

PALOMA TOBES PORTILLO (COORDINADORA)
MIGUEL ANGOITIA GRIJALBA
INMACULADA MATEOS DE LA NAVA
CARMEN PÉREZ ESPARRELLS
ÁLVARO SALAS SUÁREZ
SOFÍA GARCÍA GÁMEZ

La prolongación de la actividad laboral: Un reto para la empresa española



Círculo de Empresarios
XXX ANIVERSARIO

La prolongación de la actividad laboral: Un reto para la empresa española

XI Premio Círculo de Empresarios
Madrid, julio 2007

PATROCINADO POR SAVERIO BANCHINI ENZLER
CONSEJERO DELEGADO DE HOLCIM ESPAÑA, S.A.



© 2007, Círculo de Empresarios
Pº de la Castellana 15, 28046 Madrid

No está permitida la reproducción total o parcial de esta publicación, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio ya sea electrónico, mecánico, por fotocopias, por registro u otros métodos, sin permiso previo y por escrito de los titulares del *copyright*.

Los trabajos reflejan la opinión de los autores, sin implicar necesariamente identificación del Círculo de Empresarios en su contenido.

Depósito legal: xxxxxx
Diseño de la colección: Miryam Anllo
m.anllo@telefonica.net
Realización editorial: LOFT Producción Gráfica, S.L.
Martín Machío, 15. 28028 Madrid
angelfm@telefonica.net
Imprime: Artes Gráficas Campillo Nevado, S.A
Antoñita Jiménez, 34. 28019 Madrid

El presente trabajo ha obtenido el **XI Premio Círculo de Empresarios** convocado bajo el lema «**La experiencia, un activo imprescindible para la empresa**». El jurado que lo concedió estuvo presidido por **Claudio Boada**, Presidente del Círculo de Empresarios, e integrado, además, por: **Saverio Banchini**, Consejero Delegado de Holcim España, S.A. y patrocinador de esta edición; **José Ramón Álvarez Rendueles**, Presidente de Arcelor España, S.A.; **Santiago Foncillas**, Consejero de Santander Investment y Presidente de Honor del Círculo de Empresarios; **José Ignacio Jiménez**, Director General de Norman Broadbent; **Carmen Mur**, Consejera Delegada del Grupo Manpower; **Virgilio Oñate**, Presidente de Comunicaciones Avirón y Vicepresidente del Círculo de Empresarios; **Juan Antonio Sagar-doy**, Presidente del Bufete Sagar-doy, y **Belén Romana**, Directora del Departamento de Economía del Círculo de Empresarios, quien actuó también como Secretaria del Jurado.

LOS AUTORES

Paloma Tobes Portillo. Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid en 1986. Profesora Titular de Hacienda Pública y Sistema Fiscal de la Universidad Autónoma de Madrid desde 1991, adscrita al Departamento de Economía y Hacienda Pública. Coordinadora del Grupo de Investigación «Políticas Públicas y Bienestar Social».

Ha desempeñado, entre otros, los siguientes cargos universitarios: Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UAM, Secretaria General del Instituto Universitario de Administración de Empresas de la UAM.

Sus principales líneas de investigación se inscriben en el ámbito de las políticas públicas de protección social y en el análisis positivo del sistema tributario español, así como en la descentralización financiera de la Hacienda Municipal.

Miguel Angoitia Grijalba. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid y galardonado con el Premio de Tesis Doctoral del Consejo Económico y Social 2002. Profesor Contratado Doctor del Departamento de Economía y Hacienda Pública de la Universidad Autónoma de Madrid y miembro del Grupo de Investigación «Políticas Públicas y Bienestar Social». Sus áreas de investigación se centran en la financiación y competencias de las Haciendas Territoriales y el análisis de las distintas políticas de protección social.

Inmaculada Mateos de la Nava. Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid en 1992. Ocupó diversos puestos en Gas Natural sdg, S.A. y Gas Natural Comercializadora, S.A. entre 1995 y 2001. En la actualidad es Profesora Ayudante del Departamento de Economía y Hacienda Pública de la Universidad Autónoma de Madrid y está desarrollando su tesis doctoral sobre el Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Miembro del Grupo de Investigación «Políticas Públicas y Bienestar Social».

Carmen Pérez Esparrells. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid en 1996. Master en Economía de la Educación y del Trabajo (M.E.E.T.) por la Universidad Carlos III de Madrid en 1995. Profesora Titular en el Departamento de Economía y Hacienda Pública de la Universidad Autónoma de Madrid. Actualmente, es Vicedecana de Prácticas en Empresas en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Miembro del Grupo de Investigación «Políticas Públicas y Bienestar Social». Entre sus áreas de investigación destacan la Economía Pública, la Economía de la Educación y el análisis de los gastos sociales.

Álvaro Salas Suárez. Licenciado en Economía por la Universidad Central de Venezuela y Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid en 2006. Profesor Colaborador Doctor de la Universidad Autónoma de Madrid y miembro del Grupo de Investigación «Políticas Públicas y Bienestar Social». Ha pertenecido al cuerpo de funcionarios de la Oficina de Presupuesto Público del Ministerio de Hacienda de la República de Venezuela. Actualmente es Coordinador del Master de Fundaciones y Otras Entidades

No Lucrativas. Ha realizado investigaciones en materia de Estado de Bienestar, Economía Social, Tercer Sector, Empresas de Inserción Social e Inmigración.

Sofía García Gámez. Licenciada en Economía por la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela y Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid en 2005. Ha efectuado estudios de especialización de post grado en Economía del Sector Público, Banca y Mercados Financieros. Es Profesora Ayudante de la Universidad Autónoma de Madrid, investigadora del Instituto de Predicción Económica L. R. Klein y del Centro de Estudios Latinoamericanos y miembro del Grupo de Investigación «Políticas Públicas y Bienestar Social». Ha pertenecido al cuerpo de funcionarios de la Oficina de Presupuesto Público del Ministerio de Hacienda de la República de Venezuela. Ha realizado investigaciones en materia de Técnicas de Predicción y Análisis Cuantitativo, Deuda Externa, Agencias de Calificación Crediticia, Riesgo País e Inmigración.

Índice

Introducción	11
I. El envejecimiento de la población laboral en España: una cuestión preocupante	13
1. Dinámica demográfica del envejecimiento de la población trabajadora en España	14
2. El marco legal de la jubilación activa: estudio comparado	28
II. Envejecimiento activo en la empresa: situación actual y tendencias	53
1. Luces y sombras del envejecimiento en la empresa	54
2. Análisis empírico del envejecimiento activo en la empresa española: la opinión de los expertos	60
III. Incentivos al trabajo de las personas de edad avanzada	85
1. Medidas dirigidas a las organizaciones empresariales	87
2. Medidas dirigidas a los trabajadores	98
IV. Reflexiones finales	107
V. Bibliografía	109

Anexo 1.	Proyecciones demográficas	121
	1. Introducción	121
	2. Las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística	122
	3. Las proyecciones de Eurostat	126
Anexo 2.	Estimación de tasas de actividad y ocupación	133
	1. Cálculo de las tasas de actividad	133
	2. Cálculo de las tasas de ocupación	137
Anexo 3.	Método Delphi	141
	1. Características específicas de la consulta	143

Introducción

El aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores de edad avanzada, lejos de suponer una declaración de intenciones, de mayor o menor interés, constituye en la actualidad una necesidad que debe hacerse efectiva de forma ineludible en nuestro país. Los beneficios que reporta para el conjunto de la sociedad, y de forma concreta para las empresas, la capacidad profesional de los trabajadores de mayor edad, convierten la ampliación de su actividad laboral en un objetivo prioritario. Por ello, el estudio que se presenta se centra en la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores mayores como reto para la empresa española.

La investigación consta de tres partes diferenciadas pero claramente complementarias e interrelacionadas. La primera parte analiza los parámetros de referencia en torno a la actividad laboral de los trabajadores de mayor edad en nuestro país. Así, se estudian y efectúan proyecciones sobre las tasas de dependencia demográfica, económica y efectiva, así como de las tasas de actividad, al objeto de conocer la magnitud del proceso de envejecimiento que afecta a nuestra población laboral y la relevancia que esta cuestión mantiene en el ámbito empresarial. A continuación, y en la medida que constituye un elemento determinante sobre la jubilación activa, se recoge el marco normativo que regula la jubilación en España, poniendo especial atención sobre la jubilación flexible y parcial, como supuestos específicos de jubilación activa. Por último, en esta parte se hace referencia a los sistemas de

jubilación de los países de nuestro entorno y a las líneas de reforma que se están llevando a cabo, con la finalidad de conocer en qué medida la ampliación de la vida laboral y la jubilación activa constituyen en sí mismas un objetivo a alcanzar, o son meros instrumentos al servicio de la posición financiera del sistema de pensiones de jubilación.

La segunda parte aborda, en primer lugar, desde una perspectiva teórica, el análisis de los beneficios y costes que plantea la adaptación e inserción del trabajo de las personas de mayor edad en los esquemas de organización empresarial, para efectuar a continuación un planteamiento netamente empírico, a través del método Delphi, sobre la valoración de la jubilación activa en la empresa española y las reformas que se deberían acometer a fin de prolongar la vida laboral de los trabajadores de mayor edad.

La tercera parte recoge el resultado integral de esta investigación y en ella confluyen, como no podría ser de otra forma, las dos partes anteriores. Así, se efectúan distintas propuestas con el objetivo de conseguir ampliar la vida laboral de las personas de edad avanzada, distinguiendo el marco de actuación en función de los distintos agentes que intervienen en este proceso de envejecimiento activo¹.

Por último, se recogen unas reflexiones finales que resumen las propuestas que se han considerado más relevantes, a fin de que la prolongación de la actividad laboral en España constituya una realidad efectiva.

¹ En este trabajo el término envejecimiento activo hace referencia a su dimensión económica y supone la ampliación de la vida laboral de las personas de mayor edad.

El envejecimiento de la población laboral en España: una cuestión preocupante

La viabilidad del sistema de pensiones en nuestro país se encuentra fuertemente condicionada por la incidencia que presentan los factores demográficos. El drástico declive de la tasa de natalidad de la población española, junto con el alargamiento de la esperanza de vida al nacer, fruto de los éxitos registrados en el ámbito socio-sanitario, conducen irremediablemente a un proceso de envejecimiento de la población parcialmente mitigado, de forma coyuntural, por el fenómeno de la inmigración.

El envejecimiento de la población no sólo supone un problema asociado al avance del gasto público en pensiones, sino también en relación a la pérdida de capital que se produce en el ámbito de las organizaciones empresariales. Por todo ello, resulta necesario incentivar la ampliación de la vida laboral de las personas de edad avanzada y, en definitiva, aumentar sus tasas de actividad y empleo.

Así, en este primer apartado, se estudian las tasas de dependencia que presenta en la actualidad la población de mayor edad en España, las tasas futuras, atendiendo a las diferentes proyecciones demográficas, y las tasas de actividad óptimas de la población de mayor

edad para conseguir afrontar el reto del envejecimiento de la población española.

En segundo lugar, y teniendo muy presente que el objetivo planteado consiste en alargar el tránsito de la situación de jubilación de la población de mayor edad, se estudia el «status quo» que presenta la regulación sobre la protección por jubilación en nuestro país, ya que el marco jurídico de referencia constituye uno de los elementos que inciden de forma directa y determinante sobre el alargamiento de la vida activa de los trabajadores de edad avanzada. En este sentido, resulta muy ilustrativo conocer las distintas posiciones legales que los países de nuestro entorno mantienen sobre la jubilación y extraer aquellas medidas de fomento al envejecimiento activo que hayan mostrado su efectividad y puedan ser fácilmente adaptadas a la realidad de nuestro país.

1. Dinámica demográfica del envejecimiento de la población trabajadora en España

1.1. La proyección demográfica de la población española

Las proyecciones demográficas permiten estimar el futuro de una población basándose, principalmente, en el comportamiento esperado de la fecundidad, la esperanza de vida y el saldo migratorio. Indudablemente, toda proyección incluye algunos parámetros con cierto carácter discrecional y, en todo caso, sus previsiones quedan condicionadas al cumplimiento de las hipótesis de partida. No obstante, las variables que determinan el futuro de la población, tales como las tasas

de fecundidad o la esperanza de vida al nacer, rara vez registran bruscas oscilaciones, sino que, por el contrario, fluctúan suavemente con tendencias observables sólo a largo o muy largo plazo. Este último aspecto permite aventurar con ciertas garantías de éxito cuál será el futuro demográfico de una población, siempre con toda la prudencia y cautela que debe imperar en la realización de ejercicios a tan largo plazo.

De entre las distintas y recientes proyecciones sobre el futuro de la población española, las que reciben una mayor atención son las elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística hasta el año 2060, efectuadas a partir del Censo de Población y Viviendas de 2001, y las correspondientes a Eurostat, para los distintos países miembros con un horizonte temporal que se extiende hasta el año 2050. En este trabajo, se han empleado las proyecciones derivadas del Escenario Base de Eurostat, cuyas hipótesis se resumen a continuación².

- El leve repunte de la fecundidad, cuantificado por el número medio de hijos por mujer. La fecundidad se eleva, desde 1,3 hijos por mujer en 2004, a 1,4 hijos por mujer en 2018, fecha a partir de la cual se mantiene constante. Debe hacerse notar que, a pesar del crecimiento proyectado, el indicador sintético de fecundidad se mantiene muy por debajo del nivel de reemplazo generacional (2,1 hijos por mujer) estimado para los países desarrollados.
- La mayor esperanza de vida al nacer, rasgo común a las proyecciones efectuadas para ambos sexos, aunque con un carácter

² En el Anexo 1 se detallan las principales alternativas al escenario demográfico empleado en este trabajo, pudiéndose comprobar la gran similitud existente entre el Escenario Base de Eurostat y el Escenario 2 de las proyecciones del INE.

ligeramente más intenso en el caso de los varones. En concreto, se adopta la hipótesis del incremento de la esperanza de vida al nacer desde 76,6 años en el caso de los hombres y 83,4 años en el caso de las mujeres hasta alcanzar 81,4 y 87,9 años de edad, respectivamente. La proyección apuesta por una tendencia más dinámica durante los primeros años de ésta y una posterior ralentización en el ritmo de crecimiento de la esperanza de vida.

- El fuerte retroceso en el volumen de entradas netas de inmigrantes, que se contrae, desde más de medio millón de entradas estimadas para el año 2004, hasta poco más de cien mil para el año 2050. En particular, se debe señalar el profundo ajuste que se espera entre los años 2007 y 2010, sobre todo en el año 2007, para el que se proyecta un retroceso cuantificado en más de 225.000 personas en el flujo neto de entradas. Aún así, la proyección demográfica estima en más de 6,2 millones de personas la contribución directa de la inmigración a la población de nuestro país, produciéndose más del 22 por 100 entre los años 2004 y 2007.

Los resultados que ofrece la proyección demográfica citada resultan elocuentes y se resumen en el Cuadro 1. Como principal resultado, se estima que la población española continuará su tendencia creciente hasta el año 2022. Para esta fecha, la población se incrementará en un 7,7 por 100, lo que equivale a un ritmo de crecimiento anual del 4,1 por 100. A partir del año 2023, el volumen de población comenzará a decrecer de forma progresiva con mayor intensidad, hasta alcanzar en el año 2050 unos niveles absolutos muy similares a los correspondientes a 2005.

Cuadro 1

Proyecciones demográficas. Escenario base de Eurostat

Población española a 1 de enero de cada año. En unidades				
Años	2007	2010	2025	2050
0-15	6.883.827	7.037.627	6.325.354	5.262.759
16-64	29.681.984	29.871.975	29.242.732	22.292.832
65 y más	7.375.277	7.693.660	9.987.438	15.278.164
80 y más	1.993.781	2.218.932	2.924.423	5.501.008
TOTAL	43.941.088	44.603.262	45.555.524	42.833.755

Población española a 1 de enero de cada año. En porcentaje				
Años	2007	2010	2025	2050
0-15	15,67	15,78	13,88	12,29
16-64	67,55	66,97	64,19	52,05
65 y más	16,78	17,25	21,92	35,67
80 y más	4,54	4,97	6,42	12,84
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

Tasas de dependencia (en porcentaje)				
Tasa dependencia	2007	2010	2025	2050
Demográfica	48,04	49,31	55,78	92,14
Demográfica Mayores	24,85	25,76	34,15	68,53

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Ahora bien, estos datos globales no deben ocultar algunos resultados detallados de gran interés. Si bien es cierto que se estima un mayor volumen de población hasta el año 2022, la entrada neta de inmigrantes aparece como un factor determinante de este crecimiento. En efecto, a pesar de la notable reducción del saldo migratorio entre 2007 y 2010, la inmigración es la causa explicativa del 98,5 por 100 del incremento poblacional esperado hasta el año 2022. De hecho, a partir de 2015, el saldo migratorio anual proyectado supera el crecimiento interanual de la población, esto es, las entradas netas

de inmigrantes serán el único elemento que actúe positivamente sobre el número de habitantes.

Por otro lado, la proyección demográfica evidencia el grave proceso de envejecimiento que tendrá que afrontar la población española en los próximos años. La estructura por edades de la población experimentará un profundo cambio a partir de las hipótesis consideradas. Así, la cohorte de población mayor de 65 años crece sistemáticamente para todos los años proyectados (con la excepción del año 2050), con un dinamismo algo más acentuado en el entorno del año 2030, fechas en las que alcanzan esta edad las numerosas cohortes de población nacidas en los años centrales de la década de los sesenta. De este modo, el peso relativo de los mayores en el conjunto de la población total muestra una pauta estrictamente creciente, de forma que, si actualmente la población de 65 o más años representa el 16,8 por 100 de la población total, este porcentaje se elevará hasta el 35,7 por 100 en el año 2050, último año de la proyección base de Eurostat.

Además, el grupo de los más mayores, aquéllos con una edad de 80 o más años, es precisamente el que aumenta su presencia en mayor medida. Así, en 2050, 13 de cada 100 habitantes contarán con 80 o más años, ratio que en este momento se limita a 4,5 por 100. Por lo tanto, no sólo cabe esperar una mayor presencia de mayores en la sociedad, sino que, además, nuestros mayores serán más mayores, gracias al aumento de su longevidad.

De forma opuesta, la proyección estima que, a partir de los años 2015-2016, la población infantil comenzará a perder peso específico,

tanto en términos absolutos como relativos. En los próximos cuarenta años, la cifra de menores de 16 años se reducirá desde casi 7 millones hasta 5,3 millones. De esta forma, el peso relativo de la población infantil se reducirá en 3,4 puntos porcentuales. Como resultado ilustrativo de la contracción de este grupo poblacional, cabe señalar que, en 2049 y 2050, la población infantil se podría ver superada por la población de 80 y más años, hecho insólito en nuestro país.

Por último, el grupo de edad predominante, la población adulta, también apunta hacia unos resultados preocupantes. Según el escenario demográfico contemplado, el colectivo de personas con edades comprendidas entre 16 y 64 años será cada vez menor en tan sólo cuatro años. De hecho, este grupo poblacional es el que registra la mayor pérdida absoluta de componentes (casi 7,4 millones) hasta 2050, lo que significa que, para dicho año, sólo el 52 por 100 de la población pertenecerá a este grupo de edad, que actualmente aglutina al 67,6 por 100 la población en España. Además, conforme a la tendencia general que seguirá la población en su conjunto, dentro de este colectivo también se puede detectar un acusado envejecimiento interno.

Como consecuencia de las tendencias poblacionales expuestas, la tasa de dependencia demográfica, calculada como la relación existente entre los mayores de 65 años y los menores de 16 años, de una parte, y la población con una edad comprendida entre 16 y 64 años, de otra, registra un deterioro muy significativo. Actualmente, por cada 100 adultos en edad de trabajar se cuentan 48 personas dependientes, bien por ser mayores de 65 años, bien por ser menores de 16 años. En el horizonte 2050, según las proyecciones demográficas, la situación será

desoladora, en tanto en cuanto la tasa de dependencia demográfica se aproximará al 100 por 100; en concreto, por cada 100 personas con edades comprendidas entre 16 y 64 años habrá 92 dependientes.

Ahora bien, en el deterioro de esta relación, los dos grupos de personas dependientes presentan comportamientos muy distintos: la tasa de dependencia de la población infantil muestra una tendencia suavemente ondulante a lo largo del periodo 2007-2050, registrando un comportamiento ligeramente creciente hasta 2015-2016 (24 niños por cada 100 adultos; en 2007, hay 23 niños por cada 100 adultos), fecha a partir de la cual comienza su retroceso hasta el año 2033 (20 niños por cada 100 personas de 16 a 64 años), para concluir la proyección situándose en niveles similares a los actuales. Menos ambigua resulta la trayectoria de la tasa de dependencia de los mayores, que muestra un deterioro persistente, particularmente significativo entre 2030 y 2043. De hecho, en 2038, por cada dos adultos habrá una persona mayor de 65 años, llegando a alcanzar una tasa de dependencia de 7 mayores por cada 10 adultos en 2050.

La evolución de la tasa de dependencia demográfica revela, sin lugar a dudas, una realidad que ya comienza a experimentar la economía y la sociedad española: el envejecimiento de nuestra población.

1.2. Escenarios alternativos sobre la proyección de la población trabajadora

La íntima relación que vincula el envejecimiento de la población española con la sostenibilidad del sistema de protección social y, muy en particular, con el sistema público de pensiones, ha contribuido de

forma definitiva a despertar el interés político-social sobre el proceso de envejecimiento. No en vano, los grupos poblacionales utilizados en el cálculo de las tasas de dependencia demográfica anteriores se pueden identificar en los términos siguientes:

- Población infantil (menos de 16 años): población sin capacidad de trabajar, puesto que la edad de trabajar se establece legalmente en 16 años.
- Población adulta (edad comprendida entre 16 y 64 años): población potencialmente activa, puesto que cumple la edad mínima para acceder al mercado de trabajo pero todavía no alcanza la edad ordinaria de jubilación.
- Población mayor (edad de 65 o más años): población inactiva, principalmente por causa de jubilación.

De esta manera, la tasa de dependencia demográfica encuentra fácilmente su equivalencia en términos económicos, reinterpretándose como una aproximación a la tasa de dependencia económica. En sentido estricto, la tasa de dependencia económica del sistema de protección social, por cuanto se refiere a las pensiones contributivas de la Seguridad Social, se define como la proporción existente entre el número de perceptores de la prestación contributiva de jubilación y el número de cotizantes por esta contingencia.

Entre ambas tasas de dependencia, demográfica y económica, existe una transición difícil de identificar y sistematizar de forma directa, motivo por el cual se suele acudir a una versión ecléctica entre las dos anteriores, denominada en este trabajo, tasa de dependencia efectiva,

que relaciona, de una parte, la población inactiva de más de 65 o más años y, de otra, la población ocupada. Son, por tanto, las tasas de actividad y, en menor medida, las de ocupación por grupos de edad las cuestiones determinantes de la transición del fenómeno del envejecimiento desde su dimensión demográfica hasta el ámbito económico. De esta forma, resulta fácil comprobar que la evolución futura de la tasa de dependencia efectiva viene dada por el comportamiento de sus dos componentes: el factor demográfico, que determina el volumen de la población y su distribución por grupos de edad; y el factor económico, básicamente resultante de la posición de los individuos de los distintos grupos de edad en el mercado de trabajo.

En la actualidad, combinando la información resultante de la Encuesta de Población Activa (Media anual 2005) con la proyección demográfica, la tasa de dependencia efectiva española se sitúa en el 38 por 100. En el contexto actual, el proceso de envejecimiento ocasionará, *ceteris paribus*, un fuerte deterioro en esta relación, que alcanzará el 50 por 100 en torno al año 2016, superará el 75 por 100 cerca del año 2032 y sobrepasará la barrera del 100 por 100 en 2041, para finalizar en el último año proyectado con un valor próximo al 120 por 100. Estos datos ponen de relieve y sin ningún tipo de ambigüedad el reto que debe afrontar la economía y la sociedad en un horizonte, cada vez más cercano, caracterizado por el envejecimiento de la población.

No obstante, el escenario tan poco halagüeño al que conducen las proyecciones efectuadas todavía puede paliarse. Si bien el proceso de envejecimiento es un fenómeno difícilmente reversible en un horizonte de medio plazo, como se puede comprobar en el Anexo 1, no

sucede lo mismo en el caso del segundo elemento que incide sobre la tasa de dependencia efectiva: la posición de la población en el mercado de trabajo. Así, una mayor tasa de actividad contribuiría a reducir la tasa de dependencia efectiva en un doble sentido: ampliando el número de contribuyentes al sistema (el denominador de la tasa) y reduciendo el número de beneficiarios (el numerador). El papel que están llamadas a desempeñar las tasas de actividad y ocupación en los próximos años resultan, por tanto, esenciales en la configuración del sistema de protección social y en el papel que va a desempeñar el incremento de la actividad laboral de las personas mayores.

En este contexto, fruto de los cambios proyectados en la composición de la población por grupos de edad, las tasas de actividad y ocupación empeoran de manera preocupante. Si las cohortes de edad reproducen en el futuro las pautas de actividad actuales, la población activa será progresivamente menor a partir del año 2010, circunstancia que se retrasa un año en el caso de la población ocupada; de modo que, desde el año 2051, se contarán más inactivos mayores de 65 años que ocupados de cualquier edad. En términos relativos, la tasa de actividad, que se situaba en 56,9 por 100 en 2005, caerá por debajo del 50 por 100 en 2026 y, en el año 2050, sólo alcanzará el 40,8 por 100. Algo similar ocurre con la tasa de ocupación que se reduce desde el 51,8 por 100 hasta el 37,2 por 100.

El escenario básico anteriormente expuesto, que se limita a reproducir las actuales tasas de actividad y ocupación por grupos de edad, resulta afortunadamente inverosímil, motivo por el cual se ha procedido a estimar las tasas de actividad y ocupación hasta el horizonte

limitado por las proyecciones demográficas, esto es, hasta el año 2050. Las tasas de actividad proyectadas, cuyo cálculo se detalla en el Anexo 2, se caracterizan básicamente por las siguientes notas:

- Población activa masculina: las tasas de actividad correspondientes a todos los grupos de edad registran una tendencia positiva, excepto para las cohortes de 35 a 59 años, para las que se mantiene constante. En particular, cabe destacar la notable mejoría de la tasa de actividad de los más jóvenes, que se eleva hasta el 47,8 por 100; y, muy en especial por su interés en relación con este trabajo, la tasa de actividad de los trabajadores de mayor edad. Así, en el año 2050, se estima una tasa de actividad de 63,4 por 100 para la población de 60 a 64 años (en 2005, esta tasa se situaba en 48,8 por 100); y se prevé que 97 de cada 1.000 varones de entre 65 y 69 años permanezcan en actividad, frente a los 69 que se mantenían activos en 2005.
- Población activa femenina: en el caso de las mujeres, las tasas de actividad presentan un mayor dinamismo, fruto de la incorporación de la mujer a la vida laboral. No obstante, aun teniendo en cuenta el crecimiento previsto de la tasa de actividad femenina para todos los grupos de edad, en el año 2050, éste indicador permanecerá por debajo del correspondiente al de los varones con independencia del grupo de edad de que se trate. Al igual que en el caso de los hombres, resultan particularmente intensos los incrementos estimados de la tasa de actividad de los grupos extremos de edad. De un lado, la tasa de actividad de las mujeres más jóvenes alcanzará el 37,2 por 100, tasa que se sitúa en la actualidad en un reducido 23,35 por 100. Por lo que a las mujeres de mayor edad se refiere, las tasas de actividad estimadas para el año 2050 para las cohortes

de 60 a 64 años y de 65 a 69 años se elevan a 27 y 5,7 por 100, respectivamente; tasas notablemente superiores a las resultantes en el año 2005: 20,4 y 2,8 por 100 para ambos grupos de edad.

Como resultado de las tasas de actividad estimadas hasta el año 2050, la población activa mantendrá, en términos absolutos, una tendencia creciente hasta el año 2016, fecha a partir de la cual comenzará un retroceso que presentará su mayor intensidad entre los años 2039 y 2043 (con descensos superiores al 1 por 100 interanual). Aunque la incorporación de las tasas de actividad proyectadas no elimina el descenso que registra la población activa española, lo cierto es que, en el año 2050, permite añadir 1.996.727 activos más sobre el escenario básico planteado. De esta forma, la tasa de actividad de la economía española permanecerá prácticamente constante hasta el año 2015, iniciando entonces un proceso de moderado descenso hasta el 40,4 por 100, esto es, 4,7 puntos porcentuales por encima de la situación que se obtendría de no mediar el incremento estimado de las tasas de actividad por grupos de edad.

Junto con la proyección de la tasa de actividad, cabe incorporar a la proyección básica la evolución de la tasa de ocupación. Este parámetro también permite contener el efecto del envejecimiento de la población a través de una reducción en la incidencia del desempleo. No obstante, los contenidos niveles de desempleo actuales limitan la mejoría potencial de la tasa de ocupación, que tiene un efecto positivo notablemente más modesto sobre los indicadores de dependencia económica que los incrementos de la tasa de actividad, de la que depende. En este sentido, debe tenerse en cuenta, además, que las tasas de paro susceptibles de registrar mejorías son las de las cohortes de

trabajadores de menor edad, precisamente aquellos que, como consecuencia de la evolución demográfica, van a reducir en mayor medida su participación en la sociedad.

Efectuada esta aclaración previa, la evolución prevista de la tasa de ocupación en España, o si se prefiere la evolución del desempleo, se debe apoyar en una estimación sobre la tasa de crecimiento de la economía española. Ahora bien, si el lejano horizonte temporal de las proyecciones demográficas se sostiene en las reducidas oscilaciones de las variables demográficas más relevantes (en esencia, esperanza de vida al nacer e indicador sintético de fecundidad), resulta más que aventurado aproximar el comportamiento futuro del PIB para las próximas cuatro décadas³. Por este motivo, se ha relegado esta línea de aproximación, optando por estimar una convergencia lineal de las tasas de desempleo al 4 por 100 en el año 2050, umbral que podría equivaler a una situación próxima al pleno empleo.

La inclusión de la proyección convergente de la tasa de desempleo genera, en el año 2050, un incremento del 13,6 por 100 sobre el número de ocupados, si bien con una intensidad relativa muy desigual entre hombres y mujeres: así, el número de varones ocupados se elevaría un 7,33 por 100, mientras que el aumento se cifra en 21,77 por 100 para las mujeres, debido a la mayor presencia de desempleo femenino en el año de partida, diferencial que ha sido absorbido en 2050 (Cuadro 2).

³ Basta repasar la evolución de esta macromagnitud durante el pasado siglo XX para comprobar la inutilidad de efectuar previsiones económicas a tan largo plazo, debido a la irrupción de profundos cambios político-sociales inimaginables pocos años atrás.

Cuadro 2

Proyección de la tasa de dependencia

Población española y mercado de trabajo. En unidades o porcentaje				
Situación	2007	2010	2025	2050
<i>Activos</i>	20.829.072	21.272.410	21.080.950	17.315.408
Hombres	12.380.943	12.578.743	12.344.225	9.795.134
Mujeres	8.448.129	8.693.667	8.736.725	7.520.274
<i>Ocupados</i>	19.000.713	19.507.070	19.674.728	16.622.791
Hombres	11.538.771	11.764.140	11.658.003	9.403.329
Mujeres	7.461.942	7.742.930	8.016.725	7.219.463
<i>Inactivos de 65 y más años</i>	7.271.934	8.711.611	11.047.059	16.641.838
Hombres	3.059.363	4.336.454	5.493.385	8.279.803
Mujeres	4.212.571	4.375.157	5.553.675	8.362.035
<i>Tasa de actividad</i>	56,21	56,63	53,74	46,09
Hombres	68,52	68,68	64,69	54,31
Mujeres	44,49	45,16	43,36	38,50
<i>Tasa de desempleo</i>	8,78	8,30	6,67	4,00
Hombres	6,80	6,48	5,56	4,00
Mujeres	11,67	10,94	8,24	4,00
Tasa dependencia económica	38,27	44,66	56,15	100,11

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat e INE.

En definitiva, la consideración de las hipótesis relativas a la continuidad en el comportamiento favorable de la tasa de actividad y de la reducción lineal de la tasa de desempleo hasta alcanzar el nivel del 4 por 100 introduce una sustancial transformación del mercado de trabajo en el horizonte del año 2050, caracterizado por las notas siguientes:

- Supone la incorporación de casi dos millones más de personas a la población activa, lo que representa un incremento del 13,03 por 100 respecto a la proyección meramente demográfica.
- Conlleva la aparición de 2.632.941 ocupados más, esto es, implica un 18,82 por 100 de incremento con respecto a la proyección

demográfica. Este efecto resulta especialmente significativo en el caso de las mujeres.

- Contiene el descenso de la tasa de actividad, situándose en 46,1 por 100; tasa que, por motivos demográficos, se reduciría hasta el 40,8 por 100.

Por lo tanto, la esperada evolución favorable del mercado laboral en los próximos años tendrá un efecto positivo, retrasando y suavizando el impacto del fenómeno del envejecimiento de la población española. Pero no será suficiente para neutralizar la fuerza de la tendencia demográfica. Así, pese a la incorporación de un notable volumen de activos y ocupados, en el año 2050, la tasa de dependencia efectiva superará el 100 por 100 (100,11 por 100), esto es, entre el doble y el triple de la situación actual; de lo que se deriva la importancia de incentivar la ampliación de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad.

2. El marco legal de la jubilación activa: estudio comparado

2.1. Análisis normativo de la jubilación en España

La edad ordinaria de jubilación en España se establece en 65 años; sin embargo, la edad efectiva de retiro se sitúa en 62,2 años⁴. Esta diferencia constata la importancia que la jubilación anticipada mantiene en nuestro país, y ello a pesar de que en nuestra legislación están previstas fórmulas que incentivan la jubilación activa. No obstante,

⁴ Edad efectiva de retiro en el ejercicio 2004.

la realidad pone de manifiesto que su utilización resulta insuficiente para alcanzar el objetivo que persiguen.

En las páginas siguientes se efectúa un recorrido por los rasgos generales que caracterizan el marco normativo de las pensiones de jubilación contributivas en España, al objeto de identificar sus fortalezas y debilidades y plantear propuestas de modificación dirigidas a conseguir una mayor efectividad en el objetivo propuesto: la ampliación de la permanencia en el mercado laboral de las personas de edad avanzada.

2.1.1. La jubilación ordinaria

La jubilación ordinaria⁵ en España hace referencia a una prestación de carácter contributivo, de sustitución de rentas, a la que pueden acceder aquellas personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social, en situación de alta o asimilada al alta, o aquellos trabajadores afiliados a la Seguridad Social que, sin reunir las condiciones anteriores, cumplan los requisitos generales descritos a continuación:

- Haber cumplido sesenta y cinco años, edad que, si bien constituye la edad ordinaria de jubilación, no se establece con carácter obligatorio. En este sentido, conviene poner de manifiesto que en la actualidad existe la posibilidad de que los convenios colectivos contemplen la extinción del contrato, con vinculación al cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, siempre que esta medida se relacione con los objetivos de política

⁵ En este apartado se hace referencia a la pensión de jubilación correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social.

de empleo y el trabajador reúna los requisitos de acceso a la jubilación contributiva del Sistema de Seguridad Social⁶.

- Tener cubierto un periodo de cotización mínimo de quince años⁷, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos, con carácter general, entre los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar un porcentaje, variable en función de los años cotizados, sobre la base reguladora.

Este porcentaje será del 50 por 100, por los primeros 15 años cotizados; se incrementará en tres puntos porcentuales por cada año adicional de cotización comprendido entre los años 16 y 25, y en dos puntos porcentuales a partir del año vigésimo sexto, hasta alcanzar el porcentaje del 100 por 100. Este porcentaje, que opera con carácter general como límite máximo, puede ser superado en el caso de la jubilación flexible a una edad superior a 65 años, ya que en este supuesto el porcentaje se podrá incrementar en dos puntos porcentuales por cada año completo de cotización, siempre que se acrediten treinta y cinco años de cotización, requisito inexcusable para la aplicación del coeficiente incrementado⁸.

6 Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, modificada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

7 El proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, establece que sólo se incluirán en el cómputo de este periodo los días efectivamente cotizados, sin incluir los correspondientes a pagas extraordinarias.

8 El proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, recoge un nuevo porcentaje de incremento del 3 por 100, para los trabajadores con carreras de cotización de 40 años, y una cantidad a tanto alzado si el pensionista tiene derecho a la pensión máxima.

La base reguladora constituye el resultado de dividir entre 210 las bases de cotización del trabajador correspondientes a los 180 meses inmediatamente anteriores al hecho causante. Las bases correspondientes a los últimos 24 meses, computan por su valor nominal, en tanto que las bases anteriores se indican por la evolución que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo desde el mes al que éstas correspondan y el inmediato anterior al de aplicación de la regla precedente.

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{i=24} B_i + \sum_{i=25}^{180} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{210}$$

Una vez determinada la cuantía de la pensión, si está fuera inferior⁹ a la pensión mínima legalmente establecida, sería de aplicación el complemento a mínimos, elemento de carácter no contributivo cuya función es la de garantizar la prestación de la pensión mínima aplicable, en cada caso, en función de la edad del pensionista y la existencia de cónyuge a cargo. Paralelamente, con carácter anual, se establece el importe de la pensión máxima de jubilación de carácter contributivo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.1.2. Jubilación y trabajo: jubilación parcial y jubilación flexible

La legislación española en materia de pensiones incentiva el envejecimiento activo a través de dos formulaciones normativas de distinta

⁹ En caso de que el devengo de la pensión se haya producido en ejercicios anteriores, la cuantía para determinar si procede el complemento a mínimos es el importe de la pensión revalorizada.

índole¹⁰: la jubilación parcial y la jubilación flexible. Estas dos figuras, que tienden a confundirse, tienen un origen diametralmente opuesto. Así, en la jubilación parcial el punto de origen se encuentra en la situación inmediatamente anterior a la jubilación, de forma que se posibilita el acceso a la jubilación de forma gradual y progresiva, permitiendo compatibilizar la percepción de ésta con el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. Por el contrario, en el caso de la jubilación flexible, el punto de partida lo constituye la situación de hecho de «jubilado», es decir, ya se ha producido el devengo del hecho causante y ello supone que la persona que se reincorpora al mercado laboral es un pensionista de la Seguridad Social.

2.1.2.1. Jubilación parcial

Existen dos posibilidades de acceso a la jubilación parcial¹¹, según se reúnan todos los requisitos para causar el derecho a la prestación por jubilación, o falte únicamente la condición de la edad, siempre que, en este último caso, el pensionista tenga una edad superior a los 60 años¹².

Los efectos de estas dos modalidades, que permiten compatibilizar el disfrute de la pensión con un puesto de trabajo a tiempo parcial, difieren, entre otros elementos, en la exigencia de efectuar un contrato

¹⁰ Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

¹¹ Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

¹² El proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, establece nuevos requisitos para el acceso a la jubilación parcial: contar con 61 años de edad, antigüedad en la empresa de 6 años y acreditar una carrera de cotización de al menos 30 años.

de relevo si el pensionista es menor de 65 años, aunque como ya se ha puesto de manifiesto necesariamente mayor de 60.

El contrato de relevo supone que la empresa debe efectuar un contrato laboral bien con un trabajador de su plantilla con contrato de duración determinada o con un trabajador desempleado, siendo la jornada de éste complementaria en número de horas a la del trabajador que accede a la jubilación parcial¹³.

El contrato a tiempo parcial concertado por el beneficiario de la jubilación parcial supone una reducción de jornada de trabajo y salario en una horquilla establecida entre el 25 por 100 y el 85 por 100¹⁴.

La pensión de jubilación parcial se obtiene como resultado de aplicar a la pensión ordinaria que correspondería según los años de cotización en el momento de producirse el hecho causante, el porcentaje de reducción de jornada laboral establecida en el correspondiente contrato laboral. Es necesario destacar que tanto en el caso de acceder a esta pensión con una edad superior a 65 años, como en el caso contrario, no resultan de aplicación ni el coeficiente de ampliación de la pensión del 2 por 100, ni el coeficiente de reducción por jubilación anticipada.

El cálculo de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, posterior a la jubilación parcial, difiere según la modalidad de esta última.

13 La duración del contrato de relevo, en este caso, será como mínimo correspondiente al periodo temporal que cubra la diferencia actual entre la edad del jubilado parcial y 65 años, según lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

14 De aprobarse el proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social: 75 por 100.

Si en el acceso a la jubilación parcial el pensionista contaba con la edad de 65 años, la base reguladora de la pensión «definitiva»¹⁵ se puede calcular, a opción del beneficiario, integrando las bases de cotización reales correspondientes al periodo del desempeño del trabajo a tiempo parcial o se puede tomar la base reguladora calculada en el momento de acceder a la jubilación parcial y a la pensión resultante le serán de aplicación las revalorizaciones efectuadas hasta la fecha de la determinación de la pensión «definitiva».

Si, por el contrario, ha existido contrato de relevo, la base reguladora no integra, en relación al periodo de trabajo a tiempo parcial, las bases de cotización efectivas y reales, sino las bases de cotización que hubieran correspondido al trabajador de no existir reducción de jornada laboral.

En el cálculo del porcentaje aplicable a la base reguladora se tomará, como periodo de cotización a tiempo completo, en las dos modalidades de jubilación parcial, el correspondiente al desarrollo del trabajo a tiempo parcial.

2.1.2.2. Jubilación flexible

La jubilación flexible¹⁶ hace compatible la percepción de la pensión de jubilación, una vez causada ésta, y el desarrollo de trabajo a

¹⁵ El término pensión definitiva supone una acepción didáctica y no conceptual, en tanto en cuanto se podría acceder tras la jubilación parcial a la jubilación flexible.

¹⁶ Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de una jubilación gradual y flexible.

tiempo parcial con una reducción de jornada comprendida entre el 25 por 100 y el 85 por 100 de una jornada laboral completa. Es preceptivo, en este supuesto, la comunicación por parte del interesado a la Entidad Gestora correspondiente de su intención de desempeñar una actividad laboral antes de que se produzca el inicio de ésta. La prestación por jubilación, en el caso de jubilación flexible, paralela al desarrollo de la actividad laboral, se minorará en proporción inversa a la reducción de la jornada laboral efectuada por el pensionista, en relación a un trabajador a tiempo completo comparable. Ello supone, por tanto, una reducción en la cuantía de la prestación por jubilación durante el periodo en el que se está llevando a cabo el desempeño de la actividad laboral.

Una vez que se extingue la relación laboral del pensionista, es necesario proceder al cálculo de la pensión de jubilación definitiva, teniendo en cuenta una serie de cuestiones que afectan a los dos factores determinantes de ésta: la base reguladora y el porcentaje aplicable.

Se calcula nuevamente la base reguladora, integrando aquellas cotizaciones efectuadas durante el desempeño del trabajo a tiempo parcial, aplicando las reglas que a este efecto estuvieran vigentes en el momento de extinguirse la relación laboral. Si esta base fuera inferior a la establecida antes del inicio del trabajo a tiempo parcial, cuestión harto frecuente, prevalecerá la base originaria, siendo de aplicación a la pensión resultante las revalorizaciones habidas entre el momento del cálculo inicial de la pensión y el cese de la actividad laboral.

El porcentaje aplicable sobre la base reguladora para determinar el importe de la pensión, también se ve afectado en el supuesto de jubilación flexible. Así, el porcentaje será modificado en función de la ampliación del periodo de cotización, éste se podrá incrementar en dos puntos porcentuales por cada año completo de cotización, siempre que se acrediten treinta y cinco años de cotización¹⁷, permitiendo reducir, e incluso anular, el efecto restrictivo que sobre el mismo produciría, en caso de haberse efectuado, el acceso anticipado a la jubilación. Es de destacar que, en la actualidad, la prestación por jubilación resultante no puede superar el importe de la pensión máxima como consecuencia de la aplicación de este porcentaje de incremento.

2.1.3. La jubilación anticipada

La jubilación anticipada constituye la antítesis del envejecimiento activo, en tanto en cuanto permite adelantar la edad ordinaria de jubilación a través de las tres modalidades descritas a continuación.

En primer lugar, existe una modalidad de jubilación anticipada a voluntad del trabajador¹⁸, siempre que éste haya cumplido 60 años y acredite su condición de mutualista a 1 de enero de 1967. La cuantía de la prestación se verá reducida en ocho puntos porcentuales por

¹⁷ El proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, establece este porcentaje en el 3 por 100, para los trabajadores con carreras de cotización de 40 años, y una cantidad a tanto alzado si el pensionista tiene derecho a la pensión máxima.

¹⁸ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Disposición transitoria tercera.

cada año que medie entre el hecho causante de la jubilación anticipada y la edad ordinaria de jubilación.

Una modalidad derivada de la anterior, pero sin el rasgo de plena voluntariedad, es la relativa a aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos anteriores y con más de 30 años completos de cotización, soliciten la jubilación anticipada como consecuencia de la extinción de la relación laboral por causas no imputables a su voluntad, y que suponen que éste se encuentre en uno de los supuestos que constituyen la situación legal de desempleo. En este caso, la penalización del coeficiente reductor se sitúa en un intervalo entre el 7,5 por 100 y el 6 por 100¹⁹.

El tercer supuesto de jubilación anticipada exige que en el beneficiario concurren las circunstancias siguientes:

- Haber cumplido 61 años de edad.
- Acreditar un periodo de cotización efectiva de treinta años.
- Figurar inscrito como demandante de empleo al menos seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud de la jubilación.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Además, también podrán acceder a la jubilación anticipada quienes, cumpliendo los requisitos anteriores, se encuentren en algunas de las situaciones siguientes: haber finalizado el periodo de percepción de prestación por desempleo; ser beneficiario del subsidio

¹⁹ Entre 31 y 34 años de cotización, el coeficiente será del 7,5 por 100; entre 35 y 37 años de cotización el 7 por 100; entre 38 y 39 años de cotización el 6,5 por 100; a partir de 40 años de cotización el coeficiente de reducción aplicable es del 6 por 100.

de desempleo para mayores de cincuenta y dos años; haber agotado la prestación contributiva y no tener posibilidades de acceder al subsidio para mayores de 52 años.

Estos tres últimos supuestos hacen de esta modalidad de jubilación una figura ecléctica entre una prestación de sustitución de rentas de modalidad contributiva y una prestación de carácter asistencial.

El coeficiente reductor, en este caso, aglutina, por cuestión de años cotizados, los correspondientes a las modalidades anteriores, manteniendo un intervalo entre el 8 por 100²⁰ y el 6 por 100.

2.1.4. Beneficios fiscales

La contratación de trabajadores mayores lleva aparejada una serie de beneficios fiscales en relación a las cotizaciones a la Seguridad Social de distinto carácter; de forma que existen bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social, con marcado contenido estructural, incluidas en la legislación básica sobre esta materia y otras que, por su carácter coyuntural, se incluyen en la normativa relativa a fomento del empleo.

Un ejemplo de las primeras es la exención²¹ a favor de empresarios y trabajadores de cotizar a la Seguridad Social, por contingencias

²⁰ El proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, establece este porcentaje en el 7,5 por 100.

²¹ Exenciones recogidas en el artículo 112 bis, y en la disposición adicional 21^a3 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

comunes, salvo incapacidad temporal, cuando se cumplan los requisitos siguientes: existencia de contrato indefinido y edad del trabajador mayor de 65 años, con 35 años de cotización. Este beneficio también alcanza a los conceptos de desempleo, FOGASA y formación profesional.

Incentivos incluidos en la segunda de las categorías establecidas²² son las bonificaciones establecidas a favor de la contratación indefinida de mayores de cuarenta y cinco años, los incentivos a la transformación en indefinidos de contratos de relevo y sustitución correspondientes a supuestos de jubilación anticipada y las bonificaciones relativas a los contratos de trabajo indefinido de los trabajadores mayores de sesenta años²³, con una antigüedad en la empresa de al menos cinco años; en este caso el beneficio se establece en el 50 por 100 de la aportación empresarial a la Seguridad Social, por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal, incrementándose en el 10 por 100 anualmente hasta la exoneración completa de las cuotas.

2.2. La jubilación en los países de nuestro entorno: rasgos principales

Las dificultades por las que atraviesan los sistemas de pensiones en gran parte de los países de la UE-15, derivados principalmente de la evolución de su pirámide poblacional, han dado lugar a la extensión de una serie de reformas normativas sobre sus respectivos sistemas de

²² Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

²³ El proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, amplía esta bonificación a los trabajadores mayores de 59 años, con contrato indefinido.

pensiones, con el objetivo de alargar la permanencia en el mercado laboral de las personas de mayor edad y, esencialmente, con el fin prioritario de reducir el gasto asociado a esta prestación social.

En las páginas siguientes, se recoge una descripción de las reformas recientes más destacadas que se han producido en el área de la Unión Europea sobre los sistemas de pensiones, con el objetivo de extraer algunas experiencias que puedan ser incorporadas al marco normativo español con la finalidad de favorecer la actividad de las personas de mayor edad. Este epígrafe concluye con la presentación de dos cuadros relativos a las características básicas de los sistemas de pensiones en la UE-15.

Alemania

El envejecimiento de la población en Alemania y la salida temprana de los trabajadores del mercado laboral supone un importante problema no sólo para el Sector Público, por su incidencia sobre el gasto en protección social, sino también para el Sector Privado por la pérdida de capital humano que ello representa, ya que en este país sólo el 45 por 100 de los mayores de 50 años están empleados. Es más, la mitad de las compañías alemanas no mantienen ningún empleado mayor de 50 años y la edad efectiva de jubilación se sitúa en 63,2 años.

Esta situación ha sido el caldo de cultivo para la aprobación de la Ley sobre el retraso de la edad de jubilación, aprobada el 9 de marzo de 2007 que dispone la elevación de la edad de jubilación, a partir de

2012, un mes por año para los nacidos en 1947. Por tanto, en el año 2029 los nacidos en 1964 (y en adelante) trabajarán hasta los 67²⁴ años.

Este aumento de la edad de jubilación no afectará a aquellos trabajadores que cuenten con un período de cotización de 45 años, que podrán mantener la edad de jubilación en 65 años, sin merma de la cuantía de la pensión. Es de destacar que, en la práctica, este supuesto es muy poco frecuente, ya que el número de asalariados que han cotizado 45 años es muy reducido (28 por 100 de los hombres y 4 por 100 de las mujeres), teniendo en cuenta que en el caso de las mujeres se consideran 10 años como años cotizados por cada hijo. Los trabajadores que hayan cotizado 35 años podrán mantener el acceso a la jubilación a los 63 años, pero con una reducción de un 0,3 por 100 sobre la cuantía de la pensión por cada mes de adelanto en la edad de jubilación.

Cabe considerar que la reforma del sistema de pensiones en Alemania, lejos de pretender incentivar de forma directa la actividad laboral de los mayores, busca una reducción efectiva del gasto en pensiones de jubilación, de forma que las cuotas del seguro de vejez se sigan manteniendo por debajo del 20 por 100 del salario hasta el año 2020 y no superen el 22 por 100 hasta el año 2030. Así, a partir del año 2029, todo trabajador que se jubile antes de los 67 años sin haber cotizado 45 años verá recortada su pensión en un 0,3 por 100 por cada mes de adelanto de la edad de jubilación.

²⁴ La única excepción contemplada se establece para aquellos trabajadores que presenten un impedimento para seguir trabajando. Éstos podrán jubilarse sin recortes a los 63 años, siempre y cuando hayan cotizado por estas contingencias durante 35 años.

Algunos autores, los más pesimistas, auguran un retraso todavía más importante de la edad de jubilación, debido a la crisis demográfica²⁵ por la que está atravesando el país y su incidencia en el gasto social, ya que se estima que, para el año 2035, el número de personas con más de 65 años susceptible de recibir pensión se habrá incrementado del 18 por 100 actual al 30 por 100.

Si el retraso en la edad de jubilación favorece la permanencia en el mercado laboral de las personas de edad avanzada desde una vertiente punitiva o negativa, también existen medidas, en la legislación alemana, que incentivan directamente su actividad laboral. Tal es el caso de las personas que posponen su edad de jubilación después de los 65 años, que actualmente se benefician de un *bonus* del 0,5 por 100 por cada mes que permanezcan en el mercado de trabajo, una vez cumplida esa edad.

Finlandia

Finlandia ha llevado a cabo la reforma más relevante de su sistema de pensiones en 2005, consiguiendo una exitosa adaptación de éste al desarrollo de su sociedad. La sucesión de modificaciones que se han ido concatenando en torno a esta prestación ha brindado la oportunidad de ajustar los mecanismos del sistema de pensiones a

²⁵ El Departamento Federal de Estadísticas ha revelado con las cuentas de 2006 que en el pasado año, el número de defunciones superó por vez primera vez el número de nacimientos, al tiempo que disminuyó el número de inmigrantes. Debe recordarse que Alemania presenta una de las menores tasas de natalidad de Europa (1,4 hijos por mujer) a pesar de contar con generosas ayudas familiares que empiezan a cuestionarse como mal dirigidas y aplicadas.

los incrementos de la esperanza de vida, al tiempo que ha permitido acercar unos regímenes a otros. Entre sus implicaciones, cabe señalar que la reforma del sistema de pensiones finlandés ha provocado una disminución de las jubilaciones anticipadas.

Uno de los elementos más relevantes de la reforma ha sido la introducción de la jubilación flexible entre los 62 y 68 años, acompañada de tipos de cotización más altos para los últimos años de trabajo y un aumento de la edad de jubilación parcial. Además, para las personas nacidas en 1944 y años posteriores, las pensiones de jubilación anticipadas no estarán disponibles antes de los 62 años, con fuertes incentivos a posponer la edad de jubilación hasta los 63 años²⁶.

La reforma también ha introducido una reducción del umbral «años mínimos» para acumular los derechos de pensión (desde 23 a 18 años), la abolición gradual del régimen de pensiones por desempleo y, finalmente, la supresión de los regímenes individuales (tempranos) de pensiones de incapacidad.

Francia

Las reformas realizadas sobre el sistema de pensiones francés de 1993, fueron ampliadas al Sector Público, diez años más tarde, en 2003. Estas reformas provocaron un incremento en los años de servicio necesarios para acceder a la totalidad de la pensión de jubilación (desde 37,5 años a 40 años). De esta forma, se ha producido un claro incremento

²⁶ Una reducción de un 0,6 por 100 por mes será aplicada sobre las jubilaciones anticipadas que se produzcan antes de los 63 años.

en el número de personas que se retiran después de haber cumplido los 60 años, edad ordinaria de jubilación, para acceder a una pensión más alta. No obstante, la reforma de 2003 incluía la posibilidad de obtener la jubilación antes de los 60 años, bajo ciertas limitaciones, en el caso de 42 o más años de servicio.

Asimismo, la reforma proponía la elevación en un año sobre el número de años requeridos de cotización para alcanzar la pensión completa entre 2029 y 2012, tanto para los trabajadores del Sector Público como del Sector Privado, de forma que se procederá a una revisión periódica, cada cuatro años, del cómputo de años de cotización necesarios para alcanzar la pensión completa, en coordinación con el aumento de la esperanza de vida.

La reforma del sistema de pensiones francés se muestra insuficiente para hacer frente a los problemas que éste adolece, de tal suerte que los expertos sobre esta cuestión manifiestan la necesidad de implementar medidas ulteriores que reduzcan las tensiones financieras del sistema.

Reino Unido

La legislación actual respecto a la edad ordinaria de jubilación mantiene diferencias según se trate de hombres o de mujeres. Así, la edad de jubilación de los hombres está establecida en 65 años, mientras que la edad de las mujeres se reduce a los 60 años; si bien existe la intención de igualar la edad de jubilación entre hombres y mujeres en 65 años a partir de abril de 2020.

En los últimos años, se han adoptado distintas medidas a fin de incrementar la participación de los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral británico tanto en la situación de tránsito a la jubilación, como una vez se haya accedido a la prestación, a través de la jubilación flexible. Prueba de ello es que, en los últimos años, se ha producido un avance importante en el número de personas mayores que deciden continuar en el mercado de trabajo con la finalidad de obtener un incremento en la pensión final, o un pago «a tanto alzado» muy generoso. En concreto, si el pensionista desea prolongar su edad de jubilación en cinco años, se le recompensa con un aumento de su pensión en un 10,4 por 100 por año de retraso en el acceso a la jubilación (anteriormente, este aumento era del 7,5 por 100).

Suecia

En 1999, Suecia introdujo un nuevo sistema público de pensiones de vejez, estableciendo una estrecha relación entre las cotizaciones efectuadas a lo largo de la vida laboral y el derecho a percibir una pensión.

En términos generales, el nuevo sistema de pensiones sustituye el sistema de prestaciones definidas por un sistema de cotizaciones definidas. Este sistema consta de una pensión relacionada con las ganancias y una pensión mínima garantizada. La pensión relacionada con las ganancias consta, a su vez, de un componente de cotización definida basada en un sistema de reparto y un componente de cotización definida capitalizado.

La tasa de empleo de las personas de edad avanzada de Suecia es la más elevada de los países de la UE-25 y ello, en gran medida, es debido al éxito de las fórmulas de jubilación parcial y flexible adoptadas en este país. Así, a partir de los 61 años, es posible compatibilizar el trabajo, a tiempo completo o parcial, con la percepción de una pensión. Además, si el individuo continúa trabajando después de producirse el devengo de la pensión, sigue adquiriendo derechos de pensión adicionales.

A pesar de la alta tasa de empleo que presentan los mayores en Suecia, la salida efectiva del mercado de trabajo se produce años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, debido a la canalización de esta salida a través de pensiones por enfermedad y discapacidad, de forma que el gobierno sueco está estudiando la implantación de distintas fórmulas que eviten esta situación un tanto distorsionante.

A partir de la exposición de las principales reformas introducidas sobre el sistema de pensiones de los países de la Unión Europea, podemos señalar como punto de encuentro que éstas han conseguido importantes avances en relación al envejecimiento activo. Ahora bien, debe reconocerse que éste no ha constituido el objetivo primario de dichas reformas, sino que se ha tratado de una consecuencia derivada de las medidas adoptadas para reducir las tensiones financieras que el envejecimiento de la población está provocando sobre el gasto de protección social y, en particular, sobre el sistema de pensiones de jubilación. En este sentido, podemos identificar una serie de medidas disuasorias o punitivas que llevan a prolongar el periodo de vida

laboral; tal es el caso del aumento de la edad ordinaria de jubilación, o el establecimiento de importantes reducciones en la cuantía de la prestación en caso de jubilación anticipada (Cuadro 3).

En paralelo, debemos destacar la importancia que ejercen, como incentivos a la actividad laboral de los trabajadores senior, la posibilidad de compatibilizar la realización de trabajo y el acceso a una pensión, a través de la jubilación parcial, o la posibilidad de seguir trabajando una vez se haya producido el hecho causante de la jubilación, a través de la jubilación flexible.

Por último, como se puede observar en el Cuadro 4 aún queda mucho por hacer en torno al envejecimiento activo a la luz de las cifras de empleo relativas a las personas de mayor edad y su salida efectiva del mercado laboral.

En relación con la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años, podemos observar que sólo cinco de los países recogidos en el cuadro anterior presentan una tasa superior al 50 por 100, umbral establecido en el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 para el horizonte 2010; es decir, el 67 por 100 de los países analizados presentan una tasa de empleo, relativa a la población de edad avanzada, muy reducida. En concreto, se pueden distinguir tres bloques de países:

- Los países escandinavos, Suecia (69,1 por 100), Dinamarca (60,3 por 100) y Finlandia (50,9 por 100), cuyo indicador de tasa de empleo para los trabajadores de edad avanzada es elevado.

Cuadro 3

Características de la jubilación en la Unión Europea UE-15

Países	Edad ord. jubilación H/M	Años cotización pensión	Años computados cálculo de la pensión	Posibilidad de jubilación anticipada y/o flexible (Desde que edad) (% reductor) (% incrementado)
Alemania	65/65 67 (2029)	35	Vida laboral	SI Jubilación anticipada: reducción de 0,3% por mes, a menos que se cumplan requisitos de discapacidad, desempleo. Posibilidad de pensión a tiempo parcial de 60 a 63 años de 2006 a 2008 para aquellos nacidos después de 1945. Personas que posponen su jubilación después de 65, reciben un bonus de 0,5% por mes.
Austria	65/60	15	—	SI A 60-55 años de edad en caso de 35 años de aseguramiento tras 1 año de enfermedad o desempleo.
Bélgica	65/62	45	—	—
Dinamarca	67/67	—	—	SI Incapacidad para trabajar.
España	65/65	35 (15 mín.)	35	SI
Finlandia	65/65	40 (años residencia)	Salarios carrera profesional indexados	SI 58-64 años en caso de incapacidad para trabajar. Jubilación flexible: 62-68 años (para pensión de empleo).
Francia	60/60	—	25 años con mayores salarios	SI Jubilación antes de los 60 años con 42 o más años de servicio.
Grecia	65/65 60 (M)	15	—	SI Desde los 60 (H) y los 55 (M) reducida en un 6% por año a menos que se cumplan requisitos de cotizaciones, empleo peligroso/hijos a cargo/discapacitados (M).

Cuadro 3
Características de la jubilación en la Unión Europea UE-15 (continuación)

Países	Edad ord. jubilación H/M	Años cotización pensión	Años computados cálculo de la pensión	Posibilidad de jubilación anticipada y/o flexible (Desde que edad (% reductor) (% incrementado))
Holanda	65/65	49	—	—
Irlanda	66/66	3	—	—
Italia	En 2007 64/59 En 2008 65/60	5	Vida laboral	SI Pensión reducida (cotización definida) desde los 57 años.
Luxemburgo	65/65	10	—	SI 57 o 60 años de edad (2 programas) con 40 años de cobertura.
Portugal	65/65	40 (15 min.)	10 años mayores salarios	SI Jubilación anticipada para categorías especiales a 60 años si la prestación por desempleo se ha agotado.
Reino Unido	65/60	44 (H) 39 (M)	Vida laboral	SI SI pensionista prolonga su edad de jubilación 5 años se le recompensa con un aumento pensión de 10,4%.
Suecia	65/65	40	15 mejores años de renta	SI Pensión reducida desde los 60 años de edad. Nuevo sist. pensión flexible: desde los 61 años de edad.

Fuente: *National Reports*. Elaboración propia.

Cuadro 4

Elementos de envejecimiento activo (año 2004)

Países	Tasa de empleo (55-64)	Edad salida efectiva
Alemania	41,8	61,3
Austria	28,8	59,8 (2005)
Bélgica	30,0	59,4
Dinamarca	60,3	62,1
España	41,3	62,2
Finlandia	50,9	60,5
Francia	37,3	58,9
Grecia	39,4	59,5
Holanda	45,2	61,1
Irlanda	49,5	62,8
Italia	30,5	59,7 (2005)
Luxemburgo	30,8	57,7
Portugal	50,3	62,2
Suecia	69,1	62,8
Reino Unido	56,2	62,1
UE-25	41,0	60,7

Fuente: *National Reports* y elaboración propia.

- Un grupo heterogéneo de países, entre los que se encuentran Reino Unido (56,2 por 100), Portugal (50,3 por 100), Irlanda (49,5 por 100), Holanda (45,2 por 100), Alemania (41,8 por 100) y España (41,3 por 100), cuyo indicador es superior al 41 por 100.
- Finalmente, el tercer grupo de países, con un porcentaje muy inferior a la media, está formado por Austria (28,8 por 100), Bélgica (30 por 100), Italia (30,5 por 100), Luxemburgo (30,8 por 100), Francia (37,3 por 100) y Grecia (39,4 por 100).

En relación a la edad de salida efectiva del mercado laboral, cabe destacar que la salida del mercado de trabajo se produce, como mínimo, dos años antes de los 65 años, edad ordinaria de jubilación más

frecuente entre los países de la Unión Europea. También en este caso podemos distinguir tres bloques de países.

- En primer lugar, un grupo de países con una edad efectiva de salida del mercado laboral superior a los 62 años: Dinamarca, España, Irlanda, Portugal, Suecia y Reino Unido.
- En segundo lugar, Holanda y Alemania presentan una edad de salida superior a los 61 años.
- El último grupo de países está constituido por aquéllos en los que la salida del mercado laboral se produce en una edad de inferior a la media (60,7 años). Éste es el caso de: Luxemburgo (57,7 años), Francia (58,9 años), Bélgica (59,4 años), Grecia (59,5 años) y Finlandia (60,5 años).

Como se puede comprobar, existe una relación directa entre los grupos establecidos para los dos indicadores. Así, los países que presentan una mayor tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada son, con la única salvedad de Finlandia, aquellos países en los que el retiro y paso a la situación de jubilación se produce a edades más tardías. Claro está, esta interrelación pone de manifiesto la necesidad de articular medidas globales encaminadas a lograr el envejecimiento activo, políticas que actúen tanto sobre las organizaciones empresariales, como sobre los propios trabajadores.

Envejecimiento activo en la empresa: situación actual y tendencias

En esta investigación se ha abordado el análisis del envejecimiento que se está produciendo en la población española, poniendo de manifiesto la necesidad de incrementar, a través de incentivos a la jubilación activa, la tasa de actividad de la población de mayor edad.

La ampliación de la tasa de actividad de la población de edad avanzada obliga necesariamente a incardinar el marco regulador de la jubilación con los agentes protagonistas de este proceso: organizaciones empresariales y trabajadores. En ese sentido, el marco regulador se convierte en el elemento estructural de actuación que condiciona las relaciones entre empresas y trabajadores en torno a la prolongación de la actividad laboral. Por ello, una vez que se conocen los parámetros normativos sobre los que descansa la actividad laboral de las personas de mayor edad en nuestro país, nos encontramos en posición de estudiar las interrelaciones que subyacen al respecto entre empresas y trabajadores.

En las páginas siguientes se acomete, en primer lugar, un estudio de carácter teórico sobre las ventajas e inconvenientes que presenta la inserción de trabajadores mayores en los esquemas organizativos de las empresas.

En segundo lugar, se desarrolla un análisis empírico, a través del método Delphi, sobre la posición que mantienen en nuestro país las organizaciones empresariales respecto a la permanencia en el ámbito laboral de los trabajadores senior, poniendo de manifiesto las dificultades que presenta la legislación vigente en relación a la prolongación de la vida laboral y, por lo tanto, los aspectos normativos que deben ser reformados, así como los incentivos dirigidos a empresas y trabajadores con los que sería deseable contar a fin de que el aumento de la tasa de actividad de las personas mayores sea en nuestro país una realidad efectiva y no una mera declaración de intenciones.

1. Luces y sombras del envejecimiento en la empresa

En la actualidad, constituye un hecho sin discusión que el desarrollo de las nuevas tecnologías y telecomunicaciones, la apertura económica, la interrelación financiera entre regiones distantes, los movimientos de capitales, la globalización y la tendencia desreguladora de los mercados determinan un nuevo marco de actuación de las organizaciones empresariales, condicionando las decisiones estratégicas que se toman en el seno de éstas (Durán J., 2001), cuestión a la que no es ajena la política de recursos humanos.

En el escenario sobre el que actualmente operan las organizaciones empresariales, marcado por su complejidad y dinamismo, se observa la superación de las tradicionales fuentes de ventaja competitiva, en tanto en cuanto éstas no son suficientes para ganar, o incluso mantener, la posición de competencia de las empresas. De esta forma, la disponibilidad de recursos económico/financieros, el

posicionamiento exclusivo en sectores con elevadas barreras de entrada o el desarrollo continuo de nuevas tecnologías no son por si mismos factores suficientes que concedan ventajas competitivas sostenibles en la empresa actual.

En este sentido, se hace imprescindible contar con el saber hacer, el talento, las destrezas y la creatividad inherentes a los recursos humanos, ya que conjuntamente con los recursos tangibles disponibles se desarrollan nuevos procesos, métodos innovadores y, en definitiva, nuevos productos o servicios encaminados a satisfacer las demandas de una sociedad cada vez más exigente y cambiante. Es, por tanto, el desarrollo del conocimiento propio y singular, asociado a la empresa, la característica distintiva capaz de dificultar el acelerado proceso de imitación al que se encuentran sometidas las organizaciones empresariales en un mundo globalizado (Bueno E., 1998).

En otros términos, el éxito de las organizaciones empresariales requiere de la gestión integral de activos tangibles e intangibles: en este último aspecto cobra una especial relevancia el capital humano de la empresa, ocupando la experiencia y las habilidades de los trabajadores de mayor edad un papel prioritario.

Prueba de ello es que las investigaciones académicas realizadas en este ámbito ponen de relieve los beneficios que supone para las empresas la gestión integral del conocimiento.

En este sentido se manifiesta el profesor Patricio Morcillo (1997), al establecer que la empresa acumulará Competencias Personales

cuando sus empleados conjuguen lo que saben hacer, con lo que pueden y quieren hacer, asociados a unas Competencias Organizativas que aflorarán en tanto en cuanto la organización consiga crear un conjunto de estructuras, procesos y sistemas que favorezcan la adaptación de la empresa a las exigencias del entorno.

Por tanto, queda claro que las personas que integran la organización se convierten en fuente de ventaja competitiva y sus conocimientos y saber hacer deben ser considerados el principal activo intangible que posee la empresa.

Siguiendo esta línea argumental, es de destacar el trabajo de Andreu y Sieber (2000), quienes ponen de manifiesto que el conocimiento constituye un activo vinculado, entre otros factores, a la variable tiempo. Por lo tanto, aquellas empresas que incorporan en sus procesos de gestión y desarrollo la acumulación de la experiencia de sus trabajadores, reducen las posibilidades de imitación. De este modo, la experiencia de los trabajadores otorga a las empresas una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

Por lo tanto, los trabajadores o empleados que poseen mayor experiencia dentro de la actividad desarrollada, fruto de una amplia trayectoria profesional, aparecen como elementos esenciales con competencias personales distintivas claves para la eficacia del sistema. En efecto, el conocimiento implícito como una mezcla de experiencia, valores, información y saber hacer, difícilmente representable por medios externos a las personas que lo poseen, se convierte en un resultado positivo y duradero en el tiempo.

De todo lo anterior, se puede colegir que aquellas personas mayores, poseedoras de conocimiento implícito, que forman parte de la familia que integra la organización empresarial, no deberían quedar aisladas o excluidas en la definición de las estrategias vitales para la empresa, sino todo lo contrario, ya que relegar o anular el valor añadido que representan los conocimientos acumulados tras una larga experiencia en el seno de las organizaciones empresariales constituye un verdadero infortunio con daños para todos.

Si resulta evidente que la actividad de los trabajadores de mayor edad, en el ámbito de la empresa, constituye un activo diferencial de éstas y una fuente de ventaja comparativa, no es menos cierto que las propias características físicas que adolecen estos trabajadores constituyen, en principio, una desventaja comparativa en relación a los trabajadores más jóvenes. No obstante, la OCDE (2003) señala que no existen datos objetivos que relacionen inversamente la edad con la productividad; de hecho, el absentismo laboral no es especialmente alto en los trabajadores de mayor edad.

Ahora bien, si existiesen elementos que pudieran mermar la productividad del trabajador mayor, éstos podrían ser compensados. Así, la propia edad supone una experiencia global que hace del trabajador un experto capaz de suplir aquellas alteraciones derivadas del envejecimiento, hecho que podría vincularse de manera directa con la ilusión o motivación vital de continuar inserto en el mercado laboral.

Por tanto, si se introdujesen los elementos necesarios de gestión de la vejez en la definición estratégica de la empresa, las personas

mayores, lejos de derivar en una carga que puede mermar la productividad y afectar la competitividad de la empresa, contribuirían al fortalecimiento de la organización, en tanto en cuanto son portadoras de experiencia y saber hacer, aspecto que constituye una fuente de ventajas competitivas distintivas para la empresa.

En este sentido, se pueden advertir distintos elementos que deben ser objeto de modificación a fin de incentivar la permanencia de los trabajadores de mayor edad en el mundo laboral, entre los que podemos destacar la adecuación de las condiciones de trabajo y la presencia de fórmulas contractuales que permitan compatibilizar el trabajo con las características propias de una persona mayor. Eso sí, teniendo siempre muy presente la heterogeneidad de las aptitudes necesarias para el desarrollo de las distintas actividades.

Otro aspecto a destacar con relación a la integración de las personas mayores en las empresas supone desechar la percepción negativa respecto de la flexibilidad y capacidad de adaptación de los trabajadores de edad avanzada al dinamismo del mundo empresarial. En este extremo, la formación permanente se convierte en un elemento clave a tener en cuenta.

Además, es necesario vencer los obstáculos existentes en relación a la política salarial vinculada con la antigüedad, en tanto en cuanto esta vinculación no hace sino generar tensiones en el seno de la organización empresarial, en la medida que el salario percibido por el trabajador no se corresponde con la productividad alcanzada en el período vital de madurez del mismo. Así, la política de recursos humanos

seguida por la organización deberá, en relación a los trabajadores de edad avanzada, alcanzar el difícil equilibrio entre remuneración, productividad e incentivar su permanencia en el mercado laboral.

Como señala Pérez J. (2001) en el contexto actual, caracterizado por una población activa envejecida, los nuevos retos en la gestión de recursos humanos suponen la mayor participación de personas de edad avanzada en la vida laboral, por lo que las acciones desde la empresa deben orientarse a conseguir más años de trabajo eficiente y menos jubilaciones anticipadas.

La jubilación anticipada constituye el fenómeno inverso al envejecimiento activo y se ha utilizado, en ocasiones, con el objetivo de facilitar procesos de reestructuración en empresas con dificultades económicas. El paso del tiempo ha demostrado que la utilización abusiva de las jubilaciones anticipadas ha sido un error, porque no ha conseguido mejorar la competitividad de las empresas y ha generado un problema de descapitalización laboral, en tanto en cuanto los trabajadores jóvenes no constituyen un sustitutivo perfecto de los de mayor edad.

A este respecto, es importante tener en cuenta la opinión de Castellanos R. (2006) que alerta sobre los daños que supone perder trabajadores esenciales y de la importancia de retener y fidelizar el capital humano. Al mismo tiempo, nos apunta que se necesitan hasta seis meses para que un empleado nuevo llegue a adquirir una productividad correcta en su trabajo, dieciocho meses para integrarse y veinticuatro meses para conocer realmente la estrategia de la empresa.

Por tanto, se pone de manifiesto que el reemplazo de un trabajador con experiencia supone para la empresa una serie de costes de difícil cuantificación o traducción monetaria. Estos costes están relacionados o bien con los costes de asignación y redistribución de funciones entre otros colegas o con los costes de reclutamiento, selección, formación e integración del sucesor. No obstante, en opinión de este autor, las consecuencias económicas de la pérdida de un trabajador esencial son elevadas, ya que quien se va de la organización se lleva consigo no sólo el «saber hacer», sino también alianzas y relaciones interpersonales, deteriorando la eficacia de todo el sistema de gestión.

Como conclusión, debemos poner de manifiesto que el capital humano asociado a los trabajadores de mayor edad constituye un activo intangible de gran valor para las organizaciones empresariales, fuente de ventajas competitivas. De esta forma, la permanencia y participación en el mercado laboral de las personas de edad avanzada debe ser incentivada, y a ello debe coadyuvar el Sector Público de forma decidida.

2. Análisis empírico del envejecimiento activo en la empresa española: la opinión de los expertos

El análisis del posicionamiento de las empresas españolas sobre la actividad laboral de los trabajadores mayores se ha llevado a cabo a través de la realización de un estudio empírico utilizando la metodología Delphi.

El método Delphi se basa en la realización de una serie de encuestas a distintos expertos de un área de trabajo concreta y tiene por

objetivo aglutinar sus conocimientos para profundizar en un fenómeno, realizar previsiones o seleccionar un curso de acción entre varias alternativas. No se trata, por tanto, de una encuesta habitual, en la que el tamaño de la muestra se convierte en un elemento de gran relevancia. En el método Delphi, el tamaño muestral se puede reducir considerablemente, y por consiguiente también el coste económico, ya que la relevancia se centra en el conocimiento de los expertos en la cuestión a investigar.

Por lo tanto, la inclusión de una encuesta de estas características y sus resultados en nuestra investigación ha supuesto dar voz a directivos y expertos en recursos humanos de distintas empresas que operan en nuestro país, a fin de definir, en el seno de las organizaciones empresariales, la situación actual y las líneas de trabajo sobre envejecimiento activo. Así, se podrá contar con información precisa sobre las distintas fórmulas que las empresas españolas están desarrollando actualmente, o podrán desarrollar en el futuro, para afrontar el problema del envejecimiento de la población trabajadora.

El equipo de expertos cualificados se ha estructurado seleccionando un grupo de directores o responsables de recursos humanos de empresas significativamente importantes del panorama económico nacional, que, en su mayoría, cotizan en bolsa. La selección de este ámbito se justifica tras una primera aproximación a esta materia, en la que se puso de manifiesto que el núcleo de las políticas de envejecimiento activo se encontraba en las grandes empresas, ya que en las PYMES el envejecimiento activo se circunscribe básicamente a la figura del empresario-propietario.

El criterio de selección de empresas y expertos se asienta adicionalmente sobre dos puntos: por una parte, el tamaño de la organización, evaluado a través del número total de trabajadores empleados; y por otra parte, la adscripción de las empresas seleccionadas a sectores económicos de distinta naturaleza y carácter, tales como consultoría, transporte, telecomunicaciones, energía, banca, eléctrico, construcción e industria. La colaboración de los expertos se efectuó garantizando en todo momento su confidencialidad.

El primer cuestionario de la metodología seguida en este capítulo se ha diseñado con el objetivo principal de identificar posiciones en torno a un «consenso» sobre la jubilación efectiva y sus implicaciones para la empresa. Para ello, en una primera aproximación se formularon tres preguntas concretas relacionadas con la edad de jubilación y las fórmulas vigentes de jubilación: ordinaria, parcial, flexible y anticipada.

En una segunda ronda se ha planteado una serie de cuestiones dirigidas a ratificar o rectificar los resultados del primer cuestionario y adicionalmente se incluye una batería de preguntas cuyas respuestas abiertas señalan distintas propuestas dirigidas a evitar la salida de profesionales en edad avanzada de las empresas. Debe destacarse en este ámbito que la elaboración de los cuestionarios no fue una tarea fácil, ya que era necesario que fueran claros y concisos, a fin de no desalentar a su respuesta y ser capaces de conseguir, de forma eficiente, una amplia información.

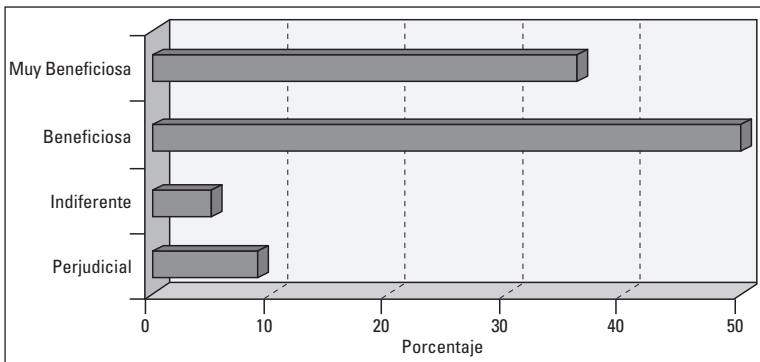
2.1. En busca del consenso sobre la jubilación activa

En la primera aproximación que efectúan los expertos sobre la valoración que la jubilación activa les merece en el entorno empresarial, se puede constatar que, en términos generales, existe un amplio consenso en torno a las ventajas que representa la jubilación activa en el contexto actual de las empresas españolas. En tal sentido, el cuadro adjunto revela la distribución de frecuencias obtenida de las valoraciones realizadas al respecto, en el que se aprecia que el 86 por 100 de los expertos consultados manifiesta una alta valoración de la jubilación activa (Cuadro 5).

Cuadro 5

Opinión de los expertos respecto de la jubilación activa en la empresa (Distribución Porcentual)

Jubilación activa en la Empresa	
	%
Perjudicial	9
Indiferente	5
Beneficiosa	50
Muy Beneficiosa	36
Total	100



Fuente: Elaboración propia.

Más aún, al analizar las medidas de tendencia central obtenidas del muestreo, se puede observar que, en promedio, los expertos consideran la jubilación activa como beneficiosa. Esta valoración debe ser considerada como representativa de la respuesta de los expertos encuestados, dada su baja dispersión. Asimismo, la diferencia entre los valores de la mediana, que acumula el primer 50 por 100 de la opinión de los expertos, y la moda, que representa la valoración de los encuestados con mayor frecuencia, es prácticamente nula, limitando un estrecho margen entre los juicios de valor emitidos por los expertos que señalan la jubilación activa como «beneficiosa» o «muy beneficiosa». De hecho, al analizar la diferencia entre el percentil 75 y el 25, esto es, excluyendo el 50 por 100 de las valoraciones extremas, de nuevo se observa la convergencia entre los juicios de valor antes mencionados.

Cuadro 6

Valoración realizada por los expertos respecto de la jubilación activa en la empresa (Estadísticos descriptivos)

	Media	Mediana	Moda	Desv. típica
Valoración de la jubilación activa para la Empresa (Escala del 1 al 10)	7,45	8	9	1,94

Fuente: Elaboración propia.

Es de señalar que los estadísticos descriptivos de referencia se corresponden, sin ningún tipo de disfunción, con la apreciación cualitativa realizada por los expertos sobre la jubilación activa. En relación a las razones que apuntan los expertos sobre los beneficios de la jubilación activa, se recogen a continuación aquellos que o bien se presentan de

forma generalizada, o bien por su singularidad o rigor en la argumentación se han considerado de interés en esta investigación.

Así, un número importante de las observaciones realizadas sostienen que la jubilación activa es beneficiosa para las empresas, en tanto en cuanto facilita la salida paulatina del mercado laboral de los trabajadores de mayor edad y la incorporación de nuevas personas al mismo con cualificaciones y competencias adaptadas a las necesidades de la actividad de la empresa, favoreciendo con ello el recambio intergeneracional en el mercado de trabajo.

Es más, bajo la misma línea argumental sostenida por académicos de organización de empresas, recogida en páginas anteriores, los expertos consideran que la jubilación activa es de gran utilidad, entre otros factores, por los temas de gestión del conocimiento, esto es, técnicamente se percibe como una forma de asegurar que la empresa no pierda recursos humanos caracterizados por una relevante capacidad profesional.

Desde una perspectiva amplia, los expertos consideran que, en el caso de jubilación parcial, el beneficio se produce, tanto en el ámbito de la organización empresarial, como en el de los trabajadores. Así, la empresa no pierde de forma inmediata toda la experiencia que las personas que se jubilan se llevan consigo y el tiempo que posibilita la jubilación activa permite transmitir este capital a nuevas generaciones. Para el trabajador, la desvinculación progresiva del mercado de trabajo se convierte en una forma positiva de catalizar los efectos negativos del componente emocional inherente al envejecimiento,

alargando la salud psíquica del individuo en la medida que éste continúa encontrándose «útil» para la sociedad.

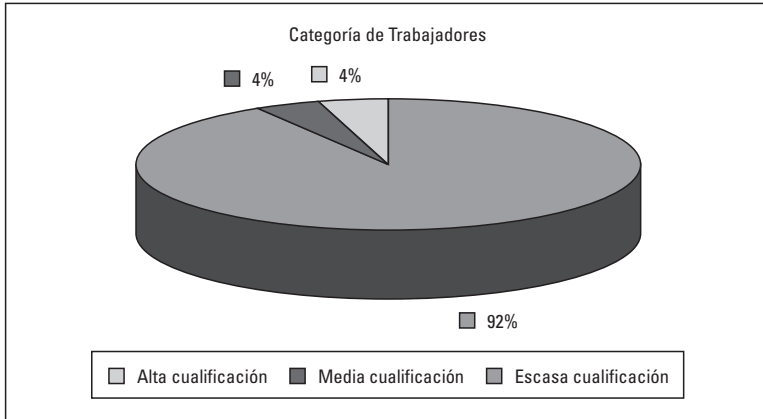
Sintetizando las opiniones efectuadas sobre las dos formulaciones de la jubilación activa, los expertos consideran que la jubilación flexible constituye una «medida facilitadora del cambio cultural para afrontar el retraso de la edad de jubilación», mientras que la jubilación parcial «es una buena medida para rejuvenecer plantilla, beneficiosa para el trabajador y para las empresas, ya que permite obviar los negativos efectos de un Expediente de Regulación y mantener el empleo, dado que, en caso de contrato de relevo, supone la sustitución de trabajadores».

Ahora bien, como se manifiesta en el Cuadro 5 existe un escaso porcentaje de 9 por 100 y 5 por 100 de valoraciones, sobre la jubilación activa, contrarias a la mayoría. En ese sentido, los expertos incluidos en este intervalo mantienen cierto escepticismo en torno a los efectos positivos de la ampliación de la vida laboral, alegando que el beneficio se encuentra condicionado al tipo de trabajo que se realice y a las condiciones físicas del empleado. En consecuencia, si el empleado tiene un trabajo directivo o intelectual en el que la experiencia sea un elemento importante, esta opción es muy interesante para la empresa, pero si por el contrario, el trabajo que lleva a cabo tiene un alto contenido físico o necesita de poca cualificación, la jubilación activa no resulta atractiva para la empresa.

El grado de cualificación de los trabajadores se convierte en un elemento condicionante del interés que la jubilación activa suscita en el ámbito empresarial. Así, como se puede apreciar en el Gráfico 1, el 92

Gráfico 1

Opinión de los expertos sobre la Categoría Profesional de Trabajadores Mayores cuya continuidad interesaría en la empresa



Fuente: Elaboración propia.

por 100 de los expertos consultados considera favorable la continuidad en la empresa de trabajadores mayores con un alto nivel de cualificación, en tanto en cuanto éstos aportan «verdadero valor añadido» a la organización empresarial. En contraposición, el 4 por 100 otorga una valoración positiva a la jubilación activa de trabajadores con reducida cualificación y el resto de las consultas (4 por 100) valoran positivamente la prolongación de la vida laboral correspondiente a los trabajadores con un nivel medio de cualificación. La valoración positiva que recibe la jubilación activa, correspondiente a este último grupo de trabajadores, se apoya fundamentalmente en las alternativas existentes en el mercado de trabajo, en términos de mayores demandas de empleo, así como en la capacidad de adaptación que estos trabajadores poseen a la realidad competitiva, dinámica y globalizada que caracteriza a la empresa actual.

En todo caso, los expertos consultados consideran fundamental que exista interés no sólo por parte de las empresas, sino también de los trabajadores, en alargar el periodo de vida laboral, ya que ésta puede ser una actitud muy valiosa, si bien poco frecuente en la práctica y en la realidad cultural del contexto español.

La segunda cuestión abordada, de carácter genérico, en el análisis empírico hace referencia a la situación legal de la jubilación activa. Podemos afirmar que existe un claro consenso sobre la conveniencia de mejorar el marco jurídico actual vigente en nuestro país. En este sentido, todos los expertos consideran que la normativa actual debe modificarse. Ahora bien, la intensidad de las modificaciones necesarias en opinión de los expertos, permite discriminar las posturas en dos grupos. De esta forma, el 36 por 100 de los expertos cree oportuno realizar, como mínimo, modificaciones parciales que aumenten la flexibilidad del sistema. Por el contrario, el 63 por 100 restante sostiene que la reforma debe ser relevante o integral, en línea con las abordadas en otras legislaciones europeas.

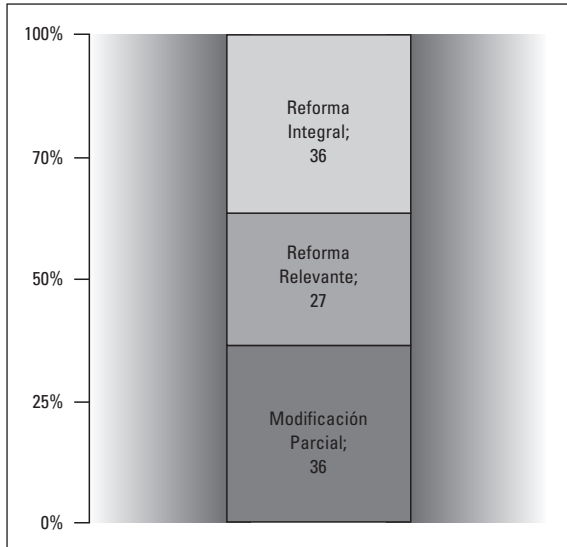
Cabe destacar que el grado de consenso en las valoraciones recibidas, sobre la necesidad de efectuar reformas sobre la legislación reguladora de la jubilación activa, se pone de manifiesto una vez más al analizar la opinión del 50 por 100 de los expertos que se encuentra en el rango central de los resultados (diferencia entre el percentil 75 y el 25), pudiéndose observar una clara tendencia de éstos hacia la necesidad de implementar cambios en la normativa, dado que los valores obtenidos suponen una concentración de las respuestas que

implican una reforma relevante e integral del marco jurídico. Más aún, el mayor representante del grado de consenso, medido a través de la moda, indica la mayor propensión de los expertos al cambio integral, postura cuya frecuencia relativa equivale, además, al 31,5 por 100 del total de la muestra (Cuadros 7 y 8).

Cuadro 7

Opinión de los expertos sobre la reforma del marco jurídico actual de la jubilación activa (distribución porcentual)

Reforma legal de la Jubilación Activa	
	%
Modificación Parcial	36
Reforma Relevante	27
Reforma Integral	36
Total	100



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 8

Valoración de los expertos sobre la reforma legal de la jubilación activa

	Estadísticos descriptivos			
	Media	Mediana	Moda	Desv. típica
Reforma legal de la Jubilación Activa	7,4	8	9	1,73

Fuente: Elaboración propia.

Los aspectos sobre la jubilación activa que, a juicio de los expertos, deberían ser sometidos a revisión y modificación se pueden sintetizar en los planteamientos recogidos a continuación:

- Considerar el periodo de cotización correspondiente a la totalidad de la vida laboral en el cálculo de la pensión.
- Hacer efectivo que el porcentaje aplicable a la base reguladora, para determinar el importe de la pensión supere el 100 por 100. En caso de alargamiento de la edad laboral, modificar el tope de la pensión máxima.
- Permitir que aquellas personas con largas carreras de cotización, que hayan cotizado durante 30 y 35 años tengan acceso a la jubilación parcial, especialmente a partir de los 58 años. Mejorar la flexibilidad para permitir la sustitución indirecta del trabajador, al menos en el contexto de empresas grandes.
- Establecer garantías que permitan la trazabilidad de la jubilación anticipada con el objetivo de evitar fraudes.
- Corregir las alternativas que se observan fuera de la legalidad y que suponen elevados costes para la empresa y el trabajador.
- Para determinados colectivos tales como funcionarios y trabajadores autónomos, la ausencia de regulación específica desvirtúa

el fundamento de este tipo de legislación, por lo que deberían ser integrados en los distintos mecanismos de jubilación activa.

Abundando en los planteamientos anteriores, y en línea con la flexibilidad propuesta en relación a los incentivos a la ampliación de la actividad laboral de los trabajadores de mayor edad, los expertos consideran que obligar a las empresas a contratar a un trabajador, como complemento de aquél que reduce su jornada laboral, a través de la realización de un contrato de relevo, puede generar un efecto negativo sobre el objetivo propuesto, ya que, si bien este planteamiento puede funcionar en las grandes empresas, puede provocar distorsiones en las PYMES o en empresas que atraviesen dificultades económicas. Por otro lado, aunque las empresas grandes puedan efectuar este relevo, considerando la tendencia hacia esquemas de externalización en centros de bajo coste, la inserción del contrato relevista en el proceso productivo de la empresa puede no ser fácil.

Más aún, los expertos opinan que la reforma de la regulación actual deberá tener en cuenta los inconvenientes que supone para las empresas la asignación de actividad productiva a los empleados que perciben la jubilación parcial y que siguen trabajando en la empresa con jornadas laborales excesivamente reducidas, ya que en muchas actividades económicas no es fácil organizar tareas en las empresas para hacer efectivas estas jornadas.

En este sentido, desde las empresas se plantea que los incentivos a la jubilación deben contener medidas que faciliten la transmisión de conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas

por los trabajadores, que pasan a la situación de jubilación parcial, ya que ello favorecerá el aprovechamiento de la experiencia acumulada y una mejor inserción en la actividad productiva de la empresa de los nuevos trabajadores que se incorporen a ella en sustitución de los trabajadores mayores.

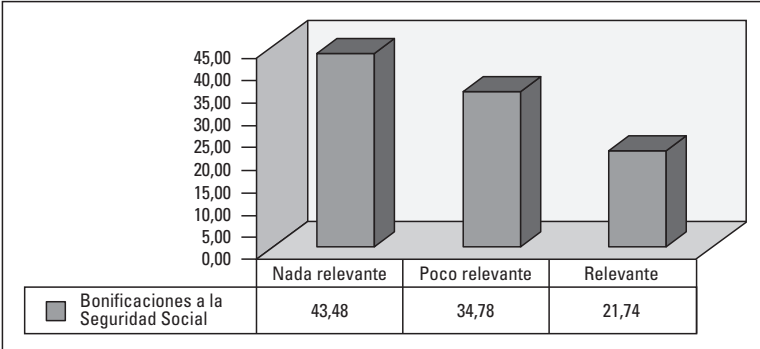
En el marco de las modificaciones normativas que deberían efectuarse con el objetivo de incentivar la actividad laboral de los trabajadores senior, otro tema que merece la atención, es la valoración de la efectividad que en este ámbito presentan las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social. El análisis empírico realizado pone de manifiesto que, con carácter general, los expertos consideran que las bonificaciones actualmente existentes en materia de Seguridad Social no presentan ninguna eficacia sobre el alargamiento de la vida laboral de las personas de edad avanzada.

En el Gráfico 2 se puede apreciar el consenso que existe en torno a la incidencia de las bonificaciones a la Seguridad Social, sobre la cuestión que nos ocupa. Así, al margen del 22 por 100 de expertos que considera como relevante las bonificaciones a la Seguridad Social, se destaca el elevado peso porcentual (78 por 100) de las consultas que indican que las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social son poco o nada relevantes como incentivos a la contratación de personas mayores.

Más aún, existe la opinión generalizada de que la utilización de estos beneficios fiscales es mínima por parte de las empresas, ya que los supuestos de aplicación son excesivamente restringidos, de forma

Gráfico 2

Valoración respecto de la relevancia económica para la empresa de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social relativas a la contratación de personas mayores



Fuente: Elaboración propia.

que, en la medida que no constituyen un incentivo efectivo a la contratación de personas mayores, objetivo para el que se han formulado, deberían ser objeto de una profunda revisión. Hecho que resulta coherente con la opinión generalizada de los expertos en relación a la necesidad de modificar la legislación, en materia de jubilación activa, vigente en la actualidad.

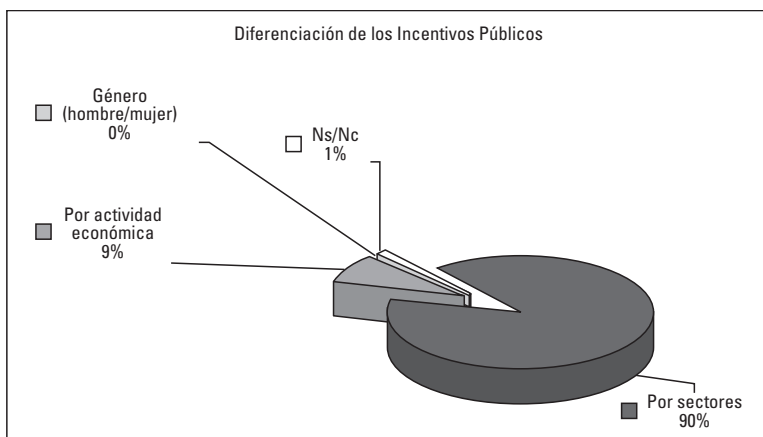
En cuanto a la oportunidad de que los incentivos públicos al envejecimiento activo deban diferenciarse por sectores, actividades económicas o el grupo de trabajadores al que se dirigen, conviene destacar que los expertos consultados opinan, casi de forma unánime (99 por 100), que los incentivos públicos al retraso de la edad de jubilación deben discriminarse por sectores o actividad económica. Es evidente que existe una gran distancia, en cuanto a posibilidades de

ocupación de las personas de edad avanzada, entre el trabajo intelectual y el trabajo físico desarrollado en sectores de reducida salubridad, caracterizados por un desgaste físico muy importante que hace imprescindible la sustitución de los trabajadores debido a los problemas físicos que adolece el envejecimiento. Por tanto, los incentivos deben tener una cierta adaptación al sector y actividad en los que son de aplicación, ya que en el límite existen ocupaciones en las que por razones de salud la jubilación activa se torna inviable (Gráfico 3).

Ahora bien, otro aspecto destacado en la consulta realizada, especialmente por la rotundidad de la respuesta obtenida, se refiere a la diferenciación por género de los incentivos públicos. En tal sentido, los expertos consideran que los incentivos públicos, en ningún caso, deben diferenciarse por género (sea hombre o mujer), aunque el desempleo

Gráfico 3

Opinión de los expertos respecto a la diferenciación de Incentivos Públicos



Fuente: Elaboración propia.

que afecta a las mujeres de edad avanzada plantea mayores problemas de inserción laboral que el correspondiente al de los hombres.

Así, las reformas que se deben realizar en el marco de la jubilación activa, a juicio de los expertos, deberán tener en cuenta la conciliación de los intereses de la empresa y del trabajador, sin olvidar el problema que puede suponer encontrar contenidos de trabajo a tiempo parcial en las empresas o puestos de trabajo compartidos, así como la necesidad que presenta el trabajador de contar con mayor tiempo no ocupado por la jornada de trabajo.

Finalmente, en relación a la última cuestión abordada de carácter global: la edad de jubilación efectiva. Conviene destacar que la consulta realizada a los expertos revela que el entorno de los 55 años se considera una edad muy temprana para jubilarse. Los especialistas opinan que a esta edad aún existen cargas familiares importantes y que, en el futuro, éstas se irán ampliando como consecuencia del alargamiento en la edad de emancipación de los hijos.

Desde la óptica de la aportación a la empresa de los trabajadores mayores se señala que, en algunos casos y en determinados puestos, 55 años se considera una edad muy temprana para salir del mercado laboral, ya que el trabajador, además de aportar gran experiencia y know how a la compañía, mantiene plenas facultades para desempeñar su puesto correctamente.

Respecto a la edad de 65 años, la opinión se encuentra condicionada por los sectores de actividad económica en los que se inserte el

puesto de trabajo y el tipo de trabajo desempeñado, ya que en aquellos empleos asociados a la dirección, docencia e investigación, las jubilaciones tempranas suponen un derroche de recursos que no debería consentirse. La pérdida de profesionales no sólo pesa sobre la empresa sino que, en el largo plazo, el coste de oportunidad es muy elevado para la sociedad en su conjunto.

Por tanto, la opinión de los expertos consultados recoge la idea de que las medidas impulsadas desde la Administración Pública deben contener fórmulas que impidan perder el conocimiento de las personas con edad avanzada por el valor añadido que aportan a las empresas, en un esquema de trabajo a tiempo parcial o en otros esquemas de colaboración alternativa.

Por otro lado, aunque no es el fin que persigue la jubilación activa, justo es destacar que ante situaciones de dificultad por las que pudieran atravesar las empresas, en las que sea necesario requerir la utilización de procesos de reestructuración, la utilización correcta de medidas de jubilación, alternativas a la jubilación ordinaria, pueden coadyuvar a la solución de procesos de reestructuración.

2.2. Perspectiva empresarial sobre la prolongación de la vida laboral

La perspectiva empresarial sobre la prolongación de la vida laboral no es única, ya que ello depende, ente otros factores, del tamaño de la organización, del sector en el que opere y del grado de cualificación de sus trabajadores. Por consiguiente, también

difieren a este respecto los incentivos propuestos por los expertos consultados.

En todo caso, según la opinión de los expertos, la inserción del trabajo de los mayores en la empresa competitiva actual se vertebra en torno a dos ejes principales: las fórmulas contractuales y el grado de cualificación y formación del trabajador.

La relación contractual que los expertos consideran más adecuada, a fin de aprovechar la experiencia de los trabajadores mayores y fomentar su continuidad en el seno de las organizaciones empresariales, es sin lugar a dudas la que se efectúa a través de contratos mercantiles realizados con trabajadores autónomos.

Prueba de ello es que el 74 por 100 de los expertos considera «muy beneficiosa» y/o «beneficiosa» la relación con trabajadores autónomos en el ámbito del envejecimiento activo. Por el contrario, la relación contractual de carácter indefinido presenta, a este respecto, la valoración opuesta, con una connotación claramente negativa, al ser considerada en un 61 por 100 como perjudicial para la actividad económica de la empresa.

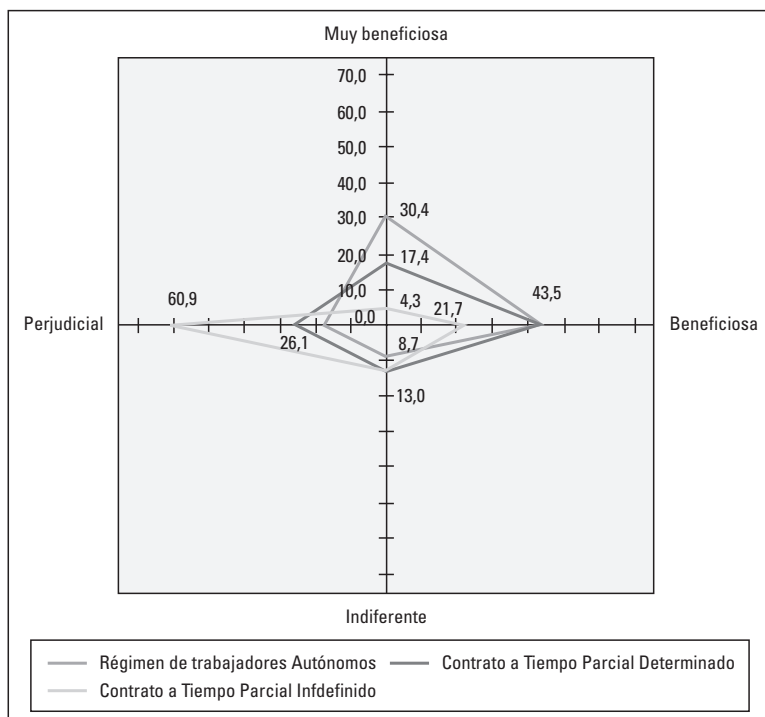
Además, los expertos ponen de manifiesto que los contratos de carácter indefinido son inviables como fórmula de prolongación de la vida laboral de las personas de edad avanzada, de forma que en este contexto sólo tienen razón de ser los contratos de duración determinada. En este sentido, se propone la sustitución de contratos laborales de carácter indefinido, por contratos de duración determinada de

carácter ampliable, en tanto en cuanto éstos permiten superar los costes asociados a la extinción de relaciones laborales de carácter indefinido y presentan ventajas diferenciales tanto para la empresa como para los trabajadores senior.

Como se puede observar en el Gráfico 4, que presenta de forma resumida la opinión de los expertos relativa a las diferentes modalidades

Gráfico 4

Valoración sobre la Relación Contractual adecuada para fomentar la continuidad de los trabajadores mayores de 65 años en el seno de las organizaciones empresariales



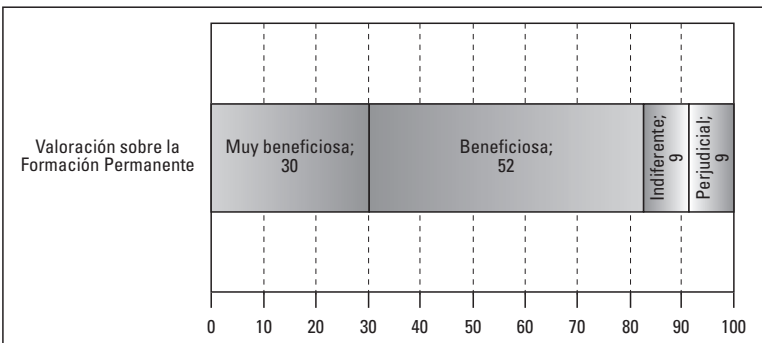
Fuente: Elaboración propia.

de contratación propuestas, sobre una escala gradual con las cuatro valoraciones siguientes («Muy Beneficiosa», «Beneficiosa», «Indiferente» y «Perjudicial»), el consenso es claro y rotundo respecto de las relaciones contractuales que facilitan o perjudican la actividad de los trabajadores mayores, cuestión que debería tenerse en cuenta en la configuración de una regulación específica sobre los contratos que deben perfeccionarse en este ámbito.

Otra medida sugerida por las personas consultadas gira en relación a la necesidad de formación continua dirigida a los trabajadores mayores. La formación permanente se perfila como un elemento indispensable en las políticas de recursos humanos de las empresas, como un factor que condiciona la continuidad de los trabajadores de edad avanzada en el ámbito laboral y, por tanto, el éxito o el fracaso del envejecimiento activo en el ámbito individual de cada organización.

Gráfico 5

Valoración respecto de la Formación Permanente de los trabajadores a partir de los 55 años



Fuente: Elaboración propia.

Nuevamente, el acuerdo mayoritario de los expertos se revela con gran contundencia; prueba de ello es que, como se puede apreciar en el gráfico adjunto, el 82 por 100 de las valoraciones determinan de forma «Muy beneficiosa» y «Beneficiosa» la formación permanente de los trabajadores mayores de 55 años.

Los argumentos que avalan, según los expertos, la necesidad de formación permanente dirigida a los trabajadores senior presentan una índole muy distinta.

Así, se revela en las opiniones de los expertos que la madurez puede conllevar ciertas dosis de rigidez en la aceptación de nuevos elementos que condicionan la forma de operar de las organizaciones empresariales actuales, como pueden ser nuevos modelos de negocio, modificaciones en el entorno competitivo, ergonomía, democratización de estilos de liderazgo, etc. En este sentido, la formación continua se convierte en un elemento indispensable en la adaptación de los trabajadores de edad avanzada a las nuevas formas de trabajo y el avance de las tecnologías.

Aún más, de cara al retraso de la edad efectiva de salida del mercado laboral, entre los expertos existe la opinión generalizada de que la formación debe estar presente en la vida laboral, sobre todo a partir de la edad de 45 años, ya que es entonces el momento en que se produce para los trabajadores un mayor riesgo de obsolescencia e inflexibilidad en la actualización de conocimientos, adecuación a perfiles profesionales, actitudes y hábitos de trabajo, que ponen en peligro, no sólo la productividad del trabajo presente, sino que

ponen de manifiesto la presencia de desajustes que pueden provocar una salida prematura de trabajadores del mercado laboral. Por lo tanto, se puede establecer de forma muy sintética que la formación evita que el trabajador se «desenganche» del ritmo vital de la organización.

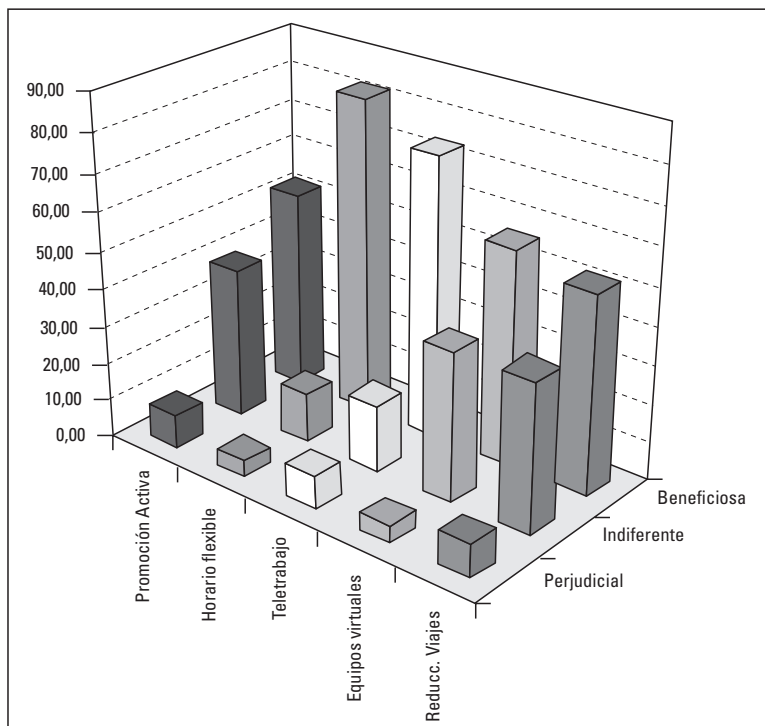
Por otra parte, al hilo del planteamiento anterior, una cuestión que suscita un gran interés entre los directores y responsables de recursos humanos consultados es la que se refiere a la denominada convivencia intergeneracional de los trabajadores. En este sentido, los expertos consideran que las empresas deberían mantener e incluso reforzar el equilibrio intergeneracional en el seno de sus organizaciones, por los beneficios que de ello se derivan y, en este sentido, cobra especial importancia la fluidez de las cadenas de transmisión de conocimientos.

Existen claras sinergias resultantes de la combinación de la inquietud inherente a la juventud y la experiencia de los trabajadores senior, de forma que la constitución y fortalecimiento de equipos de trabajo de carácter intergeneracional se deben potenciar de forma continua y duradera en el ámbito empresarial, en tanto en cuanto constituyen fuente de ventajas competitivas. En estos equipos constituidos por trabajadores de distinta edad y formación se produce una continua transferencia de conocimientos, de forma que se convierten en núcleos de retroalimentación de formación.

Respecto a la adopción, por parte de las empresas, de distintas medidas que pudieran constituir incentivos de relevancia a la prolongación

Gráfico 6

Opinión sobre diversos mecanismos para incentivar la continuidad de los trabajadores de más de 55 años en su empresa



Fuente: Elaboración propia.

de la actividad laboral de las personas de mayor edad, los expertos consultados han formulado distintas propuestas de carácter organizativo orientadas hacia la configuración interna de horarios flexibles para los trabajadores de mayor edad, la reducción de la frecuencia en el número viajes y estancias fuera del lugar de trabajo habitual, la asignación a puestos de consultoría, la integración en equipos de estudios, la posibilidad de asesorar o llevar a cabo el trabajo a distancia

a través del teletrabajo o equipos virtuales, promoción activa o incentivos económicos, entre otros.

En el gráfico precedente, podemos apreciar que las opciones que revelan una mayor valoración por parte de los expertos consultados son los horarios flexibles y el trabajo a distancia, que reciben un apoyo del 82 y 73 por 100 respectivamente. Asimismo, se pueden destacar las opciones de reducción de viajes y los planes e incentivos económicos en función de la responsabilidad y el rendimiento (promoción activa) que reciben un apoyo superior al 50 por 100 de los expertos consultados.

Incentivos al trabajo de las personas de edad avanzada

En el análisis que se ha efectuado a lo largo de este trabajo sobre la influencia e importancia que el capital humano relativo a los trabajadores de mayor edad manifiesta en el ámbito de las organizaciones empresariales y en la sociedad, en general, y los elementos que se incardinan en este proceso, se ha puesto de manifiesto que las políticas públicas desarrolladas en el marco del envejecimiento activo, en gran medida, lejos de buscar esta finalidad de forma primigenia, responden al objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones de jubilación, de forma que el fomento del trabajo de las personas de edad avanzada constituye un medio que coadyuva a la contención del gasto público en pensiones de jubilación, pero no un fin per se.

Debemos tener muy presente que la experiencia laboral, el capital humano vinculado a los trabajadores de mayor edad, constituye un activo para las empresas que no puede ser desdeñado sino que, muy al contrario, debe ser incentivado, en tanto en cuanto constituye una fuente de ventajas competitivas en el seno de las organizaciones empresariales. El mejor aprovechamiento de estas capacidades y experiencia constituye, en suma, una incomparable oportunidad para las empresas en un entorno cambiante.

Ahora bien, la oportunidad que proporciona el proceso de envejecimiento activo no se encuentra exento de costes, tanto para la empresa como para el trabajador, lo que exige que el trabajo y aprovechamiento de la experiencia de las personas de edad avanzada deba percibir un tratamiento diferencial desde la esfera pública, teniendo muy presente que flexibilidad y rentabilidad son los dos ejes sobre los que pivota la inserción de empresas y trabajadores en la política de prolongación de la vida activa de los trabajadores mayores. Al mismo tiempo, resulta innegable que la efectividad de las medidas que se instrumenten en este ámbito se encuentra condicionada a la configuración del tejido productivo del país.

Teniendo en cuenta el planteamiento recién expuesto, está claro que no todas las fórmulas de envejecimiento activo resultarán igualmente eficaces, ya que éstas difieren entre sí en función de su incidencia, directa o indirecta, y ámbito de acción, empresa, trabajadores de edad avanzada y agentes sociales (políticas sobre la oferta o sobre la demanda). En efecto, a partir de estos dos criterios taxonómicos, de carácter complementario, debemos distinguir claramente entre:

- Las políticas de carácter público que tienen como objetivo incrementar la tasa de actividad de las personas de edad avanzada, como primera derivada, esto es, aquellos incentivos que buscan de forma directa el aprovechamiento del trabajo y la experiencia de estas personas y qué medidas favorecen el envejecimiento activo por su carácter disuasorio a la salida de las personas de mayor edad del mercado laboral. Adicionalmente, se identifica si el tratamiento diferencial se dirige en origen a la empresa o al trabajador.

- Aquellas medidas que conducen a la prolongación de la actividad laboral de las personas de edad avanzada a través de modificaciones estructurales sobre el sistema de pensiones de jubilación.

1. Medidas dirigidas a las organizaciones empresariales

Es un hecho conocido que el tejido empresarial español mantiene, como planteamiento genérico, una posición nítidamente favorable a la jubilación activa, en tanto en cuanto este proceso constituye un pilar fundamental en la transmisión de conocimientos, experiencias y habilidades; así se ha puesto de manifiesto en la encuesta basada en la metodología Delphi realizada en el contexto de este trabajo. Sin embargo, la observación empírica muestra que, en nuestro país, el aprovechamiento de las capacidades profesionales de las personas de edad avanzada mantiene un recorrido muy reducido. Prueba de ello es que a 31 de enero de 2007, sólo 74.126 personas se encontraban en situación de jubilación parcial²⁷, compatibilizando la condición de pensionista con el desarrollo de trabajo a tiempo parcial, lo que representa únicamente el 1,5 por 100 de las pensiones de jubilación contributivas de la Seguridad Social.

Además de la parquedad con la que se presenta la jubilación activa en nuestro país, destaca su distribución polarizada. En efecto, las distintas fórmulas contempladas en la legislación vigente básicamente quedan circunscritas al ámbito de los trabajadores altamente cualificados, alcanzando de forma raquíta a los trabajadores de

27 Instituto Nacional de la Seguridad Social.

cualificación media y siendo prácticamente inexistente en el caso de los trabajadores con escasa cualificación. Esta segmentación en el trabajo de las personas de edad avanzada actúa como condicionante en el posicionamiento efectivo de la empresa y en las políticas dirigidas a potenciar su actividad laboral.

Teniendo en cuenta el marco anterior, las relaciones entre empresa y trabajador en torno al aprovechamiento de la capacidad profesional de los trabajadores senior pueden discurrir por distintas vías. Así, en primer lugar, estas relaciones se pueden canalizar a través del trabajo por cuenta ajena, primando una vinculación entre empresa y trabajador, como ocurre en la jubilación parcial y flexible, modalidades que se dirigen principalmente a los trabajadores de cualificación media. Alternativamente, la relación empresa-trabajador de edad avanzada puede articularse, sin que se encuentre tan arraigada la nota de vinculación que caracteriza a la situación anterior, a través de contratos mercantiles con empresarios autónomos, cuyo objetivo es mantener la colaboración con profesionales altamente cualificados. Asimismo, el aprovechamiento de la experiencia de las personas de mayor edad, por parte de las empresas, se puede instrumentar a través de las entidades del denominado Tercer Sector: fundaciones y asociaciones.

En el análisis de las propuestas a efectuar se centrará la atención primeramente en el envejecimiento activo de aquellos trabajadores que deciden permanecer en el seno de las organizaciones empresariales. La jubilación parcial y flexible constituyen, en este caso, las fórmulas de referencia en el trabajo de las personas de mayor edad,

no sin antes advertir que su efectividad despierta ciertas reticencias entre las empresas y los propios trabajadores y no conviene olvidar que la efectividad de la jubilación activa depende de la rentabilidad de ésta para la empresa y el trabajador.

La regulación vigente de la jubilación flexible y de la jubilación parcial ya ha sido objeto de análisis en capítulos precedentes, pero no resulta de más volver a destacar que, en el caso de la jubilación flexible, el objetivo último consiste en incentivar la prolongación de la vida laboral más allá del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, mientras que la jubilación parcial busca facilitar el tránsito desde la situación de trabajador en activo a la de pensionista.

En ambos supuestos, la legislación española prevé que el trabajador mayor pueda seguir participando de la vida laboral, si bien con una jornada laboral más reducida. Precisamente, el intervalo de la reducción de jornada, en concreto el límite máximo de reducción, se advierte como uno de los puntos que genera importantes dificultades relativas a la contratación de las personas de edad avanzada y, por tanto, al aprovechamiento de sus capacidades.

El intervalo de reducción de la jornada laboral asociado a la jubilación parcial y flexible, actualmente vigente en España, se sitúa entre el 25 por 100 y el 85 por 100²⁸ de una jornada laboral completa. Ello supone que, en aquellos contratos en que sea efectiva la reducción máxima del 85 por 100, los trabajadores de edad avanzada que optan por

²⁸ El proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, establece el límite máximo de reducción en el 75 por 100.

este régimen mantienen una jornada de trabajo del 15 por 100, es decir, tan sólo seis horas de trabajo semanales, que en la práctica se encuentran normalmente concentradas en un solo día. Esta jornada laboral, de recorrido tan reducido, es difícil de articular en la gestión de las empresas, de forma que, en general, no resulta eficiente, generando dificultades en el mantenimiento de la relación laboral de aquellas personas que desean acogerse a la jubilación parcial o flexible, sobre todo en el supuesto de acceso a la jubilación parcial con sesenta y cinco años.

Las dificultades que genera el establecimiento de una reducción tan amplia de la jornada sobre la prolongación de la vida laboral de los trabajadores de edad avanzada y el consecuente aprovechamiento de sus conocimientos se pueden soslayar con la supresión del límite máximo de reducción de jornada laboral en los contratos parciales asociados al envejecimiento activo. De esta forma, la jornada laboral contemplada en estos contratos, a excepción del mantenimiento del límite mínimo de reducción del 25 por 100, podría ser pactada sin restricciones entre la empresa y el trabajador de mayor edad. Si se considerase que necesariamente se ha de mantener un límite máximo de reducción de la jornada laboral, sólo cabe recomendar su minoración respecto del nivel actual, de manera que el porcentaje máximo de reducción de la jornada laboral no fuera superior al 60 por 100, máxime teniendo en cuenta que, en la gran mayoría de los contratos de trabajo parcial relativos al envejecimiento activo, la jornada pactada se establece en el 50 por 100 de la jornada laboral completa.

De todo lo anterior, se desprende la necesidad de que las modalidades contractuales inherentes a la jubilación activa deben implementar

una gran dosis de flexibilidad, con el fin de que la transmisión de experiencias y conocimientos de los trabajadores mayores pueda constituir una realidad en el marco de la empresa española.

Esta mayor dosis de flexibilidad por lo que se refiere a la jornada laboral supone que las reducciones de jornada asociadas a la jubilación flexible han de ser compatibles con el desarrollo normal de la actividad empresarial. Adicionalmente, en relación con la flexibilidad, habría de incluirse en estos modelos de envejecimiento activo la posibilidad de efectuar contratos que contemplen, de forma paralela a la contratación parcial continuada, la existencia de periodos de interrupción de actividad, de forma que la empresa encuentre respuestas, en determinados periodos, en la experiencia y trabajo de las personas de mayor edad, y que éstas, a su vez, acepten un compromiso laboral que les permita un mayor grado de libertad en la gestión de su tiempo.

La flexibilidad necesaria para el éxito de las distintas fórmulas que potencian la actividad de los trabajadores de mayor edad también guarda relación con el espacio y duración física del trabajo. Así, en aquellas ocupaciones en las que no resulta necesaria la presencia física del trabajador, el desarrollo de las nuevas tecnologías aporta una gran dosis de flexibilidad en los tiempos de trabajo, que deja sin efecto la determinación física de la jornada laboral, de tal suerte que ésta sólo serviría como variable para el establecimiento de la retribución.

Junto con la flexibilidad de los regímenes de jubilación parcial y flexible, un segundo elemento de gran relevancia a tener en cuenta

en el diseño de una política de jubilación activa consistente se encuentra en el contrato de relevo asociado a la modalidad de jubilación parcial. Como ya se ha expuesto, el contrato de relevo se encuentra asociado a la jubilación parcial de aquellos trabajadores mayores de 60 años, que aún no presentan la edad ordinaria de jubilación.

En principio, debido a su carácter de complemento al contrato efectuado con la persona que accede a la jubilación parcial, cabría considerar que el contrato de relevo tiene un efecto no distorsionador o neutral sobre los recursos humanos de la empresa. Incluso, es posible pensar que el contrato de relevo puede ejercer ciertos efectos beneficiosos para la empresa, siempre que sea necesaria la renovación generacional de los trabajadores en la medida que las nuevas condiciones de mercado exijan una cualificación específica y diferencial de los recursos humanos de las empresas.

No obstante, es necesario tener muy presente que el contrato de relevo presenta dos importantes limitaciones que ponen en tela de juicio sus posibles bondades.

- En primer lugar, al igual que ocurre con el trabajo a tiempo parcial del trabajador de mayor edad, no es fácil, ni eficiente en muchas ocasiones, incardinar un contrato de relevo en el esquema empresarial.
- En segundo lugar, bajo determinados supuestos, como es el caso de empresas que atraviesan dificultades económicas, en las que es preciso efectuar un reajuste de plantilla, la obligación de efectuar un contrato de relevo provoca distorsiones importantes en

la empresa, máxime si la unidad productiva es de tamaño pequeño o mediano.

Por todo lo anterior, parece claro que los incentivos al envejecimiento activo deben dirigirse al aprovechamiento del capital humano relativo a los trabajadores mayores y no deberían estar condicionados a la realización de un contrato de relevo cuya finalidad no es otra que el mantenimiento de un puesto de trabajo.

En la flexibilidad requerida en torno a la actividad laboral de las personas de mayor edad, cobra especial relevancia la articulación que se efectúe en los convenios colectivos sobre los incentivos al envejecimiento activo y la adaptación, formal y material, de éstos a la realidad económica y social del sector en el que deben surtir efecto. Así, hay que destacar la posibilidad contemplada en el Estatuto de los Trabajadores²⁹ de establecer, a través de la negociación colectiva, cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo condicionada al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Esta facultad debe estar sometida a estrictos controles y ser utilizada con gran cautela, en la medida que cercena la posibilidad de prolongación de la vida laboral de los trabajadores afectados.

Aunque parece claro que en la realidad de nuestro sistema productivo existen sectores en los que el desempeño de determinadas actividades no es fácil, ni deseable, trabajar a una edad avanzada, y que la reducción de la edad ordinaria de jubilación está contemplada, esta

²⁹ Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

posibilidad ha de estar asociada a supuestos muy concretos y limitados sobre los que se debe efectuar un intenso seguimiento y control a fin de evitar situaciones fraudulentas.

La formación de los trabajadores de edad avanzada constituye un tercer elemento clave en el éxito de las políticas dirigidas a aprovechar el valor que las aptitudes de estos trabajadores representan para las organizaciones empresariales, como han revelado las respuestas de los expertos recogidas en el capítulo precedente. En relación con la formación de los trabajadores de edad avanzada hay que distinguir dos planos de análisis. De una parte, el referido a los trabajadores mayores que aún permanecen en el ámbito de la empresa y, de otra, el que aglutina a aquellas personas que han accedido a la jubilación pero que mantienen con la empresa una relación de colaboración, bien de forma directa, o de forma indirecta a través de entidades no lucrativas.

En el primer plano de análisis, la formación continua de los trabajadores mayores constituye un elemento crucial en el calado que la jubilación activa presenta en la política de recursos humanos de las organizaciones empresariales. El conocimiento de los trabajadores, como se ha puesto de manifiesto anteriormente, constituye un activo intangible de gran valor para las empresas que debe ser alentado e incentivado y la formación continua de los trabajadores de mayor edad se convierte en un elemento que actúa como condicionante en la permanencia de éstos en el mercado laboral.

Las empresas demandan a sus trabajadores de mayor edad, principalmente a aquellos que presentan un grado de cualificación medio,

conocimientos y habilidades referidos especialmente a la utilización de nuevas tecnologías, formación que, con carácter general, éstos adolecen. Por ello, la formación permanente se convierte en una condición necesaria, aunque no suficiente, para la efectividad del envejecimiento activo.

A la vista de lo anterior, sería deseable incrementar, en el ámbito del Impuesto sobre Sociedades, el porcentaje de deducción asociado a los recursos destinados a la formación del personal de edad avanzada, contraviniendo la tendencia³⁰ iniciada en este tributo que reduce progresivamente el coeficiente de este beneficio fiscal.

Por último, en relación con los incentivos públicos a la contratación de personas de edad avanzada, hay que señalar que, en contra de lo que pudiera pensarse, los beneficios fiscales sobre las cotizaciones a la Seguridad Social que lleva aparejada la contratación de las personas de mayor edad manifiestan una escasa efectividad al respecto. Si bien es cierto que las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social reducen el coste laboral de contratar a un trabajador de edad avanzada, su incidencia apenas si resulta apreciable por los motivos que se señalan a continuación. En primer lugar, porque estas bonificaciones no constituyen un elemento determinante en la rentabilidad que aporta el trabajador mayor. En segundo lugar, porque estos beneficios fiscales, en tanto en cuanto se encuentran vinculados a la contratación indefinida, pierden operatividad.

³⁰ Disposición adicional décima de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de No Residentes y sobre el Patrimonio.

Por lo tanto, no parece relevante, como incentivo al trabajo de las personas de mayor edad, mantener los actuales beneficios fiscales sobre las cotizaciones a la Seguridad Social. De forma que si se pretende que el aprovechamiento de la capacidad profesional de los trabajadores de edad avanzada penetre con mayor intensidad en la política de recursos humanos de las empresas españolas, estos beneficios fiscales habrían de potenciarse de forma generalizada, sin necesidad de estar condicionados a la contratación indefinida de estos trabajadores.

En el segundo plano de análisis, se advierte que, hoy por hoy, la jubilación activa que más interesa a las empresas es la de aquellas personas que poseen un alto nivel de cualificación. En este caso, la relación de la prestación laboral se efectúa, en numerosas ocasiones, a través de contratos mercantiles, esto es, con trabajadores autónomos. De esta forma, las políticas activas dirigidas al fomento del autoempleo deben tener muy en cuenta que ésta es, quizá, la forma más relevante por la que actualmente se desliza en España la jubilación activa y que, como tal, debería tener una discriminación positiva, de carácter más intenso, en línea con el favorable tratamiento que reciben determinados colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral.

Si al envejecimiento activo relativo a las personas que presentan gran cualificación se suma el hecho de haber alcanzado posiciones de relevancia en los órganos de decisión de la empresa, cobra en este análisis especial importancia cualitativa el papel de las fundaciones.

Las fundaciones pueden constituir el marco apropiado para que las personas en las que concurren las circunstancias anteriores transmitan

sus experiencias y conocimientos más allá del ámbito singular de la propia empresa, calando en esferas de mayor alcance, que pudieran llegar incluso a la sociedad en su conjunto.

Esta fórmula de canalizar la jubilación activa es evidente que no se encuentra al alcance de todos, porque para ello se necesita la concurrencia de circunstancias poco frecuentes. En primer lugar, de la anuencia de una fundación, normalmente vinculada a una gran empresa. En segundo lugar, que las personas de edad avanzada posean una cualificación y posición en la organización empresarial relevantes. Por otra parte, el ejercicio del cargo de los miembros del patronato no participa de la naturaleza de «trabajo» strictu sensu, por lo que no son de aplicación los supuestos de jubilación parcial o flexible, y por tanto no causa efecto alguno sobre la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación, provocando con ello un importante coste de oportunidad para estas personas. Por último, es de destacar que los patronos ejercen su cargo en la fundación de forma gratuita³¹, presentando por ello esta forma de envejecimiento activo, de forma directa, una restricción monetaria a tener en cuenta. Aunque, esta limitación se puede superar fácilmente a través de la percepción de emolumentos por la prestación de servicios distintos a los relativos a la condición de miembro del patronato, como reconoce la propia Ley de Fundaciones.

Ahora bien, si el aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores de mayor edad a través de las fundaciones, por parte de las empresas tiene un ámbito limitado, no ocurre lo mismo con las asociaciones.

31 Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, art. 15.4

De esta forma, las asociaciones tienen un gran potencial de desarrollo como elemento de relación entre la empresa y los trabajadores mayores, de manera que se pueden convertir en un eslabón de suma importancia en la cadena transmisión de conocimientos.

2. Medidas dirigidas a los trabajadores

La permanencia de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo se encuentra condicionada a la rentabilidad derivada del ejercicio de la actividad laboral, aspecto sobre el que influyen no sólo cuestiones monetarias sino también factores de otra índole, como pueden ser de carácter físico o psíquico, así como la importancia de las cargas familiares. Todo ello, sin olvidar el importante papel que determinadas políticas públicas pueden desempeñar sobre algunos de los aspectos de carácter no económico, tales como el estado de salud de esta cohorte de población; en este sentido, los programas sanitarios dirigidos de forma específica hacia los trabajadores mayores constituyen una fórmula de apoyo al envejecimiento activo.

Entre los elementos de carácter monetario que condicionan el envejecimiento activo, es de destacar la importancia que mantiene la tasa de sustitución, esto es, la relación existente entre la primera prestación monetaria correspondiente a la pensión de jubilación y las retribuciones dejadas de percibir. Cabe destacar al respecto que España tiene una de las tasas de sustitución más altas de la Unión Europea.

Otros elementos de naturaleza monetaria determinantes en la opción a favor de la jubilación activa vienen dados por el nivel de

renta del trabajador y de su unidad familiar, por la presencia (o ausencia) de cargas familiares, por la posibilidad de mejora de la pensión a percibir en el caso de prolongación de la vida activa y por el tratamiento fiscal que reciben las pensiones de jubilación. Como se puede apreciar, algunos de estos elementos, básicamente los relacionados con la situación económica familiar, presentan carácter exógeno y quedan fuera del alcance de las políticas de fomento del envejecimiento activo, por lo que el análisis se centra básicamente en aquellos parámetros que constituyen incentivos dirigidos directamente a la prolongación de la vida laboral de las personas de edad avanzada.

La modificación de la situación relativa de algunos de los elementos anteriores, como es el caso de la tasa de sustitución, implicarían reformas de carácter estructural sobre la configuración actual de nuestro sistema de pensiones, más allá de la adopción de incentivos sobre la jubilación activa. Por ello, en la medida que constituyen medidas o políticas indirectas, no se recogen en esta investigación. Por lo tanto, en las páginas siguientes se recogen distintas propuestas que, sin modificar los elementos de base de las pensiones de jubilación, actúan como incentivos a la prolongación de la vida laboral de las personas mayores.

La principal restricción que opera sobre la prestación monetaria correspondiente a la jubilación de aquellos trabajadores que deciden alargar su vida laboral más allá de los 65 años se produce principalmente en un supuesto determinado de la modalidad de jubilación flexible. La pensión de jubilación definitiva asociada a la modalidad de jubilación flexible constituye, como ocurre con el resto de las pensiones

de jubilación, una prestación topada por el importe regulado sobre la pensión máxima. Por lo tanto, una vez se alcanza la pensión máxima de jubilación, se anula el efecto beneficioso que sobre el porcentaje aplicable a la base reguladora ejerce la aplicación del coeficiente incrementado del 2 por 100 por cada año completo de cotización, siempre que se hubieran acreditado treinta y cinco años cotizados. El importe de la pensión máxima se convierte, en definitiva, en un límite a la aplicación de este incremento sobre la base reguladora y ejerce, por tanto, un desincentivo o freno sobre la prolongación de la vida laboral. La propuesta que se deriva lógicamente de esta consideración se refiere a que, en aquellos supuestos en los que se amplíe la edad de jubilación más allá de los 65 años, sería deseable incrementar consecuentemente la cuantía de la pensión máxima.

En la línea de ampliar el límite que pesa sobre la pensión de jubilación en la modalidad de jubilación flexible, se sitúa el Proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 16 de febrero de 2007, en el que ya se establece el derecho a percibir una cuantía anual a tanto alzado si se alcanza la pensión máxima, en caso de aplicación el coeficiente incrementado del 3 por 100, importe que se determinará en función de los años cotizados.

Al mismo tiempo, por lo que se refiere a los elementos de corte monetario que inciden en la opción del trabajador a permanecer en el mercado laboral es de destacar la importancia del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ya que, en tanto en cuanto constituye uno de los elementos bisagra entre los importes bruto y neto de la prestación por jubilación, este impuesto puede convertirse en un

instrumento de gran utilidad para incentivar el trabajo de las personas mayores. Para ello, sería necesario establecer en este tributo un tratamiento fiscal diferenciado y ventajoso sobre el importe de la pensión de jubilación devengado por el desarrollo de trabajo más allá de la edad de 65 años.

Actualmente, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas³² las pensiones de jubilación participan de la naturaleza de rendimientos del trabajo, siendo, por tanto, de aplicación la reducción relativa a la obtención de rendimientos del trabajo establecida en una horquilla, entre 2.600 y 4.000 euros anuales, en función del rendimiento neto de estas características integrado en el impuesto. Este beneficio fiscal es incrementado en el 100 por 100, entre otros supuestos, en el caso de que el perceptor del rendimiento sea un trabajador activo mayor de 65 años.

La reducción ampliada para los perceptores de rendimientos del trabajo, ya sea por percepción de pensión o retribución de trabajo, mayores de 65 años, constituye un claro incentivo fiscal a la prolongación de la actividad laboral de las personas de edad avanzada. No obstante, por razones de equidad, debe reconocerse que sería más oportuno incluir este beneficio fiscal no como una minoración en la base imponible sino como una deducción sobre la cuota, dentro de la estructura del tributo, con el fin de que no se viera afectado por el tipo impositivo progresivo del impuesto.

³² Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de No Residentes y sobre el Patrimonio.

Ahora bien, sin negar el papel positivo que desempeña la reducción comentada, parece conveniente otorgar al importe de la pensión correspondiente al trabajo más allá de los 65 años un tratamiento diferencial más decidido y ambicioso en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para lo que se deberían establecer mecanismos de reducción en la imputación de la renta correspondiente, de carácter similar a los que en la actualidad se encuentran vigentes sobre los rendimientos irregulares³³.

Conforme a esta propuesta, la pensión devengada por el trabajo desarrollado por personas mayores de 65 años debería integrarse de forma parcial en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, lo que exige o bien la regulación de reducciones específicas o bien hacer extensiva a este supuesto la reducción genérica relativa a los rendimientos irregulares.

Por último, en relación a los elementos económicos que inciden en la decisión de los trabajadores de prolongar su vida laboral en el ámbito de las políticas indirectas que condicionan esta decisión, la regulación del sistema de pensiones de jubilación ocupa una posición central. Así, una primera medida que provoca un claro incremento sobre la tasa de actividad de las personas de edad avanzada, sin que ello constituya su objetivo originario, supone determinar la pensión de jubilación tomando como referencia la vida laboral del trabajador en toda su extensión, es decir, la inclusión de la totalidad de las carreras de cotización como elemento sobre el que pivote

³³ Rendimientos con un periodo de generación superior a dos años y que no se obtengan de forma recurrente.

la determinación de la cuantía de la prestación por jubilación, superando así la posición que toma como referencia un periodo de vida laboral limitado, siguiendo la línea iniciada por países de nuestro entorno³⁴.

La adopción de una medida de estas características supone la realización de una reforma estructural sobre el sistema de pensiones y muchas son las razones que avalan su adopción. Argumentos relativos a la equidad y eficiencia de nuestro sistema de pensiones, el efecto positivo que presenta sobre el alargamiento del periodo de vida activo son algunos de los motivos que respaldan tal medida y que se suman al argumento que actualmente tiene un mayor peso específico en este sentido: los importantes beneficios que genera la consideración de toda la vida laboral de los trabajadores sobre la posición financiera de nuestro sistema de pensiones de jubilación.

Fuera del ámbito de las cuestiones económicas relativas al trabajo de las personas de edad avanzada, una cuestión clave para aumentar la participación en la vida laboral de las personas mayores es la flexibilidad, entendida ésta como fórmula de coordinación entre el trabajo de estas personas y los rasgos propios de su edad.

Como se ha mantenido al desarrollar las propuestas de políticas que actúan sobre las empresas, la flexibilidad constituye una exigencia indispensable en aras al desarrollo exitoso de las distintas fórmulas de envejecimiento activo. Desde el punto de vista del trabajador, esta

34 Tal es el caso de Alemania o Italia.

flexibilidad ha de imperar en la jornada laboral pactada, la gestión del tiempo de trabajo y en la posibilidad de contar con periodos de interrupción laboral. Por ello, como ya se ha establecido anteriormente, la principal cualidad que deben recoger los contratos a tiempo parcial, asociados al envejecimiento activo, es la flexibilidad.

Por otra parte, como ya se ha comentado, a fin de evitar la salida temprana de trabajadores del mercado laboral y la sustitución de trabajadores de edad avanzada por trabajadores más jóvenes y con una mayor cualificación, resulta indudable la importancia que a este respecto cobra la formación permanente de los trabajadores de mayor edad. De esta forma, una de las medidas fundamentales para promover la jubilación activa y un proceso de sustitución intergeneracional de trabajadores natural, que no tenga como causa principal la pérdida de productividad o la obsolescencia de conocimientos de los trabajadores de mayor edad, es la adopción de medidas que incentiven la formación continua de éstos últimos, sobre todo en lo referente a la utilización de las nuevas tecnologías. En este particular, dos medidas cobran especial relevancia: en primer término, el estímulo de los trabajadores a participar en un proceso de formación permanente; y, como se ha puesto de manifiesto anteriormente, ofrecer incentivos a las empresas, haciéndolas partícipes en este proceso, a fin de que dirijan formación hacia los trabajadores de mayor edad.

Por último, como se ha indicado al inicio de este apartado, existen otros elementos de carácter no monetario, más relacionados con planteamientos vitales de los trabajadores, que inducen a las personas de

mayor edad a transmitir conocimientos y experiencias, de forma altruista o por una contraprestación claramente inferior a la de mercado, a través de entidades no lucrativas; cuestión que, en tanto en cuanto genera un importante valor añadido, no sólo para las empresas sino para la sociedad en su conjunto, debería contar con un apoyo más decidido por parte de las Administraciones Públicas.

Reflexiones finales

El progresivo envejecimiento que experimenta la población trabajadora en España, puesto de manifiesto al inicio de este trabajo, hace que el aprovechamiento de la experiencia y capacidad profesional de los trabajadores de edad avanzada se convierta en una cuestión ineludible, tanto por razones económicas como sociales. De esta forma, la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores de mayor edad constituye actualmente un importante reto para la sociedad española y, en concreto, para las empresas que operan en nuestro país. Con este objetivo, el estudio realizado sobre los distintos agentes y elementos que intervienen y condicionan el proceso de jubilación activa en España concluye con la formulación de distintos incentivos dirigidos a coadyuvar la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores de mayor edad.

Estas propuestas, contempladas a lo largo de la investigación realizada, se recogen, de forma sucinta y resumida, a continuación:

- Adaptación de las fórmulas contractuales al trabajo de las personas de edad avanzada, incorporando un mayor grado de flexibilidad, considerando de forma expresa la limitación del contrato de relevo.
- Instrumentar incentivos fiscales efectivos, a través de las Cotizaciones Sociales y el Impuesto sobre Sociedades, que favorezcan la contratación y formación permanente de esta cohorte de trabajadores.

- Realizar una apuesta decidida por la aplicación de políticas activas de fomento al autoempleo de las personas de edad avanzada.
- Alentar el potencial que poseen las Entidades del Tercer Sector como eslabón de relevancia en la cadena de transmisión de experiencia y conocimientos de las personas de mayor edad.
- Incentivar positivamente el retraso de la jubilación a través de un incremento en la cuantía de la prestación y ampliación, en este supuesto, de la pensión máxima.
- Llevar a cabo, a través del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, un tratamiento diferencial positivo sobre el importe de la prestación por jubilación correspondiente al trabajo más allá de los 65 años.
- Contemplar en el cálculo del importe de la prestación por jubilación las carreras de cotización de los trabajadores en toda su extensión.

Por último, es necesario dejar constancia que en esta investigación todas las medidas propuestas, dirigidas a la ampliación de la tasa de actividad de las personas de edad avanzada y consecuentemente al aprovechamiento de las capacidades de los trabajadores mayores, constituyen incentivos de carácter positivo. Por tanto, no se contemplan políticas que penalicen el acceso a la jubilación. Por ello, no se recoge la ampliación de la edad de jubilación, ni tampoco la reducción de la cuantía de la prestación o el endurecimiento de la jubilación anticipada como medidas favorables a la ampliación de la actividad laboral de las personas mayores, ya que el efecto sobre ésta es colateral y no buscado de forma directa, aunque es indudable que ejercen una gran efectividad al provocar un incremento de la tasa de actividad de las personas de edad avanzada.

Bibliografía

ALONSO BENITO, L.E., PÉREZ ORTIZ, L. (2003): «**Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica**». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Jubilación flexible». Número extraordinario.

ANDREU, R., SIEBER, S. (2000): «**La gestión integral del conocimiento y del aprendizaje**». Instituto de Estudios Superiores de la Empresa, IESE Universidad de Navarra.

AON. (2006): **European Pensions Barometer Report 2006. Measuring the pressure on EU pension systems**. AON Consulting Limited, Londres.

ARGIMÓN, I. CAIRÓ, I., GONZÁLEZ, C. (2006): «**La transición a la jubilación**», en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006): La Muestra Continua de Vidas Laborales. Informes y Estudios, Seguridad Social, Madrid.

AUER, P. (2005): «**How to promote flexible retirement pathways while also extending working life? A critical appraisal of present solutions to the retirement problem**». OECD Conference, Brussels.

AXA. (2007): «**Estudio Internacional AXA 2007 sobre Jubilación**», Grupo Axa.

BAREA, J. (2005): «**Los efectos económicos del envejecimiento**». Papeles y Memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, nº V.

BAREA, J. *et al.* (1995): **El sistema de pensiones en España: análisis y propuestas para su viabilidad**. Monografía. Círculo de Empresarios, Madrid.

BAREA, J. *et al.* (1996): **Escenarios de evolución del gasto público en pensiones y desempleo en el horizonte 2020**. Fundación BBV, Bilbao.

BATINI, N., CALLEN, T., MCKIBBIN, W. (2006): «**The Global Impact of Demographic Change**». International Monetary Fund, WP/06/9.

BUCK, H. (2003): «**Ageing and work in Europe. Strategies at company level and public policies in selected European countries**». Booklet series: Demography and employment. Bernd Dworschak (eds.)

BUENO, E. (1998): «**El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual**». Boletín de Estudios Económicos, núm. 164, Agosto.

CARPIO GARCIA, M. *et al.* (2000): **El Sistema de Pensiones, Una Reforma Sin Fin**. PryceWaterhouseCoopers, Madrid.

CASTELLANOS, R. (2006): «**Retener el Capital Humano, Gestión esencial en la empresa del siglo XXI**». Contribuciones a la Economía, Noviembre.

CEOMA (2006): «**El trabajo más allá de los 50. Estudio básico**».

CHULIA, E. (2006): «**¿Mirando a otro lado? la sociedad y la clase política española ante las pensiones**». Panorama Social nº 4, 2º semestre 2006. FUNCAS.

CIRCULO DE EMPRESARIOS (2001): **Una reforma integral del sistema de pensiones en España**. Madrid.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002): Informe de la Comisión, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Informe solicitado por el Consejo Europeo de Estocolmo: «**Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa**». Bruselas, COM(2002) 9 final.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004): Comunicación de la Comisión, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. «**Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo**». Bruselas, COM(2004) 146 final.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2005): Comunicación de la Comisión. «**Libro Verde "Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones"**». Bruselas, COM(2005) 94 final.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2005): **National Country Reports**. (http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#adequacy).

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006): Comunicación de la Comisión. «**El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad**». Bruselas, COM(2006) 571 final.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006): Comunicación de la Comisión. «**Synthesis report on adequate and sustainable pensions**». Bruselas, COM(2006) 62 final.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. (2007): **Recommendation for a Council Opinion in accordance with the third paragraph of Art. 5 of Council Regulation (EC) No 1466/97 of 7 July 1997. On the updated stability programme of Spain, 2006-2009.** Presented by the Commission. 7/3/2007, SEC 289 final, Bruselas.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2003): «**Proyecto de Informe conjunto de la Comisión y del Consejo sobre la adecuación y la viabilidad de las pensiones**». Bruselas (OR. en) 6527/2/03 REV 2 ECO-FIN 51 SOC 72.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2007): **Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, Dictamen 1**, Madrid.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (varios años): **Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral**, Madrid.

DE MIGUEL, C., MONTERO, M. (2004): «**Envejecimiento y sostenibilidad del sistema de pensiones**». Estudios sobre la Economía Española, 190. FEDEA.

DE RAMÓN, J. (2005): «**Efectos del envejecimiento de la población en las empresas**». Business Consulting Services. IBM.

DEL REY GUANTER, S., GALÁN DURÁN, C. (2004): **La jubilación gradual y flexible: aspectos legales y análisis de la reciente negociación colectiva**. Tirant Lo Blanch, Valencia.

DELGADO GÓMEZ, J.M. (2006): **La Internacionalización de la Empresa Española, los recursos intangibles como factor determinante**. Colección estudios nº191, Consejo Económico y Social, Madrid.

DURÁN, J. (2001): «**Estrategia y Economía de la Empresa Multinacional**». Pirámide, Madrid.

DUVAL, R. (2003): «**The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries**». Economics Department Working Papers No.370, ECO7WKP(2003)24, París.

ESÖ, P., SIMONOVITS, A. (2002): «**Designing optimal benefit rules for flexible retirement**». Series Discussion Papers, Nº1353, Northwestern University, Centre for Mathematical Studies in Economics and Management Science.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2004): «**Ageing and work in Europe**».

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2005): «**A guide to good practice in age management**».

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2006): «**Age and employment**». Foundations Focus, issue 2.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2007): «**Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain**».

EUROPEAN UNION CAWA (8/3/2007): <http://www.olderworkers.eu/pages/en/home.php>.

EUROSTAT (2006): «**Ageing work force - how old are Europe's human resources in science and technology?**». Statistics in focus. European Commission.

EUROSTAT (2006): «**The employment of seniors in the European Union**». Statistics in focus. European Commission.

EUROSTAT (2007): European Social Statistics. «**Labour market policy. Expenditure and participants. Data 2004.**» Detailed tables. European Commission.

EUROSTAT (2007): European Social Statistics. «**Social protection Expenditure and receipts. Data 1996-2004**». Statistical book. European Commission.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. (1998): «El envejecimiento de la población española», *Papeles de Economía Española*, nº 77. FUNCAS.

FORMA, P., TUOMINEN, E., VÄÄNÄNEN-TOMPPU, I. (2006): «**Finnish pension reform and intentions of older workers to continue at work**». Working Papers 2006:2, Finnish Centre for Pensions.

GARRIDO MEDINA L., CHULIÁ RÓDRIGO, E. (2005): *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*. Colección estudios, Consejo Económico y Social, Madrid.

GAUTHIER, A. H., SMEEDING, T. (2001): «**Historical trends in the patterns of time use of older adults**». Documents, OECD.

GOMEZ, S., MARTI, C. (2003): «**Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones**». Documento de Investigación 522, Instituto de Estudios Superiores de la Empresa, IESE Business School Universidad de Navarra, Septiembre.

GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (2007): «**El Método Delphi**». Documento de trabajo, Universidad Politécnica de Madrid. Sitio Web: <http://www.gtlic.ssr.upm.es/encuestas/delphi.htm>

GUTIÉRREZ DE MESA, J.L., NÚÑEZ VELÁZQUEZ, J.J. (2005): «**Proyección de la población activa de España para el 2017. Una comparativa regional**». Ponencia presentada a la XXXI Reunión de Estudios Regionales, 17 y 18 de noviembre de 2005, Alcalá de Henares.

HØJ, J., TOLY, S. (2005): «**The Labour Market Impact of Rapid Ageing of Government Employees: Some Illustrative Scenarios**». Economics Department Working Papers No.441, ECO/WKP(2005)28, París.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2002): «**Cambios metodológicos EPA-2002**». Cifras INE. Boletín Informativo Nº 3. Sitio Web: http://www.ine.es/revistas/cifraine/cifrasine_epa02.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1995): **Proyecciones de Tasas de Actividad por Grupos de Edad y Sexo**, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2000): **Proyecciones de Tasas de Actividad 2000-2013**, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2002): **Proyecciones de Tasas de Actividad 2000-2013. Datos por Comunidades Autónomas**, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2006): «**Jubilación. Prestaciones**». Secretaria de Estado de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2006): **Informe Estadístico 2005**. Madrid.

KOK, W. (2004): «**Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment**». Report from the high level group chaired by Wim Kok, European Communities.

LEFEBVRE, F. (2006): **Memento Práctico Social**. Madrid

LEGINA HERRAN, J. (2005): «**Proyecciones demográficas y de los flujos migratorios en España**». Instituto de Estudios de Cajamar. Colección Mediterráneo Económico.

LÓPEZ CUMBRE, L. (2003): «**Jubilación flexible en la Unión Europea**». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Jubilación flexible». Nº Extraordinario.

MALLIER, T., SAHFTO, T.A.C. (1994): «**Flexible retirement and the third age**», International Journal of Manpower, V. 15, nº1, MCB University Press.

MARÍN, B. (2005): «**Estrategias de prolongación de la vida activa: panorámica europea. Algunos comentarios y opiniones sobre la ampliación de la vida laboral**». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Seminario sobre la reforma de la seguridad social en tiempos de estabilidad y crecimiento económico». Nº Extraordinario 2006.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2004): **Envejecimiento y políticas de empleo. España.** Colección Informes OCDE, Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1996): **La Seguridad Social en el umbral del siglo XXI.** Colección Seguridad Social nº 14. Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2003): **Renovación del Pacto de Toledo.** Colección Seguridad Social nº26. Madrid.

MORCILLO ORTEGA, P. (1997): «**Dirección Estratégica de la Tecnología e Innovación, un enfoque de competencias**». Civitas, Madrid.

OCDE (1992): **Employment Outlook.**

OCDE (1998): «**El envejecimiento de la población trabajadora en los países de la OCDE**». Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998): **Perspectivas de Empleo 1998.** Informes OCDE.

OCDE (2003): **Envejecimiento y políticas de empleo. España.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, colección informes OCDE nº 62 (2004).

OCDE (2006): **Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies.** OECD Publishing.

PATXOT, C. (2005). «**Estrategia de prolongación de la vida activa: los componentes económicos-financieros (evaluación de los efectos del envejecimiento en la política pública mediante la contabilidad generacional: lecciones para la reforma)**». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Seminario sobre la reforma de la

seguridad social en tiempos de estabilidad y crecimiento económico». N^o Extraordinario 2006.

PÉREZ, J. (2001): «**Envejecimiento de la población laboral y gestión de recursos humanos. Algunos datos para la reflexión**». Boletín de Estudios Económicos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

PHILLIPSON, C., SMITH, A. (2005): «**Extending working life: a review of the research literature**». Research Report n^o 299. Department for Work and Pensions. Keele University (UK).

PORTO SERANTES, N., ANTELO MARTELO, M., ARAÑA SUÁREZ, M. (2006): «**Capital humano más allá de la edad de jubilación**». I Congreso Nacional de Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales.

SÁEZ M^a.J., TAGUAS D. (2006): «**La reforma de las pensiones**». Panorama Social n^o 4, 2^o semestre 2006. FUNCAS.

SÁNCHEZ ROMERO, M. (2003): «**Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible**». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Jubilación flexible». N^o Extraordinario.

SÁNCHEZ VERA, P. (2003): «**Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España**». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Jubilación flexible». N^o Extraordinario.

SANDELL, R. (2005): «**La población española: ¿Cuánta más, mejor? Formas de prever el futuro**». ARI 25/2005, Real Instituto Elcano, Madrid.

SEMPERE, A.V. (2005): «**Estrategia de prolongación de la vida activa: el equilibrio y coherencia de los incentivos desde los Sistemas**

de Seguridad Social». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Seminario sobre la reforma de la seguridad social en tiempos de estabilidad y crecimiento económico». Nº Extraordinario 2006.

SIMONOVITS, A. (2006): «**Optimal design of pension rule with flexible retirement: the two-type case**». Journal of Economics, vol. 89, issue 3.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA INTERNACIONAL (2006): «**Proyecciones del gasto público de la UE-25 (2004-2050) asociado al envejecimiento de la población. El caso de España**». Boletín Económico de ICE, nº 2890, 9-15 octubre 2006. Ministerio de Economía y Hacienda.

TAYLOR, J. (2005): «**Innovative strategies to help more people realise their potential**». Forum on OECD jobs strategy reassessment - Asian/Pacific perspectives.

TAYLOR, P. (2006). «**Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15**». European foundation for the improvement of living and working conditions.

TOUMINEN, E., TAKALA, M., TUOMINEN, K. (2005): «**Employers and the flexible retirement age. Employers views on the Finnish pension reform in 2005 and older employees' continued work**». Working Papers 2005:3, Finnish Centre for Pensions.

TUOMINEN, E., TAKALA, M. (2006): «**Ageing workforce and employers' attitudes to employment of older persons. The Case of Finland**». Working Papers 2006:5, Finnish Centre for Pensions.

Bibliografía

VIDLUND, M. (2006): «**Old-age pension reforms in the EU-15 countries at a time of retrenchment**». Working Papers 2006:1, Finnish Centre for Pensions.

VICÉNS OTERO, J. (1986): «**Técnicas de predicción subjetiva**». Comunicación y desarrollo, predicción y economía de las Telecomunicaciones. Instituto Lawrence R. Klein, Universidad Autónoma de Madrid.

WALKER, A. (1997). «**Combating age barriers in employment. European Research Report**». European foundation for the improvement of living and working conditions.

Anexo 1

Proyecciones demográficas

1. Introducción

Las proyecciones demográficas empleadas en esta investigación son las resultantes del Escenario Base elaboradas por Eurostat hasta el horizonte 2050. Las hipótesis que sustentan estas proyecciones, recogidas en el Capítulo 1, resultan coincidentes en gran medida con las adoptadas en el Escenario 2 de las proyecciones efectuadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a partir del Censo de Población y Viviendas 2001, lo que convierte a estas proyecciones en las más utilizadas en la elaboración de escenarios a medio y largo plazo. Sin embargo, estas dos proyecciones coexisten con otros escenarios alternativos e hipótesis más o menos optimistas, de forma que, para efectuar una adecuada valoración de las mismas, se hace necesaria su contextualización en el ámbito de las principales proyecciones disponibles.

Por este motivo, a continuación se presentan los distintos escenarios e hipótesis que han llevado a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Eurostat en la elaboración de las proyecciones demográficas relativas a la población española.

2. Las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística

Con base en el último Censo de Población y Viviendas, que data del año 2001, el INE ha incluido dos escenarios posibles en sus proyecciones para las próximas cinco décadas.

Las hipótesis de partida de ambas proyecciones y su comparación con respecto al Escenario Base de Eurostat se detallan en el Cuadro A.1. Como se puede observar, son llamativas las divergencias y coincidencias existentes entre los tres escenarios. En general, se puede admitir que las tres proyecciones comparten las tendencias de las hipótesis que afectan a las principales variables demográficas: esperanza de vida al nacer, número de hijos por mujer y saldo migratorio; así, todas las variables presentan el mismo signo, creciente o decreciente.

No obstante, como rasgo destacable, las hipótesis contempladas por el INE difieren casi exclusivamente en el saldo migratorio. En efecto, ambos escenarios presuponen una apreciable contención en el número de entradas netas del exterior desde el año 2002 (para el que se estiman 647.867 inmigrantes netos) si bien, en el caso del Escenario 1, en el año 2050 las entradas netas de extranjeros se mantienen en 264.159 personas, mientras que en un escenario más restrictivo (Escenario 2), esta cifra se estima en 101.600 inmigrantes netos.

Precisamente, las hipótesis relativas a la contribución de la inmigración en la demografía del país adoptadas por el INE en su

Cuadro A.1
Hipótesis del INE y Escenario Base de Eurostat

Año	Esperanza vida al nacer						Número medio hijos por mujer						Saldo migratorio		
	Varones			Mujeres			INE 1	INE 2	EU BASE	INE 1	INE 2	EU BASE	INE 1	INE 2	EU BASE
	INE 1	INE 2	EU BASE	INE 1	INE 2	EU BASE									
2007	77,8	77,7	77,1	84,3	84,2	83,9	1,35	1,35	1,33	378,983	191,067	191,067			
2010	78,3	78,3	77,6	84,8	84,5	84,4	1,40	1,40	1,36	284,874	112,182	112,182			
2015	79,2	79,1	78,4	85,5	85,1	85,2	1,49	1,49	1,39	282,284	112,469	112,469			
2020	79,8	79,7	79,1	86,0	85,4	85,9	1,51	1,51	1,40	279,695	110,333	110,333			
2025	80,4	80,1	79,7	86,5	85,7	86,5	1,52	1,52	1,40	277,106	107,333	107,333			
2030	80,9	80,6	80,2	86,9	86,0	86,9	1,53	1,53	1,40	274,517	105,333	105,333			
2035	81,0	80,7	80,5	87,0	86,1	87,3	1,53	1,53	1,40	271,927	105,333	105,333			
2040	81,0	80,7	80,9	87,0	86,1	87,5	1,53	1,53	1,40	269,338	104,467	104,467			
2045	81,0	80,7	81,1	87,0	86,1	87,8	1,53	1,53	1,40	266,749	102,800	102,800			
2050	81,0	80,7	81,4	87,0	86,1	87,9	1,53	1,53	1,40	264,159	101,600	101,600			

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat e INE.

Anexo 1. Proyecciones demográficas

Escenario 2 son idénticas a las consideradas en el Escenario Base de Eurostat. Por otro lado, las proyecciones del organismo europeo son menos favorables que las proyecciones nacionales, por lo que a la recuperación del número medio de hijos por mujer se refiere (1,4 hijos por mujer en el año 2050, frente a 1,53), a la vez que incluyen una previsión de mayor alargamiento en la esperanza de vida al nacer, especialmente en el caso de las mujeres.

Como resultado de las hipótesis establecidas y, muy en particular, como consecuencia del saldo migratorio proyectado, las proyecciones poblacionales por grupos de edad resultan muy heterogéneas (Cuadro A.2).

Del Escenario 1 contemplado por el INE resulta que la población española proseguirá su crecimiento, de forma ininterrumpida, hasta el año 2050, alcanzando en este ejercicio los 53.159.991 habitantes. Este comportamiento resulta radicalmente opuesto al que se contempla tanto en el Escenario 2 del INE como en el Escenario Base de Eurostat, que consideran que la población española alcanzará su máximo en los años 2025 (46.167.832 habitantes) y 2022 (45.585.587 habitantes), respectivamente. Claro está, la aportación migratoria proyectada se erige en la principal protagonista de estas diferencias.

En cualquier caso, los tres escenarios coinciden en señalar el próximo cambio en la estructura por edades de la población española. El proceso de envejecimiento que se deriva de la pauta demográfica del último cuarto del siglo XX se manifiesta con claridad incluso en

Cuadro A.2

Proyecciones de población. INE y Escenario Base de Eurostat

Población española a 1 de enero de cada año. En unidades					
Años		2007	2010	2025	2050
0-15	INE 1	6.883.005	7.185.654	7.586.200	7.505.251
	INE 2	6.882.900	7.077.655	6.845.970	6.001.906
	EU BASE	6.883.827	7.037.627	6.325.354	5.262.759
16-64	INE 1	29.707.832	30.340.820	31.895.580	29.266.866
	INE 2	29.707.760	29.894.705	29.330.740	23.231.146
	EU BASE	29.681.984	29.871.975	29.242.732	22.292.832
65 y más	INE 1	7.404.260	7.785.480	10.386.755	16.387.874
	INE 2	7.393.316	7.737.068	9.991.122	14.742.360
	EU BASE	7.375.277	7.693.660	9.987.438	15.278.164
80 y más	INE 1	2.016.934	2.294.859	3.246.649	5.923.000
	INE 2	2.005.807	2.267.771	3.049.669	5.303.114
	EU BASE	1.993.781	2.218.932	2.924.423	5.501.008
TOTAL	INE 1	43.995.097	45.311.954	49.868.535	53.159.991
	INE 2	43.983.976	44.709.428	46.167.832	43.975.912
	EU BASE	43.941.088	44.603.262	45.555.524	42.833.755

Población española a 1 de enero de cada año. En porcentaje					
Años		2007	2010	2025	2050
0-15	INE 1	15,64	15,86	15,21	14,12
	INE 2	15,65	15,83	14,83	13,65
	EU BASE	15,67	15,78	13,88	12,29
16-64	INE 1	67,53	66,96	63,96	55,05
	INE 2	67,54	66,86	63,53	52,83
	EU BASE	67,55	66,97	64,19	52,05
65 y más	INE 1	16,83	17,18	20,83	30,83
	INE 2	16,81	17,31	21,64	33,52
	EU BASE	16,78	17,25	21,92	35,67
80 y más	INE 1	4,58	5,06	6,51	11,14
	INE 2	4,56	5,07	6,61	12,06
	EU BASE	4,54	4,97	6,42	12,84
TOTAL	INE 1	100,00	100,00	100,00	100,00
	INE 2	100,00	100,00	100,00	100,00
	EU BASE	100,00	100,00	100,00	100,00

Tasas de dependencia (en porcentaje)				
Tasa dependencia	2007	2010	2025	2050
Demográfica				
INE 1	48,09	49,34	56,35	81,64
INE 2	48,06	49,56	57,40	89,29
EU BASE	48,04	49,31	55,78	92,14
Demográfica Mayores				
INE 1	24,92	25,66	32,56	55,99
INE 2	24,89	25,88	34,06	63,46
EU BASE	24,85	25,76	34,15	68,53

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat e INE.

el escenario más optimista del INE. A pesar de la mayor recuperación relativa que el INE estima en su Escenario 1 respecto del indicador sintético de fecundidad (en todo caso, muy alejado del nivel de reemplazo) y de una aportación más que notable de la inmigración, el peso relativo de los mayores en nuestra sociedad se elevará hasta el 30,83 por 100, esto es, casi el doble de lo que representa en la actualidad. La intensidad de este proceso de envejecimiento se hace más evidente en el caso de los más ancianos, la población de 80 o más años, cuya representatividad sobre el total de la población está próxima a triplicarse.

La rotundidad del cambio estructural que nos espera se manifiesta con mayor fuerza si cabe en el caso de las proyecciones europeas, en la medida que éstas parten de una mayor longevidad y una fecundidad ligeramente inferior a las hipótesis del INE. En cualquier caso, la intensidad del proceso de envejecimiento presenta tal magnitud que ni tan siquiera las abultadas cifras de entradas netas de inmigrantes que se derivan del Escenario 1 del INE consiguen detener, sino de una manera tímida, los efectos del envejecimiento sobre la composición de la población y sobre las tasas de dependencia demográficas.

3. Las proyecciones de Eurostat

Si bien esta investigación ha tomado en consideración las proyecciones que resultan del Escenario Base de Eurostat, éste organismo ha realizado diversos escenarios alternativos a partir de la consideración de distintas pautas en el comportamiento proyectado de la fecundidad, inmigración y longevidad.

A continuación, en el Cuadro A.3, de manera sintética, se muestran las distintas hipótesis elaboradas por Eurostat.

Como se puede comprobar, los distintos escenarios elaborados por Eurostat parten del Escenario Base e introducen y combinan distintas modificaciones en las variables demográficas. En principio, en términos comparados, los dos escenarios más extremistas de entre los contemplados por Eurostat son el Escenario de Población Alta y el Escenario de Población Baja. El primero de ellos lleva al límite superior los flujos migratorios previstos, supone la máxima recuperación de la tasa de fecundidad (sin llegar a alcanzar los 2,1 hijos por mujer que se estiman como tasa de reemplazo) y amplía la esperanza de vida de los recién nacidos en unos cinco años. Por el contrario, el Escenario de Población Baja adopta las hipótesis contrarias y, en un marco ciertamente catastrofista, aboga por una menor tasa de fecundidad, mientras modera el alcance de los avances médico-sanitario-sociales sobre la longevidad y limita a un tercio el volumen de inmigrantes.

Junto con estos dos escenarios extremos, cabe destacar, como escenario que posibilita una técnica de contraste, el Escenario Sin Migración, que reproduce los parámetros del Escenario Base, si bien presupone la inexistencia de flujos migratorios.

Los escenarios elaborados por Eurostat atienden, pues, a comportamientos opuestos y abren un rango de posibilidades muy amplio, por lo que resultan proyecciones de población muy desiguales. Los principales resultados sobre el volumen de población, su composición

Cuadro A.3
Hipótesis diversas de Eurostat

Año	Esperanza vida al nacer								Número medio hijos por mujer				Saldo migratorio					
	Varones				Mujeres				2007	2025	2050	2007	2025	2050	2007	2025	2050	
	2007	2025	2050	2007	2025	2050	2007	2025										2050
EU. Base	77,1	79,7	81,4	83,9	86,5	87,9	83,9	86,5	87,9	1,33	1,40	1,40	1,33	1,40	1,40	191.067	107.333	101.600
EU. Alta	77,4	80,9	83,1	84,2	87,4	89,2	84,2	87,4	89,2	1,44	1,70	1,70	1,44	1,70	1,70	227.038	142.985	136.585
EU. Baja	76,9	78,7	79,9	83,7	85,7	86,9	83,7	85,7	86,9	1,25	1,20	1,20	1,25	1,20	1,20	155.163	64.815	48.615
EU. Fértil	77,1	79,7	81,4	83,9	86,5	87,9	83,9	86,5	87,9	1,44	1,70	1,70	1,44	1,70	1,70	191.067	107.333	101.600
EU. No Migración	77,1	79,7	81,4	83,9	86,5	87,9	83,9	86,5	87,9	1,33	1,40	1,40	1,33	1,40	1,40	0	0	0
EU. Joven	76,9	78,7	79,9	83,7	85,7	86,9	83,7	85,7	86,9	1,44	1,70	1,70	1,44	1,70	1,70	227.038	142.985	136.585
EU. Envejecida	77,4	80,9	83,1	84,2	87,4	89,2	84,2	87,4	89,2	1,25	1,20	1,20	1,25	1,20	1,20	155.163	64.815	48.615

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat e INE.

por grupos de edad y efecto sobre la tasa de dependencia demográfica se recogen en el Cuadro A.4.

Los resultados proporcionados por Eurostat presentan un rango de dispersión muy elevado. Así, el volumen de población española proyectado para el año 2050 oscila entre los 35,7 millones de habitantes (Escenario Sin Inmigración, en el que se estima que la población comenzará a decrecer a partir del año 2013) a los más de 49,1 millones de personas resultantes del Escenario de Población Alta. Curiosamente, debe destacarse que ni siquiera en el caso más favorable de las proyecciones europeas se alcanza un nivel cercano al contemplado en el Escenario 1 del INE, siendo la inmigración la principal causa de esta divergencia.

Sea como fuere, todos los escenarios disponibles coinciden en señalar el imparable fenómeno del envejecimiento de la población en nuestro país. El peso de los mayores y de los ancianos se duplica, cuando no se triplica, y ello a pesar, en determinados escenarios, de la adopción de hipótesis que hoy en día pueden parecer más que optimistas.

En este sentido, las tasas de dependencia demográfica y la tasa de dependencia de los mayores refrendan la afirmación anterior, evidenciando la intensidad del fenómeno del envejecimiento y lo irreversible del mismo, puesto que este proceso demográfico no puede ser compensado en el horizonte 2050. Así, según las proyecciones de Eurostat, cualquiera que sea el escenario considerado, la pirámide poblacional española se verá intensamente afectada y modificada por este fenómeno, lo que provocará, antes o después, una fase de crecimiento poblacional negativo.

Anexo 1. Proyecciones demográficas

Cuadro A.4

Proyecciones demográficas de Eurostat

Población española a 1 de enero de cada año. En unidades y porcentaje							
Años		2007		2025		2050	
0-15	EU. Base	6.883.827	15,67	6.325.354	13,88	5.262.759	12,29
	EU. Alta	6.971.662	15,80	7.633.178	15,91	7.386.215	14,95
	EU. Baja	6.813.701	15,57	5.410.387	12,41	3.884.307	10,36
	EU. Fértil	6.949.918	15,79	7.460.423	15,93	7.022.397	15,09
	EU. No Migración	6.609.957	15,54	5.610.404	13,49	4.218.139	11,81
	EU. Joven	6.971.428	15,81	7.627.169	16,09	7.371.706	15,42
	EU. Envejecida	6.813.916	15,56	5.414.613	12,26	3.892.126	9,97
16-64	EU. Base	29.681.984	67,55	29.242.732	64,19	22.292.832	52,05
	EU. Alta	29.768.408	67,45	30.043.282	62,61	25.624.946	51,85
	EU. Baja	29.595.948	67,62	28.471.505	65,33	19.373.406	51,67
	EU. Fértil	29.681.984	67,45	29.394.793	62,75	24.243.787	52,09
	EU. No Migración	28.613.587	67,28	26.355.156	63,39	17.830.464	49,92
	EU. Joven	29.763.310	67,48	29.943.118	63,17	25.461.149	53,27
	EU. Envejecida	29.601.026	67,59	28.569.085	64,70	19.513.467	49,98
65 y más	EU. Base	7.375.277	16,78	9.987.438	21,92	15.278.164	35,67
	EU. Alta	7.393.014	16,75	10.306.880	21,48	16.408.634	33,20
	EU. Baja	7.358.676	16,81	9.701.621	22,26	14.239.479	37,97
	EU. Fértil	7.375.277	16,76	9.987.438	21,32	15.278.164	32,82
	EU. No Migración	7.308.675	17,18	9.611.128	23,12	13.666.118	38,26
	EU. Joven	7.369.056	16,71	9.833.344	20,74	14.965.803	31,31
	EU. Envejecida	7.382.601	16,86	10.171.327	23,04	15.636.400	40,05
80 y más	EU. Base	1.993.781	4,54	2.924.423	6,42	5.501.008	12,84
	EU. Alta	2.003.345	4,54	3.110.628	6,48	6.153.873	12,45
	EU. Baja	1.984.970	4,54	2.765.444	6,35	4.953.542	13,21
	EU. Fértil	1.993.781	4,53	2.924.423	6,24	5.501.008	11,82
	EU. No Migración	1.975.296	4,64	2.858.830	6,88	5.098.529	14,28
	EU. Joven	1.987.897	4,51	2.784.220	5,87	5.105.384	10,68
	EU. Envejecida	2.000.393	4,57	3.090.027	7,00	5.975.322	15,30
TOTAL	EU. Base	43.941.088	100,00	45.555.524	100,00	42.833.755	100,00
	EU. Alta	44.133.084	100,00	47.983.340	100,00	49.419.795	100,00
	EU. Baja	43.768.325	100,00	43.583.513	100,00	37.497.192	100,00
	EU. Fértil	44.007.179	100,00	46.842.654	100,00	46.544.348	100,00
	EU. No Migr.	42.532.219	100,00	41.576.688	100,00	35.714.721	100,00
	EU. Joven	44.103.794	100,00	47.403.631	100,00	47.798.658	100,00
	EU. Envej.	43.797.543	100,00	44.155.025	100,00	39.041.993	100,00

Cuadro A.4

Proyecciones demográficas de Eurostat (continuación)

Tasas de dependencia (en porcentaje)			
Tasa dependencia	2007	2025	2050
Demográfica			
EU. Base	48,04	55,78	92,14
EU. Alta	48,25	59,71	92,86
EU. Baja	47,89	53,08	93,55
EU. Fértil	48,26	59,36	91,98
EU. No Migración	48,64	57,76	100,30
EU. Joven	48,18	58,31	87,73
EU. Envejecida	47,96	54,56	100,08
Demográfica Mayores			
EU. Base	24,85	34,15	68,53
EU. Alta	24,84	34,31	64,03
EU. Baja	24,86	34,07	73,50
EU. Fértil	24,85	33,98	63,02
EU. No Migración	25,54	36,47	76,64
EU. Joven	24,76	32,84	58,78
EU. Envejecida	24,94	35,60	80,13

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Anexo 2

Estimación de tasas de actividad y ocupación

1. Cálculo de las tasas de actividad

Las proyecciones sobre la tasa de actividad para el horizonte temporal 2007-2050 se han realizado tomando como fuente principal de información estadística las tasas de actividad (desagregadas por sexo y grupo de edad), derivadas de la Encuesta de Población Activa (EPA), que elabora el Instituto Nacional de Estadística de España (INE).

El procedimiento empleado para el cálculo de las tasas de actividad se centró en estimar la tendencia general de las mismas, filtrando previamente las series, que se publican con frecuencia trimestral, de las variaciones estacionales que se producen a lo largo de un año.

Adicionalmente, se han tomado en cuenta los cambios metodológicos introducidos por la EPA en el período 2002-2005 y que afectan de manera directa al cálculo de las tasas de actividad.

Al respecto, en el año 2002, se introdujeron dos cambios importantes.

Anexo 2. Estimación de tasas de actividad y ocupación

Por un lado, se efectuó una mejora técnica en el cálculo de los resultados de la encuesta, volviendo a ponderar los factores de elevación, proceso matemático mediante el cual se ajustaron los elementos de elevación que permiten la adecuación entre la población estimada por la encuesta y la real. Por otro lado, se modificó la definición de desempleo (según el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea) con la finalidad de adaptarse a la normativa europea y lograr una mayor armonización de las cifras entre los países de la Unión. Se considera que este último cambio ha sido el que ha generado una mayor repercusión en los resultados de la encuesta³⁵. Las personas paradas según la antigua definición, que no lo son según la nueva, pasan a engrosar la categoría de inactivos, con la consecuencia directa de una merma en la tasa de actividad.

³⁵ Cabe destacar que la definición formal de parado utilizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no se modificó. Así, una persona es considerada como desempleada cuando no ha trabajado en la semana de aplicación de la encuesta, está disponible para hacerlo y, además, está buscando trabajo activamente, pero si se efectuó una modificación sobre la definición del supuesto de búsqueda activa de trabajo. En este sentido, el Reglamento N^o 1897/2000 establece un conjunto de supuestos que definen la búsqueda activa de trabajo. Así, una persona se encuentra en esta situación en el caso de que se produzca cualquiera de las siguientes situaciones: estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, cualquiera que sea la parte —la persona o la oficina— que haya tomado la iniciativa (la renovación de la inscripción por razones puramente administrativas no constituye un planteamiento activo); estar en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo; enviar una candidatura directamente a los empleadores; indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos; estudiar las ofertas de empleo; participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación; buscar terrenos, locales o material; realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros. En lo que respecta a España, hasta el año 2002, la mera inscripción de las personas en las oficinas públicas de empleo era considerada como un supuesto de búsqueda activa de empleo. A partir de entonces, y en función de las situaciones antes descritas, para que se cumpla la condición de parado se exige que las personas hayan tenido contacto directo con las oficinas públicas con el fin específico de encontrar empleo.

En el primer trimestre de 2005 se procedió, nuevamente, a incorporar modificaciones de rango metodológico en la EPA. En esta ocasión, el objetivo buscado era adecuar la encuesta a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, producto del incremento de población extranjera residente, introducir diversos cambios requeridos desde la Unión Europea e incorporar mejoras en el método de captación de la información estadística. De forma sintética, estos cambios llevados a cabo en el primer trimestre de 2005 fueron los siguientes: se han incorporado nuevas variables exigidas por Eurostat en el Reglamento 2257/2003; se ha implantado un procedimiento centralizado para la realización de las entrevistas telefónicas; y se han reformulado las preguntas del cuestionario con el fin de estandarizar aún más el proceso de la encuesta.

Ante todas estas circunstancias metodológicas, se ha procedido a enlazar las series publicadas con antelación al año 2001, empleando un coeficiente corrector, estimado por sexo y grupos de edad, dado que se disponía de la reconstrucción de la tasas de actividad con ambas metodologías para cada uno de los trimestres del año 2001. Este coeficiente corrector se ha calculado a partir de la información disponible en la página web de INE en el apartado denominado Revisión del efecto de la definición de paro de 2001 (Reglamento CE N° 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000) aplicando la metodología 2005 (Cuadro A.5).

Posteriormente, la extrapolación de las tasas de actividad por sexo y grupos de edad hasta el año 2050 se efectuó a partir de estimaciones paramétricas, basadas en aquellas funciones matemáticas que se

Cuadro A.5

Ecuaciones de estimación de las tasas de actividad

Varones		Mujeres	
Edades	Ecuación	Edades	Ecuación
De 16 a 19 años	$y_t = -19,04 + 2,08\ln(t)$	De 16 a 19 años	$y_t = 2,85(0,003)^t$
De 20 a 24 años	$y_t = -6,98 + 18,02\ln(t)$	De 20 a 24 años	$y_t = 3,91(0,002)^t$
De 25 a 29 años	$y_t = -57,12 + 7,65\ln(t)$	De 25 a 29 años	$y_t = 45,49 + 7,07\ln(t)$
De 30 a 34 años	$y_t = \frac{94,15}{1 - 0,02e^{-0,08t}}$	De 30 a 34 años	$y_t = 416,09 + 13,12\ln(t)$
De 35 a 39 años	$y_t = \frac{94,48}{1 - 0,02e^{-0,08t}}$	De 35 a 39 años	$y_t = \frac{76,94}{1 - 0,02e^{-0,03t}}$
De 40 a 44 años	$y_t = \frac{93,61}{1 - 0,01e^{-0,06t}}$	De 40 a 44 años	$y_t = \frac{85,64}{1 - 1,63e^{-0,03t}}$
De 45 a 49 años	$y_t = \frac{91,72}{1 - 0,02e^{-0,07t}}$	De 45 a 49 años	$y_t = 2,99t^{0,24}$
De 50 a 54 años	$y_t = 83,71 + 0,94\ln(t)$	De 50 a 54 años	$y_t = 14,68 + 14,3\ln(t)$
De 55 a 59 años	$y_t = 50,06 + 5,93\ln(t)$	De 55 a 59 años	$y_t = 2,17t^{0,31}$
De 60 a 64 años	$y_t = 12,40 + 5,25\ln(t)$	De 60 a 64 años	$y_t = -8,18 + 6,36\ln(t)$
De 65 a 69 años	$y_t = 0,32t^{0,35}$	De 65 a 69 años	$y_t = -1,36t^{0,56}$
De 70 y más años	$y_t = -4,09 + 1,26\ln(t)$	De 70 y más años	$y_t = -4,06t^{0,73}$

Fuente: Elaboración propia.

ajustaron mejor a las tendencias temporales de las series. En concreto, se aplicaron funciones logísticas, potenciales y exponenciales. En todos los casos se incluyó una variable tiempo (t), que tomó valores desde 1,2,3..., correspondientes al lugar que ocupan los trimestres que conformaban tanto el horizonte de estimación como el de predicción.

Finalmente, se procedió a la introducción de un límite sobre una de las tasas estimadas. En concreto, este límite se introdujo para el caso de los varones con edades comprendidas entre los 25 y 29 años, grupo para el que la tasa estimada alcanzaría en el ejercicio 2050 el nivel del 99,5 por 100. De forma discrecional, se ha optado por limitar el crecimiento de esta tasa de actividad hasta el valor máximo de

esta variable, para cualquier grupo de edad en el ejercicio 2005 (94,37 por 100).

2. Cálculo de las tasas de ocupación

Como se ha expuesto en el Capítulo 1, en esta investigación no se ha realizado una estimación econométrica de la tasa de ocupación ante la dificultad de efectuar previsiones acerca del comportamiento del PIB para un horizonte temporal cercano al medio siglo. En su lugar, se ha optado por efectuar una estimación directa de las tasas de ocupación.

El cálculo de las tasas de ocupación por sexo y grupo de edad ha sido efectuado de forma que, en el ejercicio 2050, se alcanza una situación próxima al pleno empleo en la que la tasa de desempleo se sitúa en el 4 por 100 para todos los grupos de edad. Para la obtención de este resultado, se ha estimado una convergencia lineal de las tasas de paro entre 2005 y 2050 (Cuadro A.6).

Cuadro A.6
Tasas de ocupación estimadas

Grupos de edad	Tasas de ocupación (en porcentaje) - Varones												
	2007	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050			
16-19	26,06	27,82	30,51	32,99	35,34	37,57	39,74	41,84	43,90	45,32			
20-24	62,29	64,94	68,87	72,37	75,58	78,56	81,36	84,03	86,59	89,06			
25-29	82,74	84,01	85,90	87,37	87,91	88,44	88,98	89,52	90,06	90,60			
30-34	88,49	88,63	88,84	89,06	89,28	89,51	89,73	89,95	90,17	90,39			
35-36	89,39	89,47	89,62	89,78	89,93	90,08	90,24	90,39	90,55	90,70			
40-44	89,26	89,30	89,37	89,44	89,51	89,58	89,65	89,72	89,79	89,86			
45-59	87,57	87,60	87,66	87,71	87,77	87,83	87,88	87,94	88,00	88,05			
50-54	83,83	83,99	84,22	84,43	84,62	84,79	84,95	85,10	85,24	85,38			
55-59	72,03	72,88	74,10	75,14	76,06	76,89	77,64	78,33	78,98	79,58			
60-64	46,73	48,39	50,75	52,74	54,48	56,01	57,39	58,65	59,81	60,88			
65-69	6,32	6,62	7,08	7,48	7,84	8,17	8,48	8,76	9,02	9,27			
70-74	1,44	1,61	1,85	2,04	2,20	2,35	2,47	2,58	2,68	2,77			

Cuadro A.6**Tasas de ocupación estimadas (continuación)**

Grupos de edad	Tasas de ocupación (en porcentaje) - Mujeres											
	2007	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050		
16-19	14,43	15,46	17,29	19,30	21,49	23,88	26,48	29,31	32,39	35,75		
20-24	47,71	49,56	52,80	56,23	59,85	63,67	67,71	71,97	76,48	81,24		
25-29	66,47	67,81	69,85	71,72	73,48	75,14	76,73	78,27	79,76	81,22		
30-34	66,11	68,07	70,95	73,49	75,78	77,90	79,87	81,74	83,51	85,21		
35-36	63,44	65,33	67,60	69,15	70,27	71,16	71,91	72,58	73,22	73,83		
40-44	63,75	67,08	71,38	74,43	76,61	78,21	79,43	80,41	81,25	82,00		
45-59	51,10	53,00	55,85	58,42	60,77	62,96	65,03	66,98	68,85	70,65		
50-54	44,43	46,37	49,18	51,59	53,72	55,63	57,38	59,00	60,51	61,93		
55-59	31,12	32,55	34,70	36,64	38,43	40,08	41,64	43,11	44,51	45,86		
60-64	18,55	19,41	20,62	21,66	22,56	23,37	24,10	24,76	25,38	25,95		
65-69	2,91	3,14	3,50	3,83	4,14	4,44	4,72	4,99	5,24	5,49		
70-74	0,43	0,47	0,54	0,61	0,68	0,74	0,80	0,86	0,92	0,97		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3

Método Delphi

El estudio efectuado sobre la actividad profesional de los trabajadores senior en el marco de la empresa española se ha servido de la metodología DELPHI; por ello, ha parecido oportuna la inclusión en este anexo de una breve descripción de este método, al objeto de facilitar la comprensión de la metodología desarrollada en el análisis empírico que se recoge en este trabajo.

El objetivo de la metodología DELPHI no es otro que el determinar una tendencia de concentración, respecto a un tema de análisis. La aplicación de esta técnica supone la realización de varias consultas, a través de distintos cuestionarios, a un grupo de personas que poseen la característica distintiva de «expertos» en la materia que se pretende analizar, teniendo en cuenta que el número de expertos consultados no debe ser inferior a 25 ni superior a 100.

El panel de expertos no trabaja físicamente junto, sino que por escrito y bajo anonimato expresan libremente su opinión en relación al tema consultado y el valor de la expresión de cada uno de los expertos responde a un patrón paritario, de forma que no se otorga una ponderación distinta a los expertos que pueda provocar la diferenciación sobre determinadas consideraciones.

El análisis de los cuestionarios lleva a la apreciación de consensos, tendencias, o divergencias en la opinión que revelan los denominados concedores de la materia.

La intensidad de las tendencias que se manifiesten comporta una relevancia diferencial según el objetivo perseguido. Así, en caso de que se desee realizar una proyección de variables, que constituya el fundamento para la realización de toma de decisiones, el objetivo del DELPHI será alcanzar un consenso entre los entrevistados. Sin embargo, si lo que se desea es evaluar el impacto que tendría la adopción de distintas medidas o políticas de carácter alternativo, el objetivo de la metodología será exponer, con la mayor exhaustividad y precisión posible, la problemática existente de cara a estimar el impacto que tendría la puesta en práctica de cada una de ellas, así como analizar y estimular la aceptación de alguna de las opciones propuestas. En este caso, es de destacar que las divergencias que puedan manifestar los expertos cobran una especial relevancia.

En cuanto al número de rondas de cuestionarios que deben aplicarse no existe una regla universal, sino que depende fundamentalmente del tema a estudiar y de los propósitos planteados en la investigación. Si el objetivo último de la metodología DELPHI constituye, como así ocurre en esta investigación, el logro del consenso de forma que permita reducir la incertidumbre sobre la toma de una decisión o establecer el escenario más probable en un futuro, se deben llevar a cabo tantas consultas como sean pertinentes para aproximarse al objetivo del consenso.

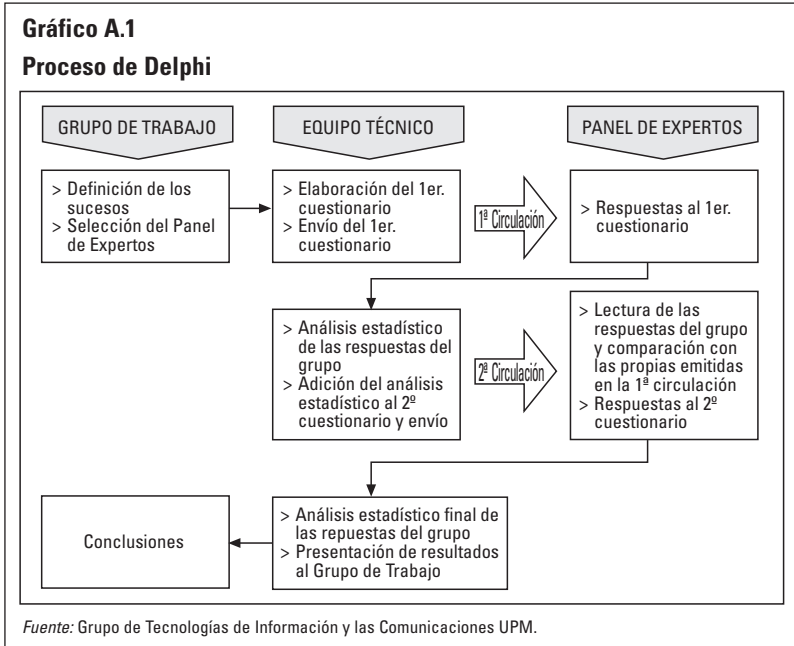
La línea de desarrollo de la metodología DELPHI queda magníficamente expresada en el diagrama recogido al final de estas páginas, elaborado por el Grupo de tecnologías de la información y las comunicaciones de la Universidad Politécnica de Madrid.

1. Características específicas de la consulta

En la presente investigación, el panel inicial de expertos seleccionado estuvo constituido por 67 personas, del ámbito empresarial, poseedoras de un alto grado de conocimiento sobre el tema de análisis. La participación final, por parte de directores de empresas y/o responsables de las unidades de Recursos Humanos de las empresas consideradas, quedó establecida en el 37 por 100 del panel original, encontrándose en la horquilla de respuestas propuesta por la metodología DELPHI.

Las consultas llevadas a cabo se realizaron en dos rondas por decisión previa del equipo de trabajo. En cada consulta se aplicaron cuestionarios diferentes, ya que los aspectos de interés que se pretendían abordar en cada etapa del trabajo de campo, presentaban distinto carácter y naturaleza (Gráfico A.1).

El primer cuestionario se efectuó atendiendo a un planteamiento general de la cuestión a analizar y para ello se realizaron tres preguntas orientadas a conocer la valoración de los representantes de recursos humanos sobre la edad de jubilación, tanto legal como efectiva, y las fórmulas vigentes de jubilación en nuestro país: ordinaria, parcial, flexible y anticipada.



Por su parte en la segunda ronda se formularon ocho preguntas que perseguían un doble cometido. Por un lado, ratificar o rectificar los resultados obtenidos en la aplicación del primer cuestionario y por otro, recoger las distintas propuestas de panel de expertos encaminadas a aprovechar la capacidad profesional de los trabajadores de edad avanzada y evitar su salida de las empresas.

Una vez obtenidos los datos se procedió finalmente a realizar el tratamiento estadístico pertinente. Los estadísticos empleados se basaron en medidas de tendencia central y de dispersión (media, mediana, moda, máximo, mínimo, los percentiles 25 y 75 y la desviación típica) que permitieron determinar la visión global y las tendencias que presentaban los resultados obtenidos en cada pregunta.