello, con carácter previo a realizar transacciones en estos instrumentos, los inversores deben ser conscientes de su funcionamiento, de los derechos, obligaciones y riesgos que incorporan, así como los propios de los valores subyacentes a los mismos. Podría no existir mercado secundario para dichos instrumentos.

BBVA o cualquier otra entidad del Grupo BBVA, así como sus respectivos directores o empleados, pueden tener una posición en cualquiera de los valores o instrumentos a los que se refiere el presente documento, directa o indirectamente, o en cualesquiera otros relacionados con los mismos; pueden negociar con dichos valores o instrumentos, por cuenta propia o ajena, proporcionar servicios de asesoramiento u otros servicios al emisor de dichos valores o instrumentos, a empresas relacionadas con los mismos o a sus accionistas, directivos o empleados y pueden tener intereses o llevar a cabo cualesquiera transacciones en dichos valores o instrumentos o inversiones relacionadas con los mismos, con carácter previo o posterior a la publicación del presente informe, en la medida permitida por la ley aplicable.

Los empleados de los departamentos de ventas u otros departamentos de BBVA u otra entidad del Grupo BBVA pueden proporcionar comentarios de mercado, verbalmente o por escrito, o estrategias de inversión a los clientes que reflejen opiniones contrarias a las expresadas en el presente documento; asimismo BBVA o cualquier otra entidad del Grupo BBVA puede adoptar decisiones de inversión por cuenta propia que sean inconsistentes con las recomendaciones contenidas en el presente documento. Ninguna parte de este documento puede ser (i) copiada, fotocopiada o duplicada en ningún modo, forma o medio (ii) redistribuida o (iii) citada, sin el permiso previo por escrito de BBVA. Ninguna parte de este informe podrá reproducirse, llevarse o transmitirse a aquellos Países (o personas o entidades de los mismos) en los que su distribución pudiera estar prohibida por la normativa aplicable. El incumplimiento de estas restricciones podrá constituir infracción de la legislación de la jurisdicción relevante.

Este documento será distribuido en el Reino Unido únicamente a (i) personas que cuentan con experiencia profesional en asuntos relativos a las inversiones previstas en el artículo 19(5) de la ley de servicios y mercados financieros de 2000 (promoción financiera) de la orden de 2005, (en su versión enmendada, en lo sucesivo, la "orden") o (ii) entidades de grandes patrimonios sujetas a lo dispuesto en el artículo 49(2)(a) a (d) de la orden o (iii) personas a las que legalmente se les pueda comunicar una invitación o propuesta para realizar una inversión (según el significado del artículo 21 de la ley de servicios y mercados financieros de 2000) (en adelante, todas estas personas serán "personas relevantes"). Este documento está dirigido únicamente a las personas relevantes y las personas que no sean personas relevantes no se deberán basar en el mismo ni actuar de conformidad con él. Las inversiones o actividades de inversión a las que hace referencia este documento sólo están disponibles para personas relevantes y sólo se realizarán con personas relevantes.

Ninguna parte de este informe podrá reproducirse, llevarse o transmitirse a los Estados Unidos de América ni a personas o entidades americanas. El incumplimiento de estas restricciones podrá constituir infracción de la legislación de los Estados Unidos de América.

El sistema retributivo del/los analista/s autor/es del presente informe se basa en una multiplicidad de criterios entre los cuales figuran los ingresos obtenidos en el ejercicio económico por BBVA e, indirectamente, los resultados del Grupo BBVA, incluyendo los generados por la actividad de banca de inversiones, aunque éstos no reciben compensación basada en los ingresos de ninguna transacción específica de banca de inversiones.

BBVA no es miembro de FINRA y no está sujeta a las normas de revelación previstas para sus miembros.

"BBVA está sometido al código de conducta de los Mercados de Valores del Grupo BBVA, el cual incluye, entre otras, normas de conducta establecidas para prevenir y evitar conflictos de interés con respecto a las recomendaciones, incluidas barreras a la información. El Código de Conducta en los Mercados de Valores del Grupo BBVA está disponible para su consulta en la dirección Web siguiente: www.bbva.com / Gobierno Corporativo".

BBVA es un banco supervisado por el Banco de España y por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, e inscrito en el registro del Banco de España con el número 0182.