

CAPÍTULO ESPAÑOL DEL CLUB DE ROMA

Seminario sobre

EL DESARROLLO HUMANO EN UNA SOIEDAD DE MAYORES

Envejecimiento y mercado de trabajo. La situación laboral de los trabajadores mayores

Begoña Cueto
Departamento de Economía Aplicada
Universidad de Oviedo
bcueto@uniovi.es

Resumen:

El envejecimiento de la población constituye un reto para el funcionamiento de los mercados de trabajo. En las próximas tres décadas comenzarán el proceso de salida del mercado laboral las generaciones más numerosas de nuestro país, a la vez que las cohortes que se integran son cada vez más pequeñas como consecuencia de la caída de la natalidad. En este marco, es previsible una fuerte reducción de la población activa, sobre todo si se mantienen las bajas tasas de actividad y empleo de los trabajadores de más edad. La salida del mercado de trabajo hacia la jubilación se produce antes de la edad legal de jubilación, por lo que es preciso analizar cuidadosamente cómo se realiza este tránsito con el fin de poder llevar a cabo reformas que incentiven la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores mayores.

1 Introducción

Uno de los principales problemas estructurales al que se enfrentan los mercados de trabajo de la mayor parte de los países occidentales es la reducción de la población potencialmente activa, como consecuencia, por una parte, de la salida del mercado laboral de generaciones muy numerosas y, por otra, de la entrada de cada vez generaciones más pequeñas tras la caída de la tasa de natalidad.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que la población mayor de 16 años se ha reducido en 2012 por primera vez. Sin embargo, si nos concentramos en la población española, esta disminución ya se produce con anterioridad. La llegada de inmigrantes jóvenes aumentó la población potencialmente activa, incrementado el peso de generaciones jóvenes y retrasando el proceso de envejecimiento de la población. Sin embargo, la crisis actual puede contribuir al agravamiento del problema en la medida en que la llegada de inmigrantes se para a la vez que aumenta la emigración de jóvenes cualificados hacia países con mejores perspectivas laborales.

En definitiva, como consecuencia, a la vez que se reduce la población en edad de trabajar, también aumenta su edad media. Así, las proyecciones de Eurostat suponen que el porcentaje de población mayor de 64 años sobre la población total pase de un 17% en 2010 a superar el 30% en 2045 (European Union, 2012) y la población entre 16 y 64 años disminuya en el mismo periodo desde un 68% a un 56,5%. Ya en el corto plazo, los datos de la EPA muestran que el porcentaje que suponen las personas mayores de 64 sobre la población potencialmente activa (mayor de 16 años) ha pasado de menos de un 16% en la primera mitad de los ochenta a casi un 21% en 2012.

El fuerte aumento del desempleo, registrado como consecuencia de la crisis económica que comienza en 2007, no debe evitar que mantengamos la atención en cuestiones de carácter estructural, como es el envejecimiento de la población y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo. Las pirámides de población nos muestran con

claridad el cada vez menor tamaño de las generaciones más jóvenes¹. En los próximos 30 años, las generaciones más numerosas (aquellas nacidas en las décadas de los sesenta y los setenta, que en la actualidad tienen entre 35 y 49 años) iniciarán su proceso de salida del mercado de trabajo y de jubilación mientras que se incorporarán cohortes más pequeñas. Esto supone que la población potencialmente activa tendrá un menor tamaño a la vez que aumentará el número de personas inactivas. Por tanto, en el medio y largo plazo, para mantener el número de personas ocupadas será necesario avanzar en el aumento de la tasa de empleo de las personas de más edad, las cuales, como veremos, son muy bajas en comparación con las de los individuos en las edades centrales de la vida.

Hay que tener en cuenta que el alargamiento de la etapa educativa y el acceso de un mayor número de personas a niveles educativos superiores retrasan la entrada en el mercado de trabajo, mientras que la salida del mismo parece haberse adelantado mediante jubilaciones anticipadas y pre-jubilaciones, lo que conduce a una reducción del número de años trabajados (Malo et al., 2012). Analizar cómo se produce la entrada y la salida del mercado de trabajo y qué conduce a una salida anticipada o no del mismo resulta imprescindible para proponer políticas que favorezcan el envejecimiento activo y minimicen las posibles consecuencias negativas del aumento de personas de más edad en el mercado laboral.

El artículo se divide en dos partes. En la primera se analiza la situación en el mercado de trabajo de los trabajadores mayores, atendiendo a las tasas de actividad, ocupación y desempleo. En la segunda, se estudia el proceso de salida del mercado laboral, en términos no sólo de la edad de acceso a la pensión de jubilación sino también de la edad de término del último contrato de trabajo. Se finaliza con un breve apartado de conclusiones.

¹ Con los datos de los últimos diez ya se puede observar este fenómeno, tal y como se muestra en el Gráfico A. 1 del Anexo.

2 La situación en el mercado de trabajo de los trabajadores mayores

Esta sección del artículo se dedica a analizar la situación de las personas de más edad en el mercado de trabajo, en términos de actividad, ocupación y desempleo. Se utilizarán los datos de la Encuesta de Población Activa en un periodo suficientemente amplio como para tener una perspectiva dinámica. Además, se empleará una distribución según edades que permitan observar distintas actuaciones. Por otra parte, los datos se presentarán para hombres y para mujeres de forma separada dado su diferente comportamiento en el mercado de trabajo, el cual se puede observar con claridad en los gráficos que siguen.

2.1 Tasas de actividad y empleo

En este apartado haremos una referencia a las tasas de participación y empleo de las personas mayores, en comparación con las más jóvenes. Para evitar centrar el análisis en la etapa de acceso al mercado laboral, se mostrará únicamente a las personas mayores de 25 años. En cada gráfico, se distinguirá la evolución de cada tasa para hombres y para mujeres por grupos de edad quinquenales.

Entre los 25 y los 54 años, las tasas de actividad de los hombres se sitúan por encima del 90% (Gráfico 1). En todo el periodo considerado (1987-2012), apenas se producen variaciones. A partir de los 55 años, la participación se reduce, situándose en torno al 75% en el caso de los hombres entre 55 y 59 años y por debajo del 50% para los que tienen entre 60 y 64 años. En estos dos tramos de edad se observa mayor variabilidad y, así, en la primera mitad de la década de los noventa se produce un ligero descenso de la actividad, seguida de una tendencia ligeramente creciente.

En el caso de las mujeres, se puede observar el fuerte proceso de integración laboral que han seguido. Así, las líneas están ordenadas de forma que las mujeres más jóvenes tienen mayores tasas de actividad, siendo común a todas ellas la tendencia creciente. Las mayores de 54 años presentan un comportamiento ligeramente distinto. Durante los ochenta y los primeros noventa, las tasas se situaban por debajo del 30% y eran estables. En

cambio, en la última década, se observa una tendencia creciente, mayor para las mujeres entre 55 y 59 años.

En cuanto a las tasas de empleo de los hombres (Gráfico 2), se sitúan entre el 80 y el 90% para las edades comprendidas entre los 30 y los 54 años, observándose con claridad los periodos de crisis del periodo considerado, 1991 a 1994 y, en especial, a partir de 2008, con una caída en la ocupación de este colectivo de unos 15 puntos porcentuales. A partir de los 54 años, la tasa de empleo es sustancialmente menor, situándose en torno al 70% para los que tienen entre 55 y 59 años y alrededor del 40% para los de edades entre 60 y 64 años.

Para las mujeres, podemos repetir los comentarios realizados para la tasa de actividad. Cuanto menor es la edad, mayor es la tasa de ocupación, con menos diferencias entre las menores de 45 años. El impacto de la crisis ha sido menor que el de los hombres, con caídas del empleo que se sitúan por debajo de los 10 puntos porcentuales.

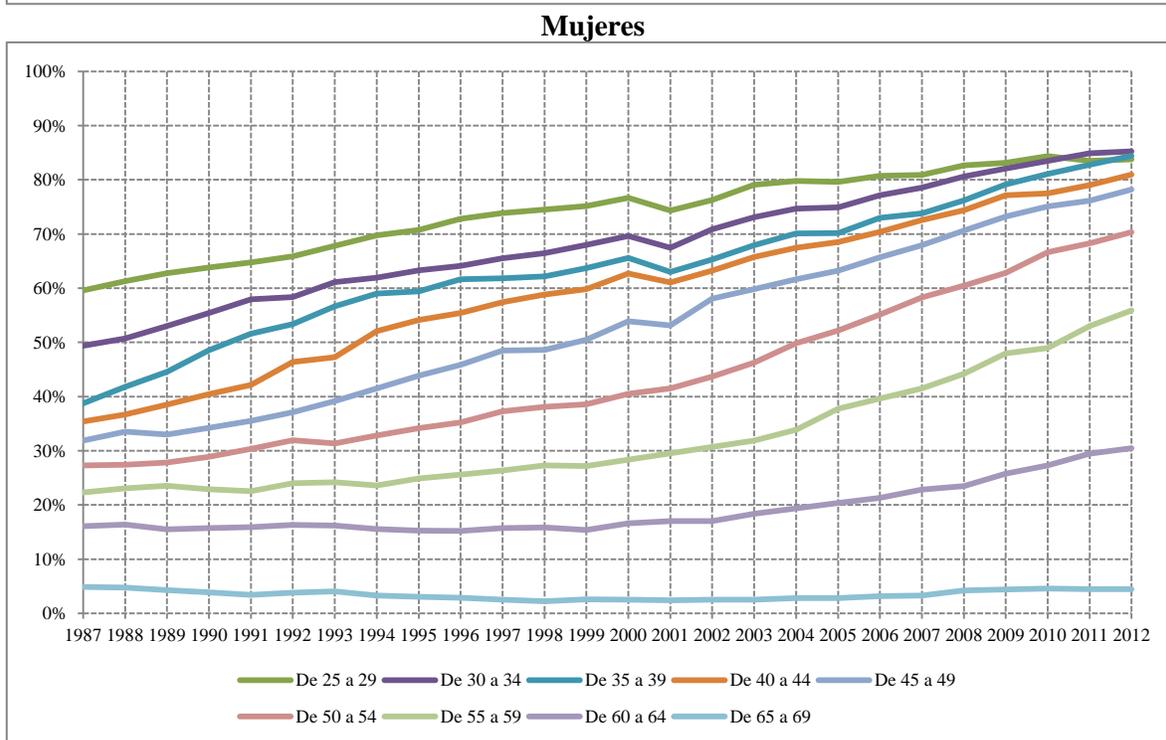
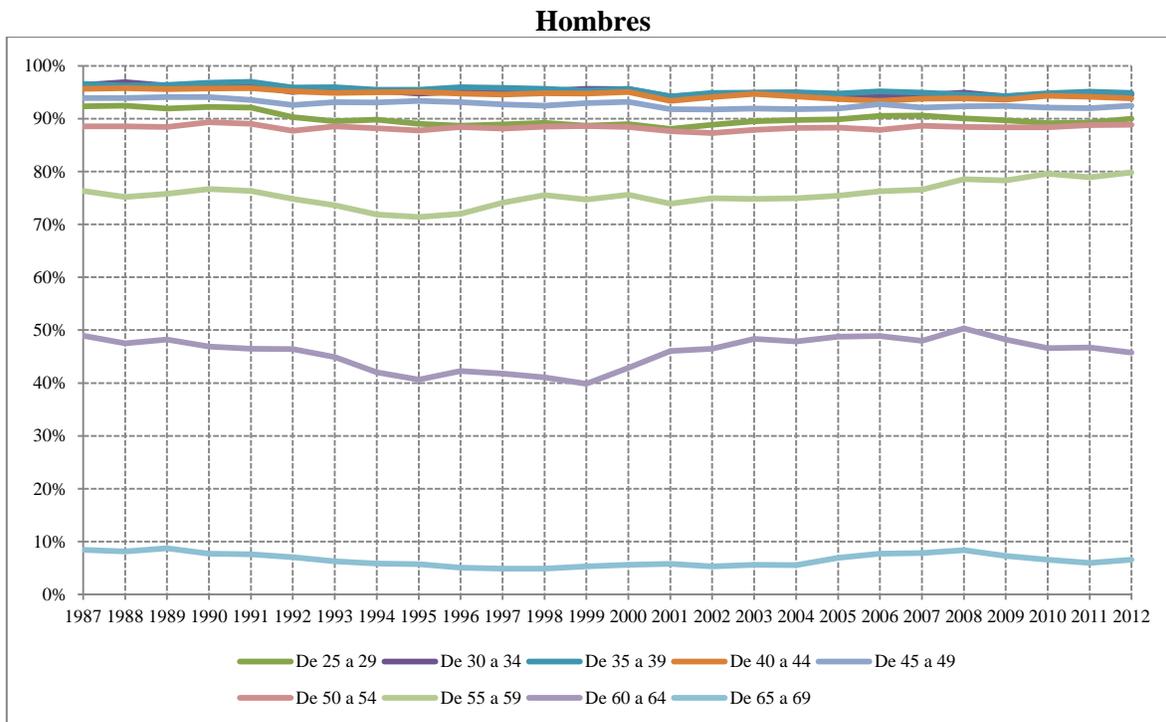
Si atendemos al efecto de la crisis, aun siendo importante, ha sido ligeramente menor que su impacto sobre las generaciones más jóvenes. El hecho de que los despidos se concentren fundamentalmente en los trabajadores temporales y los indefinidos de menor antigüedad permite que las tasas de empleo de los trabajadores mayores se mantengan (Malo y Cueto, 2012)².

Lo que muestran los gráficos comentados es que, en definitiva, la participación de las personas en el mercado de trabajo comienza a reducirse mucho antes de que se acerque la edad de jubilación y que, además, se trata de un fenómeno estable en el tiempo. En el caso de los hombres, a partir de los 55 años se establece una brecha que sitúa en torno a los 10 puntos con respecto a los de edades inferiores, superando los 40 puntos para los que tienen entre 60 y 64 años. Para las mujeres, resulta más difícil establecer patrones, puesto

² Un amplio panorama del funcionamiento del sistema de despido español y de las distorsiones que hacen que la indemnización por improcedencia sea la referencia a la hora de decir a qué trabajadores despedir -de forma que se tiende a elegir a los de menor antigüedad- puede consultarse en Malo (2005) o González Sánchez y Malo (2010).

que el fuerte proceso de incorporación al mercado de trabajo hace que se observe una fuerte tendencia creciente.

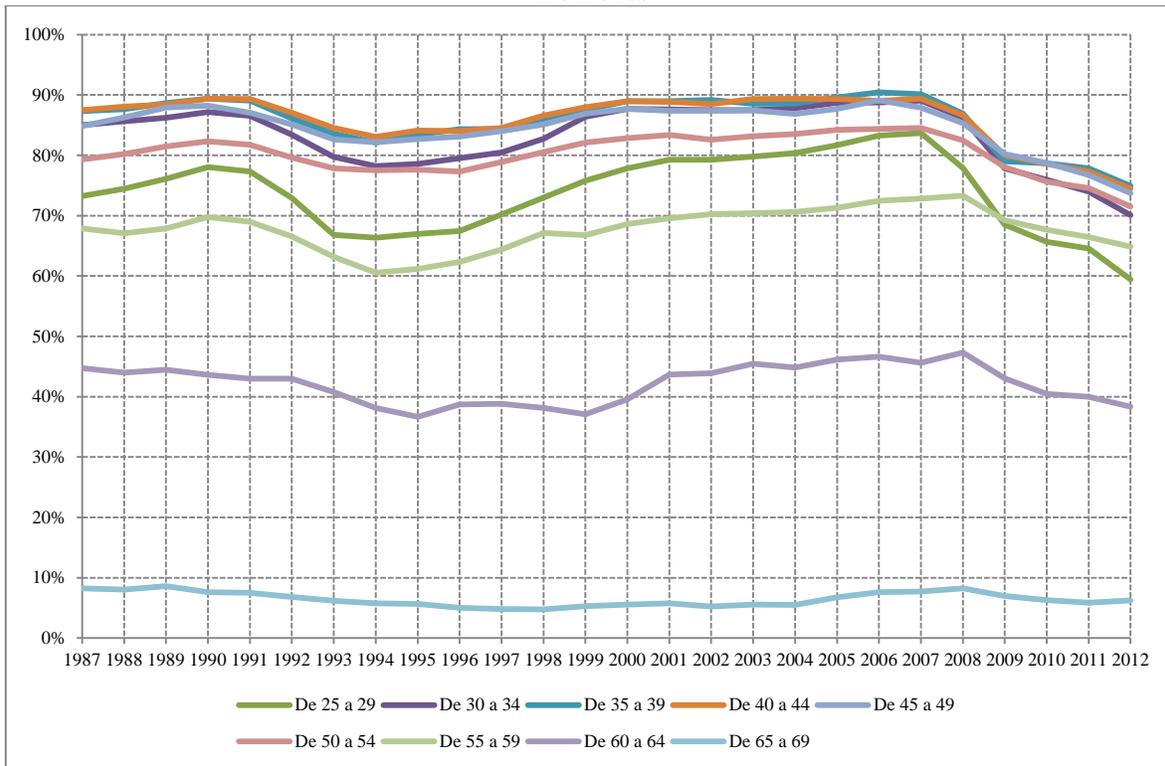
Gráfico 1. Tasas de actividad según sexo



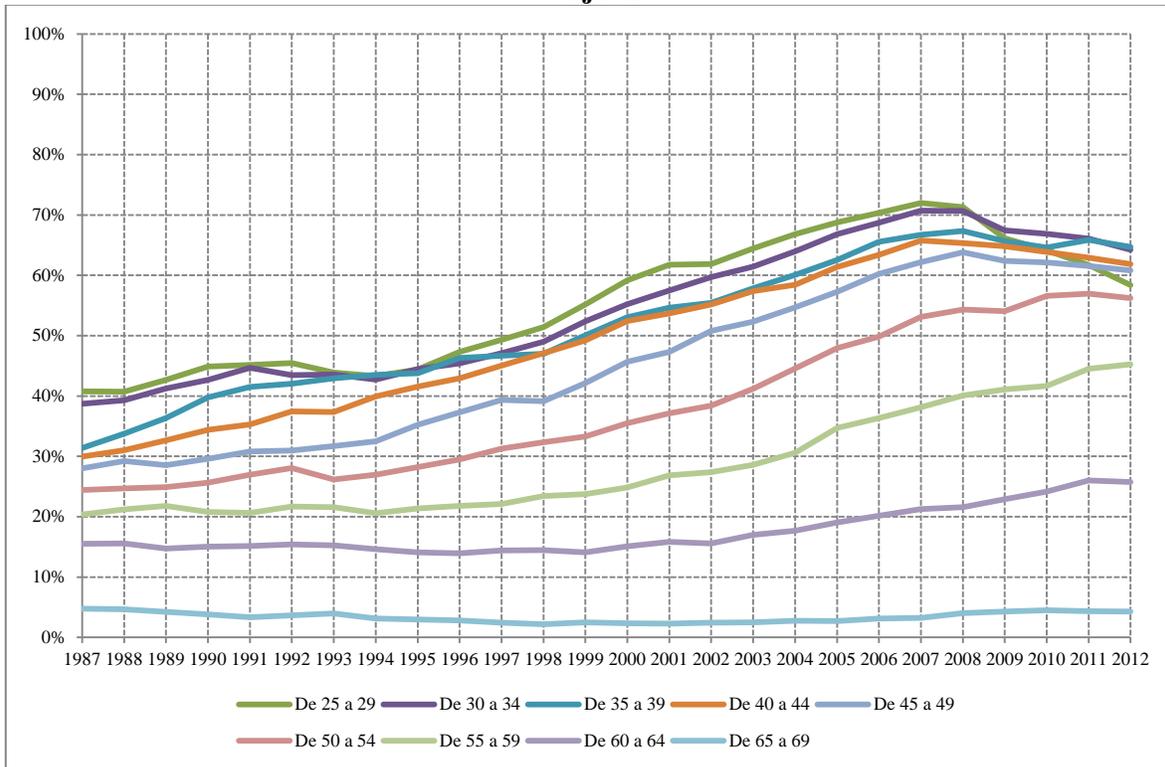
Fuente: Encuesta de Población Activa.

Gráfico 2. Tasas de empleo según sexo

Hombres



Mujeres



Fuente: Encuesta de Población Activa.

Este proceso de baja actividad a partir de los 55 años constituye una salida anticipada del mercado de trabajo que puede deberse a distintas circunstancias (Fernández Pérez y Herce San Miguel, 2009). Por una parte, puede existir un efecto desánimo ante las dificultades de vuelta al empleo en caso de pérdida del mismo; en segundo lugar, los ajustes de plantilla vía prejubilaciones han dado lugar a procesos similares a la jubilación anticipada aprovechando los recursos del sistema de prestaciones por desempleo; en tercer lugar, la incapacidad permanente supone un porcentaje relevante de la población mayor; y, finalmente, la jubilación anticipada voluntaria, con una reducción de la pensión por cada año previo a los 65.

En el Gráfico 3 se muestran las razones por las que la población inactiva no busca empleo en el año 2012. Se puede observar que las enfermedades o la incapacidad suponen la principal causa de la inactividad en el caso de los hombres menores de 60 años³. En torno a una cuarta parte de las mujeres les ocurre lo mismo, si bien la razón más habitual para la inactividad femenina son las responsabilidades familiares o personales.

Podemos cuantificar a los trabajadores desanimados en aproximadamente un 10% de los hombres y un porcentaje ligeramente superior de mujeres. Como cabía suponer, este porcentaje se ha incrementado sustancialmente con la crisis económica, puesto que en 2006 suponía menos de un 4% de los hombres y de un 7% de las mujeres.

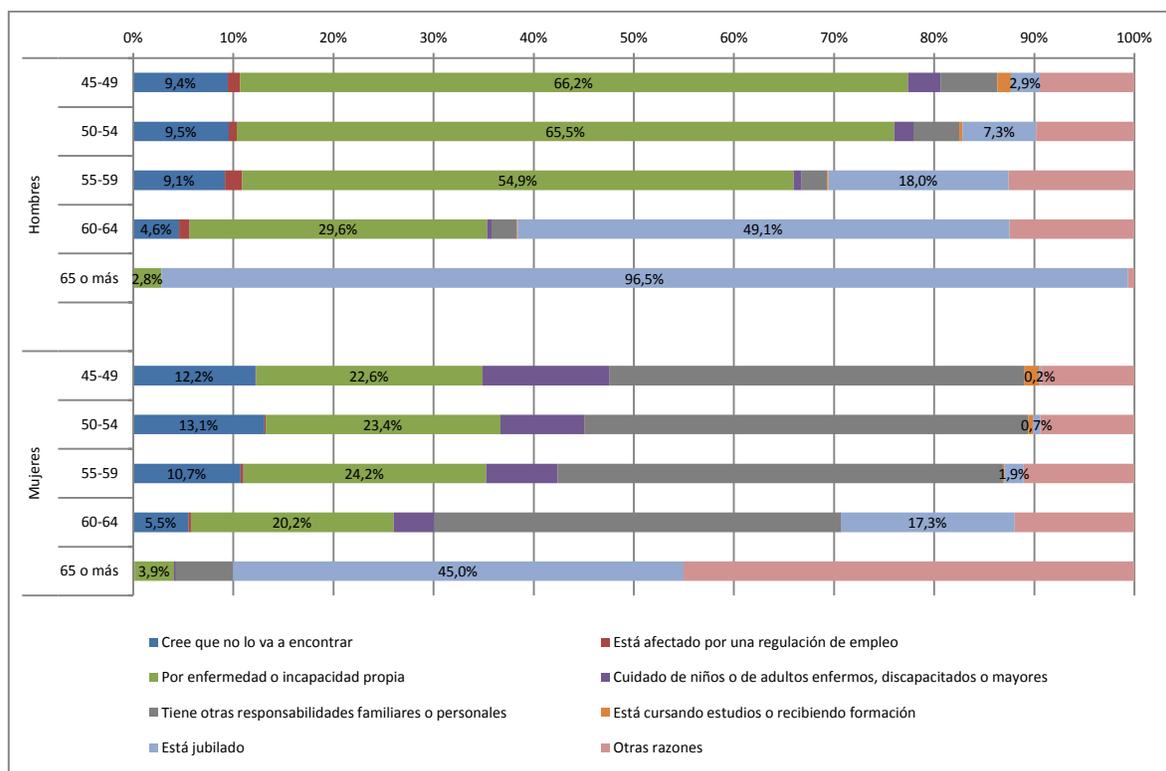
La jubilación es la principal causa de inactividad entre los hombres mayores de 60 años: casi el 100% entre los mayores de 64 años y la mitad de los que tienen entre 60 y 64 años. También aparecen en el tramo de edad comprendido entre los 55 y 59 años. En este caso, es posible que se trate de prejubilaciones, dado que para la persona entrevistada resulta difícil distinguir entre una jubilación y una prejubilación pero es improbable que sea la primera, al menos en los regímenes no especiales de la Seguridad Social.

En definitiva, los datos muestran que en torno a 800 mil personas tendrían dificultades para incorporarse al mercado de trabajo por razones de salud y unas 200 mil

³ La participación laboral de las personas con discapacidad es muy baja en comparación con el conjunto de la población. La Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia, EDAD-2008, la sitúa en un 35,5% (para más información, véase Rodríguez, 2012).

creen que sus posibilidades de vuelta al empleo son muy reducidas y han dejado de buscar trabajo. Por otra parte, están jubiladas antes de los 65 años unas 400 mil personas, de los cuales es probable que casi 60 mil sean prejubilaciones. Sin duda, las razones de la inactividad son muy distintas por lo que para aumentar la participación en el mercado de trabajo, las soluciones tienen que ser necesariamente diferentes.

Gráfico 3. Distribución de las razones por las que la población inactiva no busca empleo según sexo y edad (2012)



Fuente: Encuesta de Población Activa.

2.2 El desempleo de las personas mayores

En el Gráfico 4 se pueden consultar las tasas de desempleo según sexo y grupo de edad. La fuerte etapa de expansión experimentada desde principios de los noventa contrasta con el incremento del desempleo desde 2007, el cual no ha afectado de la misma forma a todos los colectivos. Se puede observar que en la etapa de expansión las diferencias entre grupos se reducen y, así, entre 2000 y 2007, las tasas de paro de los hombres entre 30 y 64

años se situaban en un 5-8%. En el caso de las mujeres, aunque la dispersión es mayor, también se redujo de forma que el mismo grupo edad se situaba entre un 8 y 12%.

Sin embargo, aunque todos ellos partían casi de la misma tasa, en 2012 la dispersión vuelve a aumentar. Así, el incremento del desempleo es menor cuanto mayor es la edad de los trabajadores. Como ya se ha citado previamente, la destrucción de empleo se concentra mayoritariamente en contratos temporales o indefinidos de poca antigüedad, por lo que afecta menos a las personas de más edad. Por ejemplo, en 2005 y 2006, el porcentaje de asalariados indefinidos superaba el 80% (85%) entre los hombres (mujeres) mayores de 50 años, y en 2012 se sitúa por encima del 90%, como consecuencia del cese de contratos de poca antigüedad, frente al mantenimiento de los de mayor duración. En cambio, el porcentaje de indefinidos no llega al 50% entre los trabajadores menores de 30 años⁴.

Es cierto que las tasas de paro de las personas de más edad son menores que las correspondientes a los más jóvenes, pero también lo es que, en caso de desempleo, las probabilidades de vuelta a la ocupación disminuyen de forma drástica con la edad. En el Gráfico 5 se muestra el porcentaje de personas que llevan en situación de desempleo dos años o más según edad. El periodo de fuerte expansión habido hasta 2007 situó este porcentaje en mínimos. No obstante, podemos observar que, incluso en estos años de crecimiento, las personas paradas de larga duración de 55 años o más suponían más de un 20% del total de parados (más del 30% en el caso de las mujeres). En el año 2012 se alcanza un máximo en el periodo considerado que supera el 40%.

En general, lo que se observa es que las tasas de paro de los trabajadores mayores son menores que la media de la población. En este sentido, hay que tener en cuenta que para este grupo de trabajadores, la vuelta a la ocupación puede resultar complicada a la vez que existe una alternativa al desempleo, que es la salida del mercado de trabajo mediante la jubilación. Las dificultades en la vuelta al empleo pueden deberse tanto a la necesidad de reciclaje como a los menores incentivos de las empresas para contratar trabajadores de más edad.

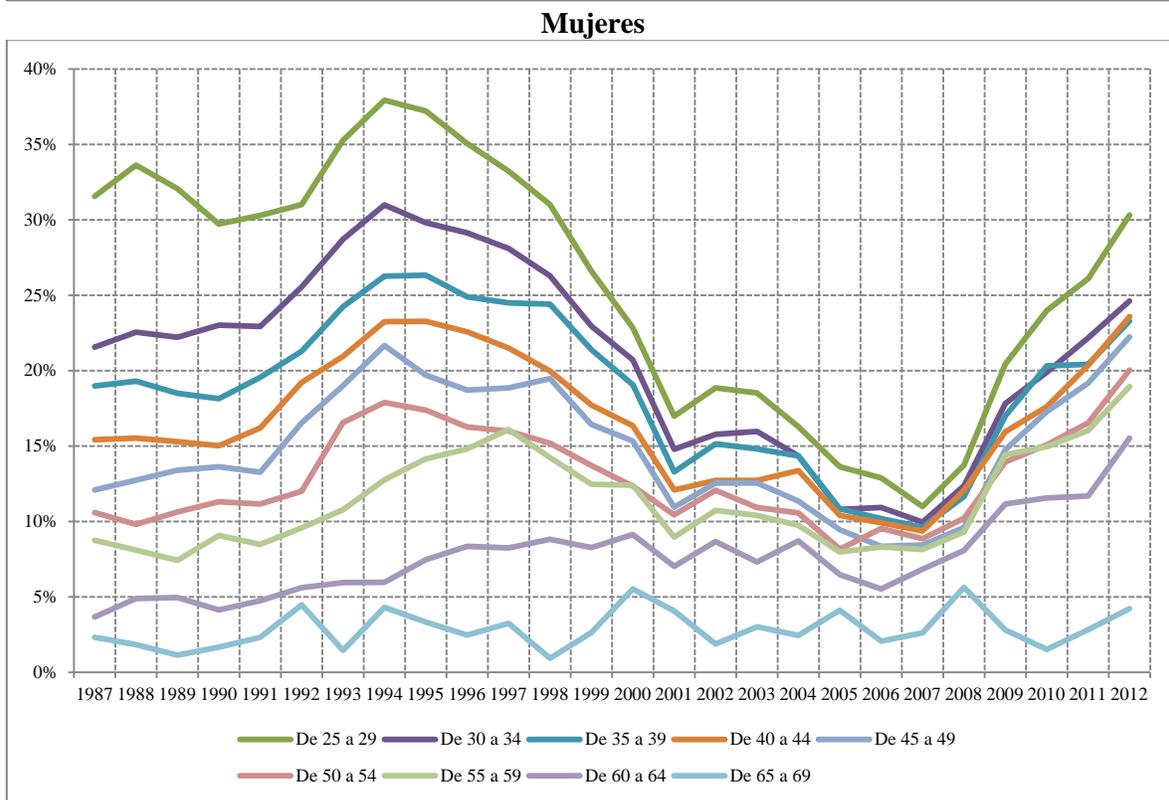
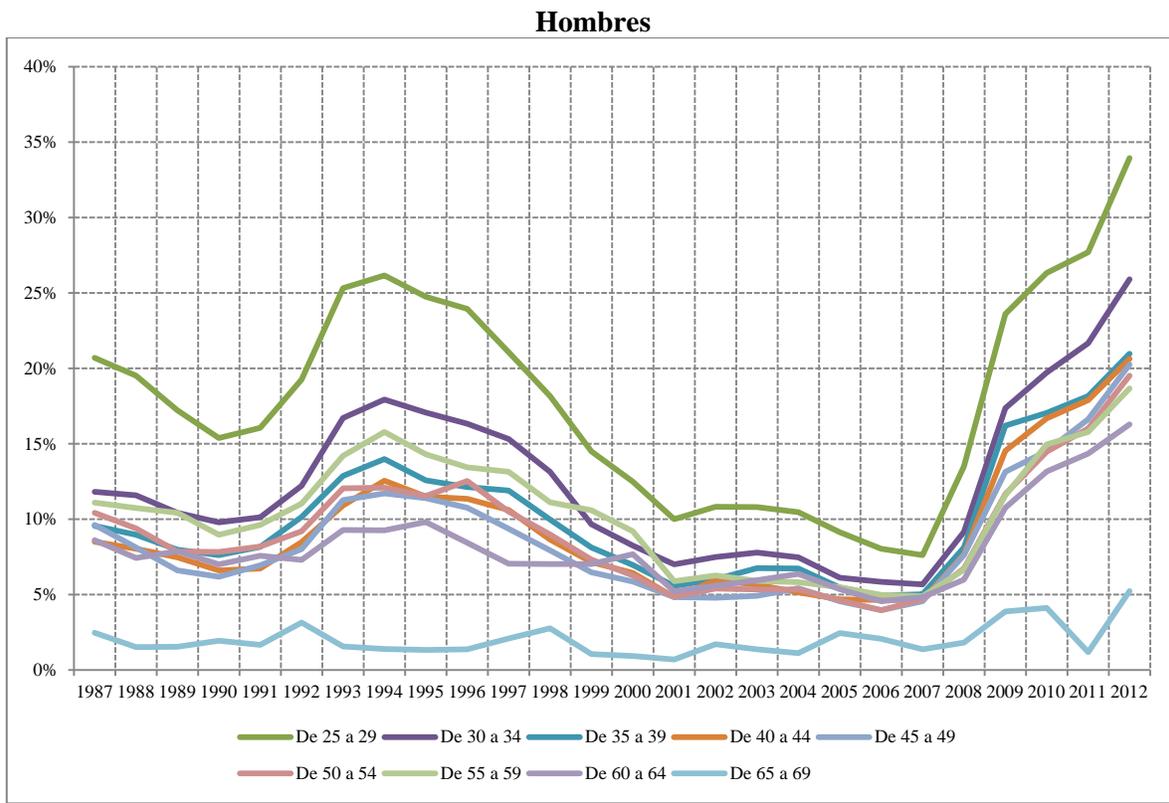
⁴ Véase el Gráfico A. 2 en el Anexo.

Los resultados de OECD (2006) o Van Dalen et al. (2009) muestran que las actitudes de las empresas hacia la contratación de trabajadores mayores pueden ser negativas, como consecuencia de una percepción de baja productividad y poca adaptabilidad en comparación con los jóvenes. En relación con la adaptabilidad a nuevos puestos de trabajos, hay que tener en cuenta que la participación en actividades formativas presenta una clara relación negativa con la edad⁵. Las cifras son bajas para el conjunto de la población puesto que se forman el 6,8% de los hombres y el 8% de las mujeres, pero mientras que en quienes son menores de 30 años superan el 10%, en las personas mayores de 50 apenas llega al 5% en el caso de los hombres. Sin duda, la rentabilidad de la formación es mayor cuanto más joven es la persona, pero la falta de reciclaje ante la pérdida de empleo puede derivar en una salida anticipada del mercado de trabajo. Por tanto, las políticas de fomento de la formación entre los trabajadores mayores y las actuaciones vinculadas a la adaptación al puesto de trabajo cobran especial relevancia.

Respecto a la salida del mercado de trabajo, los incentivos para volver al empleo pueden ser escasos si el sistema de prestaciones por desempleo actúa como una vía hacia la jubilación (Tatsiramos, 2010). Las “prejubilaciones”, citadas previamente, han sido una vía utilizada ampliamente por las empresas para reducir el número de trabajadores, prescindiendo de personal de más edad, ya sea para reducir costes o para rejuvenecer la plantilla. El trabajador concibe la situación de desempleo (pues hasta la jubilación, el desempleo es la situación “real” del trabajador) como un periodo de inactividad hasta la jubilación a los 65 años y accede a la pensión en condiciones más ventajosas que una jubilación anticipada. No obstante, siendo un acuerdo que beneficia tanto a empresas como a trabajadores, no deja de ser un uso inadecuado de las prestaciones por desempleo.

⁵ Véase el Gráfico A. 3 en el Anexo.

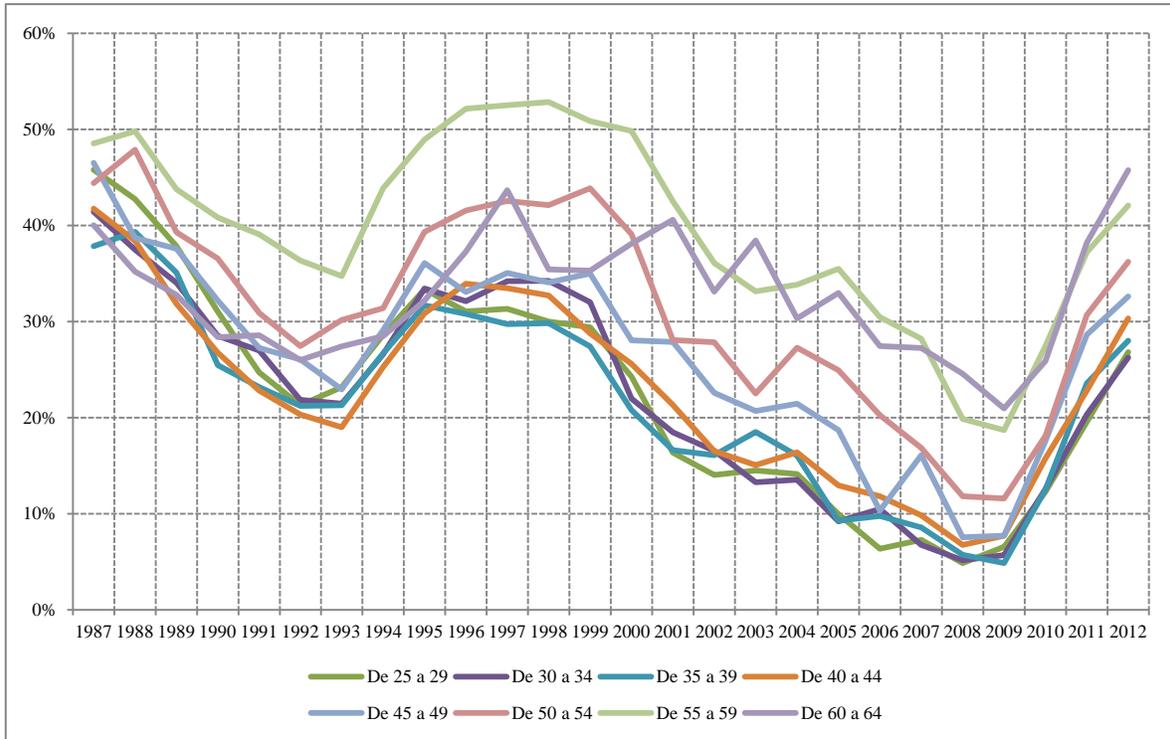
Gráfico 4. Tasas de desempleo según sexo



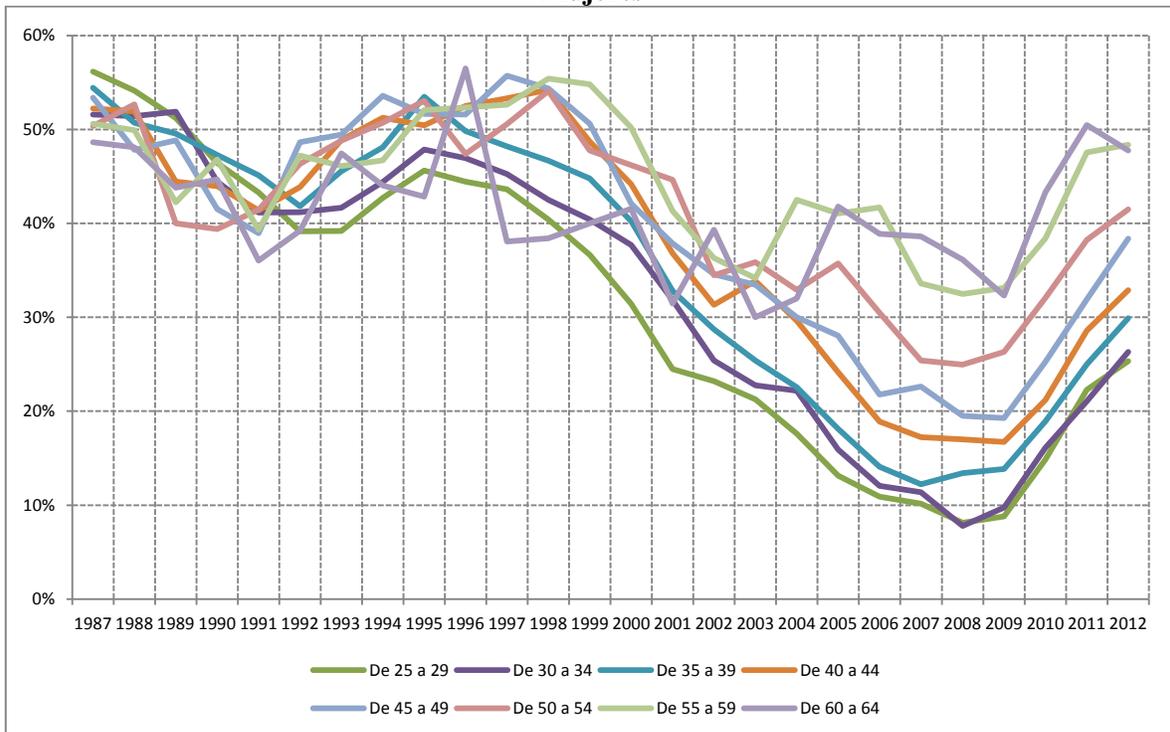
Fuente: Encuesta de Población Activa.

Gráfico 5. Personas en desempleo durante 2 años o más (porcentaje sobre el total de parados)

Hombres



Mujeres



Fuente: Encuesta de Población Activa.

3 La salida del mercado de trabajo

Aunque la edad oficial de jubilación está en los 65 años en la mayor parte de los países occidentales⁶, la edad efectiva de jubilación difiere de forma que en algunos países llega a situarse más cerca de los 60, como es el caso de Francia, Bélgica, Austria o Italia. En España, la edad efectiva de jubilación se encuentra en los 62,3 años para los hombres y en los 63,4 años para las mujeres, lo que implica un delante de 2-3 años sobre la edad oficial de jubilación.

Otro aspecto adicional a tener en cuenta al analizar la edad de jubilación es que esta edad efectiva media situada en torno a los 63 años surge de dos modas: 60 y 65 años. Es decir, hay pocas personas que efectivamente se jubilen a los 63, pues en torno a un 40% se jubila a los 65 años mientras que otra cuarta parte lo hace a los 60 años.

Para analizar estos datos con mayor detalle, se van a utilizar los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales en su edición de 2011⁷. Esta fuente de datos contiene información sobre las vidas laborales de las personas que, en el momento de extracción de los datos, tiene alguna relación con la Seguridad Social. Así, para el caso de las personas que reciben algún tipo de prestación contributiva disponemos de la fecha en que se tiene acceso a la misma y de toda la trayectoria laboral previa. De esta forma, podemos calcular la edad a la que accede a la pensión de jubilación.

En el Gráfico 6 se muestra la distribución del stock de perceptores de pensiones de jubilación en 2011 en función de la edad a la que empezaron a recibir dicha prestación⁸. Se pueden observar con claridad las dos edades modales de salida del mercado de trabajo,

⁶ Véase Cuadro A.1 en el Anexo.

⁷ Para una descripción más detallada de las características de esta fuente de información puede consultarse: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/index.htm.

⁸ No se han incluido las pensiones de jubilación que tienen su origen en una incapacidad permanente. Por una parte, se trata de una forma de salida del mercado de trabajo distinta y, por otra, en determinadas situaciones es posible compatibilizar la prestación por incapacidad permanente con el empleo, lo que implica que esta incapacidad no necesariamente constituye una salida definitiva del mercado de trabajo (véase Malo et al., 2011).

tanto para hombres como para mujeres. Por regímenes⁹, se aprecia que en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) hay una mayor concentración en los 65 años de forma que el 71% de los hombres y el 64% de las mujeres se han jubilado a esta edad. En cambio, en el régimen general aparecen con claridad las dos modas citadas. Así, se han jubilado a los 65 años un 38% de los hombres que en el año 2011 están percibiendo una prestación por jubilación y a los 61 años un 34% de los mismos (51% y 17% respectivamente en el caso de las mujeres).

Sin duda, la decisión de jubilarse de forma anticipada responde a una multitud de factores: normativa¹⁰, años cotizados, base de cotización, ocupación desarrollada o la situación laboral previa a la jubilación, entre otros.

Tras una síntesis de diversos trabajos, Cueto et al. (2009) concluyen que exigencias en trabajos de alto nivel o el control en trabajos de bajo nivel aumentan las intenciones de jubilación anticipada. Por tanto, las oportunidades de desarrollar la propia ocupación, las habilidades educativas y la justicia procedimental y relacional en el trabajo parecen ser factores relevantes para prevenir la jubilación anticipada

La situación laboral previa a la jubilación quizá tenga especial relevancia porque el tránsito directo del empleo a la jubilación no siempre resulta una transición mayoritaria y depende de la edad en la que la persona se jubila. Como muestran Malo et al. (2012, pág. 168), si la jubilación se produce entre los 60 y los 63, la mayor parte de los individuos se encuentran en una situación de cobro de prestaciones por desempleo (oscilando entre el 53% si se jubilan a los 60 años y el 67% si lo hacen a los 62 años). En cambio, cuando la jubilación se produce a los 65 años, un 73% transita desde el empleo. Volvemos de nuevo a hablar de una situación dual, pues los datos parecen mostrar que la estabilidad en el empleo favorece la jubilación a la edad oficial mientras que quienes presentan trayectorias

⁹ Se muestran únicamente los regímenes más numerosos (régimen general y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, RETA). En el caso del Régimen de Trabajadores Agrarios por cuenta ajena hay una fuerte concentración a los 65 años mientras que en los regímenes especiales del Mar y de la Minería y el Carbón, con normativa específica que tiene en cuenta la existencia de ocupaciones especialmente penosas, la edad de jubilación es más temprana (véase Malo et al., 2012).

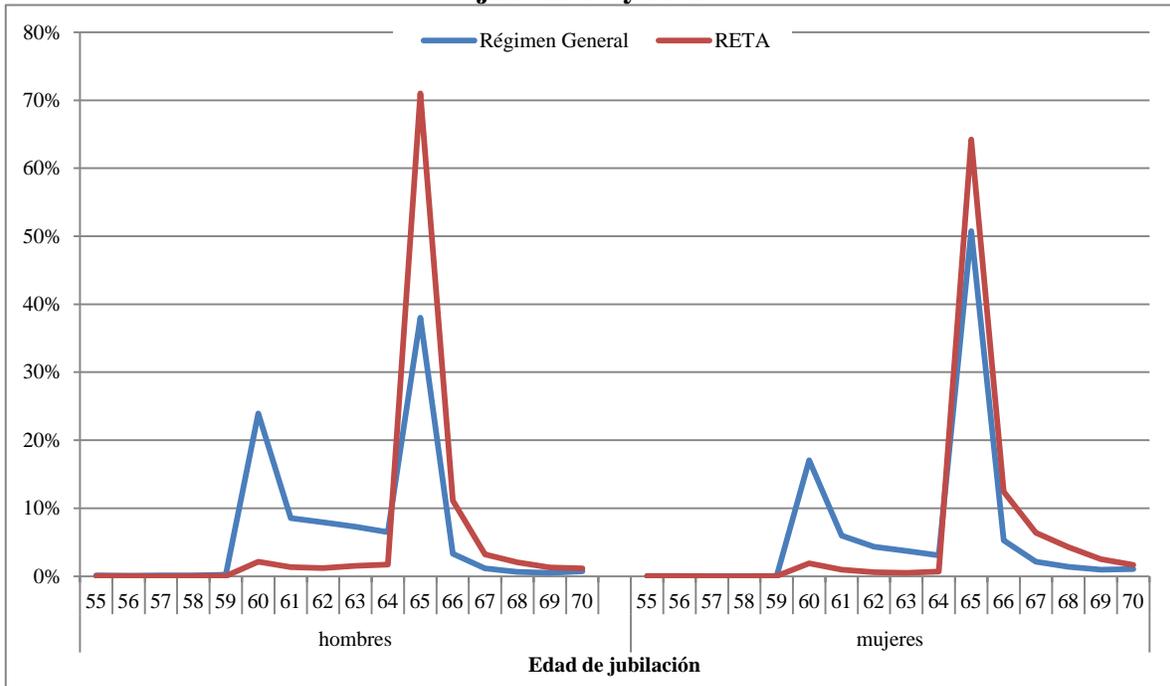
¹⁰ Gran parte de la literatura sobre pensiones se centra en analizar los incentivos a la jubilación anticipada (una revisión de esta literatura puede consultarse en Cueto et al., 2009).

inestables o desempleo tienen una mayor probabilidad de salir de forma anticipada del mercado de trabajo.

Lo que muestra la diversidad de situaciones de partida en el tránsito a la jubilación es que la edad de jubilación no necesariamente coincide con la edad a la que se finaliza el último empleo antes de acceder a la pensión. En el Gráfico 7 se muestra dicha edad para las personas que reciben una pensión del régimen general en 2011. Podemos observar que un porcentaje relevante finaliza su última relación laboral antes de los 60 años (casi un 18% de los hombres y un 24% de las mujeres). Del total de personas que perciben una prestación por jubilación en 2011 finalizaron su empleo a los 65 años o después de esta edad un 36% de los hombres y un 44% de las mujeres.

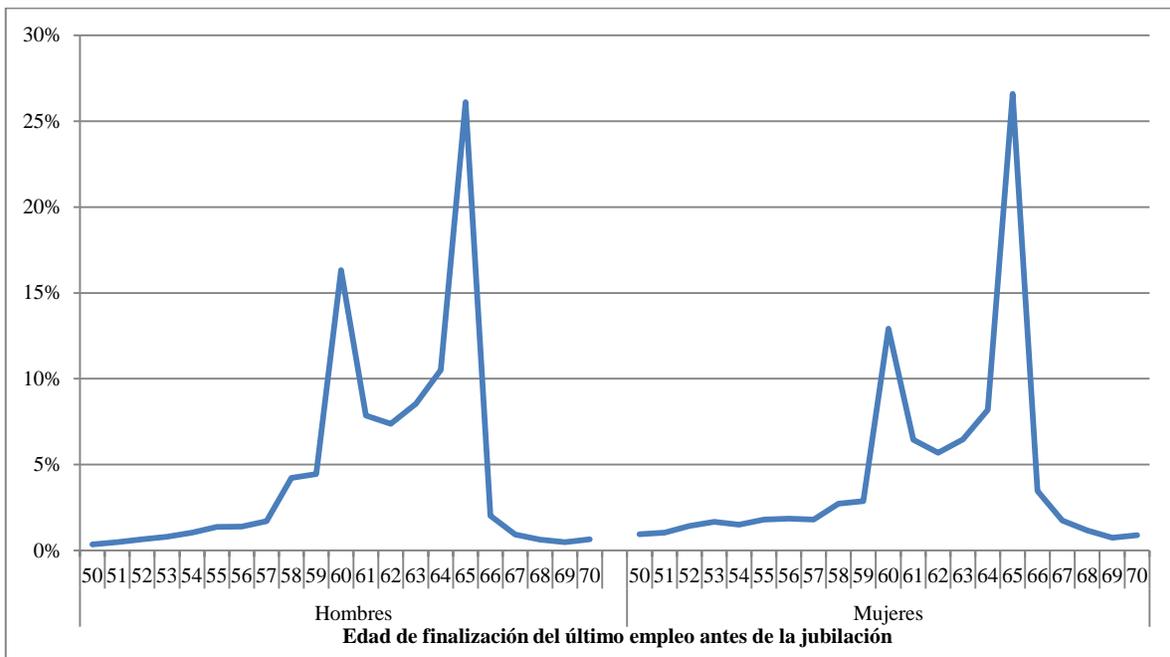
A partir de estos datos podemos concluir que los cambios en la normativa de pensiones también deberían tener en cuenta la relación con el sistema de prestaciones por desempleo y la diversidad de situaciones en las que se accede a la jubilación. El retraso en la edad legal de jubilación puede afectar con claridad a aquellas personas que se jubilan a dicha edad, pero para todos aquellos cuya salida del mercado de trabajo es previa, podría conducir a más precariedad (en términos de prestaciones más bajas), sobre todo si lo que refleja la salida anticipada es la existencia de pocas oportunidades de empleo para los trabajadores mayores.

Gráfico 6. Stock de perceptores de pensiones de jubilación en 2011 según edad de jubilación y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-2011.

Gráfico 7. Stock de perceptores de pensiones de jubilación en 2011 según edad de finalización del último empleo y sexo (régimen general)



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-2011.

4 Conclusiones y discusión

El envejecimiento de la población constituye un reto para el funcionamiento del mercado de trabajo. Aunque las actuales tasas de desempleo focalicen la atención de las políticas en los colectivos más afectados por el mismo, como pueden ser los jóvenes, en el medio y largo plazo, el descenso de la población activa como consecuencia del inicio del proceso de jubilación de las generaciones más numerosas puede dar lugar a problemas graves en términos de sostenimiento del Estado del Bienestar.

Parte de la disminución de la población activa puede solucionarse aumentando las tasas de participación y empleo de los trabajadores de más edad, que se han situado en los últimos años en cifras inferiores al 50%. En este sentido, podemos concluir que quizá el principal problema de los trabajadores mayores en España es su baja participación laboral y la dualidad en su situación en el mercado de trabajo. Por una parte, quienes participan trabajan en puestos estables y, en general, con buenas condiciones laborales. En cambio, quienes están inactivos es porque han encontrado serias dificultades para volver al mercado de trabajo de forma que el sistema de prestaciones por desempleo se convierte en una vía hacia la jubilación.

Mantener y aumentar las tasas de empleo de las personas de más edad requiere un análisis muy cuidadoso de los procesos de salida del mercado de trabajo pues, como hemos visto, hay una parte de la población ocupada que se jubila a la edad oficial mientras que otra lo hace en torno a 5 años antes. Por tanto, el retraso de la edad de jubilación puede ser recomendable en la medida en que la integración en el mercado de trabajo se produce de forma más tardía, aumenta la esperanza de vida y mejora el estado de salud de los individuos. Sin embargo, estas reformas no necesariamente tendrán éxito en la activación de quienes salen de forma muy temprana del mercado laboral. Perder el empleo después de los 50 años parece casi una garantía de abandono del mercado de trabajo, ya sea por las menores posibilidades de adaptarse a un nuevo trabajo, por la desconfianza de las empresas sobre la productividad de los trabajadores mayores o por los incentivos de la normativa sobre pensiones a la jubilación anticipada. Desarrollar políticas eficaces para mantener a los trabajadores de más edad en el empleo puede tener efectos no sólo en términos de activación de los mismos, sino también de retraso de la jubilación.

Referencias bibliográficas

Cueto, B., Malo, M.A., Rodríguez, V. y Märkli, S. (2009): *El empleo después de la incapacidad permanente: trayectorias laborales y patrones de salida del mercado de trabajo*. Fondo de Investigación de la Protección Social. Seguridad Social. (<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131346.pdf>).

Fernández Pérez J.L. y Herce San Miguel, J.A. (2009): *Los retos socio-económicos del envejecimiento en España*. Analistas Financieros Internacionales.

European Union (2012): *The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*. (http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/2012-ageing-report_en.htm).

González Sánchez, J.J. y Malo, M.A. (2010): *Análisis comparado de los procedimientos de despido: perspectiva económica y jurídica*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Informes y Estudios.

Malo, M.A. (2005): “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de accidente histórico.” *Revista de Historia Económica*, vol. XXIII(1), pp. 83-115.

Malo, M.A. y Cueto, B. (2012): “Biografía laboral, ciclo económico y flujos brutos en el mercado de trabajo español: el diferente impacto de la crisis en las generaciones.” *Panorama Social*, nº 15, pp. 43-60.

Malo, M.A., Cueto, B. y Rodríguez, V. (2011): “Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29(1), pp. 125-153.

Malo, M.A., Cueto, B. y Rodríguez, V. (2012): “La salida del mercado de trabajo”, en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (ed.): *Seminario “La reforma del sistema de pensiones”*. Santander 2012.

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/indice/contenidos/Seminario-La-reforma-del-sistema-de-pensiones-en-Espana-Santander-2011.pdf).

OECD (2006): *Live Longer, Work Longer*. Paris: OECD.

Rodríguez, V. (2012): Discapacidad y mercado de trabajo: tres análisis empíricos con la muestra continua de vidas laborales. Estudios de la Fundación. Serie Tesis. FUNCAS.

Tatsiramos, K. (2010): “Job displacement and the transitions to re-employment and early retirement for non-employed older workers”. *European Economic Review*, Vol. 54, nº 4, pp. 517-535.

Van Dalen, H.P., Henkens, K., y Schippers, J. (2009): “Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions”. *Journal of European Social Policy*, vol. 19, pp. 47-60.

Anexo

Cuadro A.1. Edad efectiva y oficial de jubilación, 2006-2011^a

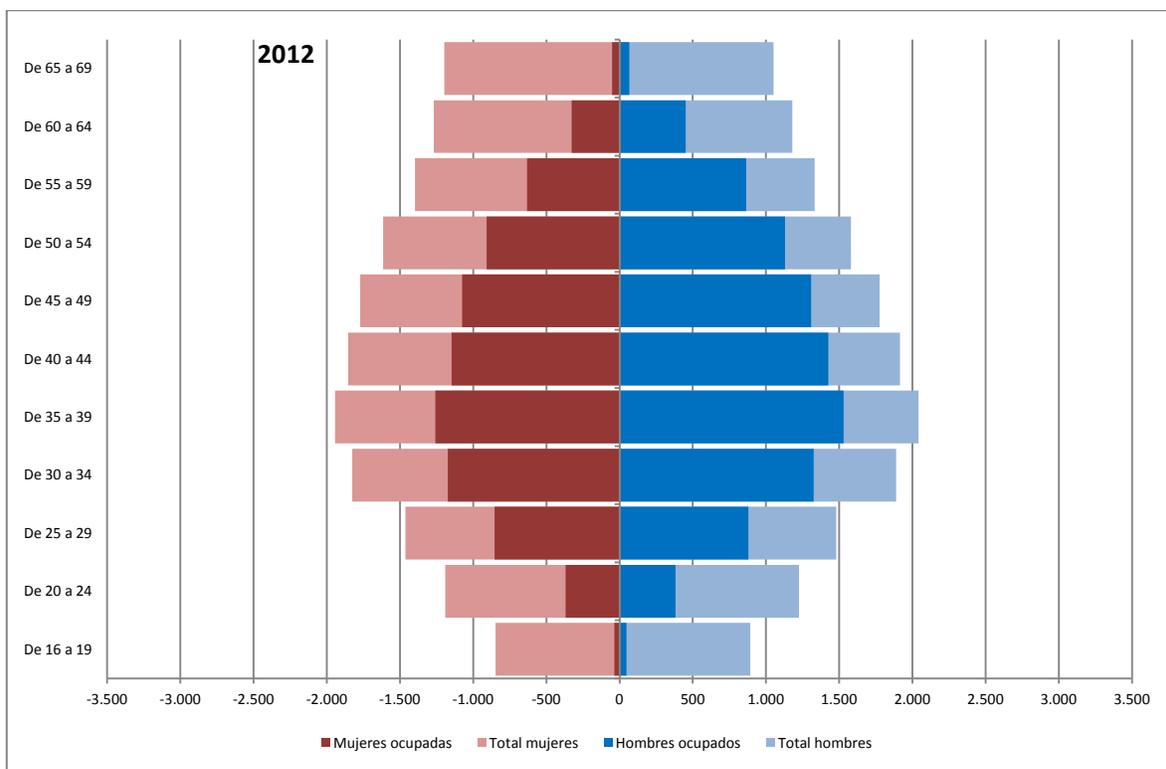
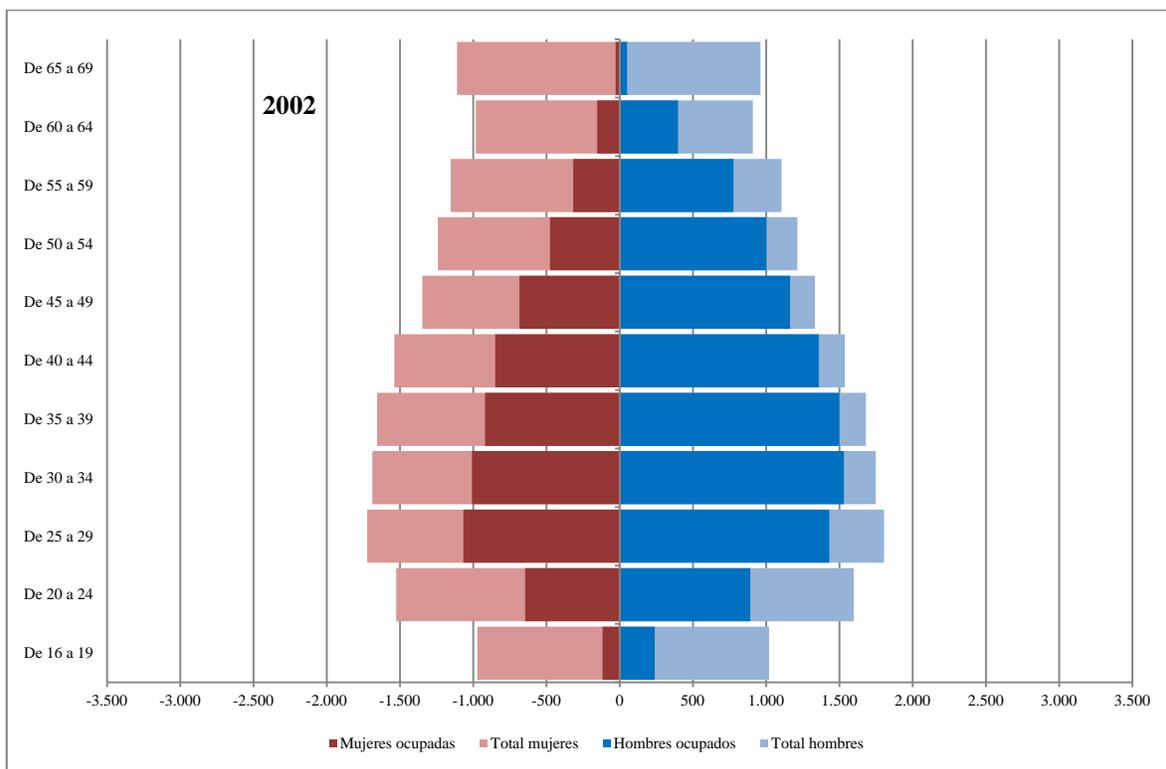
| | Edad efectiva | | Edad oficial (en 2010) | |
|----------------------|---------------|---------|------------------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Francia ^b | 59,1 | 59,5 | | 60 |
| Bélgica ^b | 59,6 | 59,0 | | 65 |
| Austria | 60,4 | 58,4 | 65 | 60 |
| Italia ^b | 60,8 | 59,2 | 65 | 60 |
| Grecia ^b | 61,8 | 59,9 | 65 | 62 |
| Finlandia | 61,8 | 62,0 | | 65 |
| Alemania | 61,9 | 61,4 | | 65 |
| España | 62,3 | 63,4 | | 65 |
| Irlanda | 63,3 | 63,5 | | 66 |
| Dinamarca | 63,5 | 61,4 | | 65 |
| Reino Unido | 63,6 | 62,3 | 65 | 60,6 |
| Holanda | 63,6 | 62,0 | | 65 |
| Estados Unidos | 65,2 | 64,8 | | 66 |
| Portugal | 66,2 | 65,1 | | 65 |
| Suecia | 66,3 | 64,4 | | 65 |

^a La edad efectiva de jubilación se define como la edad media de salida del mercado de trabajo durante un periodo de 5 años. La edad efectiva corresponde a la edad en la que se puede recibir una pensión independientemente del número de años cotizados por el trabajador.

^b En Bélgica y Francia, los trabajadores se pueden retirar a los 60 años con 40 años cotizados; en Grecia, a los 59 años con 35 años cotizados y, en Italia a los 57 años (56 en el caso de trabajadores manuales) con 35 años cotizados.

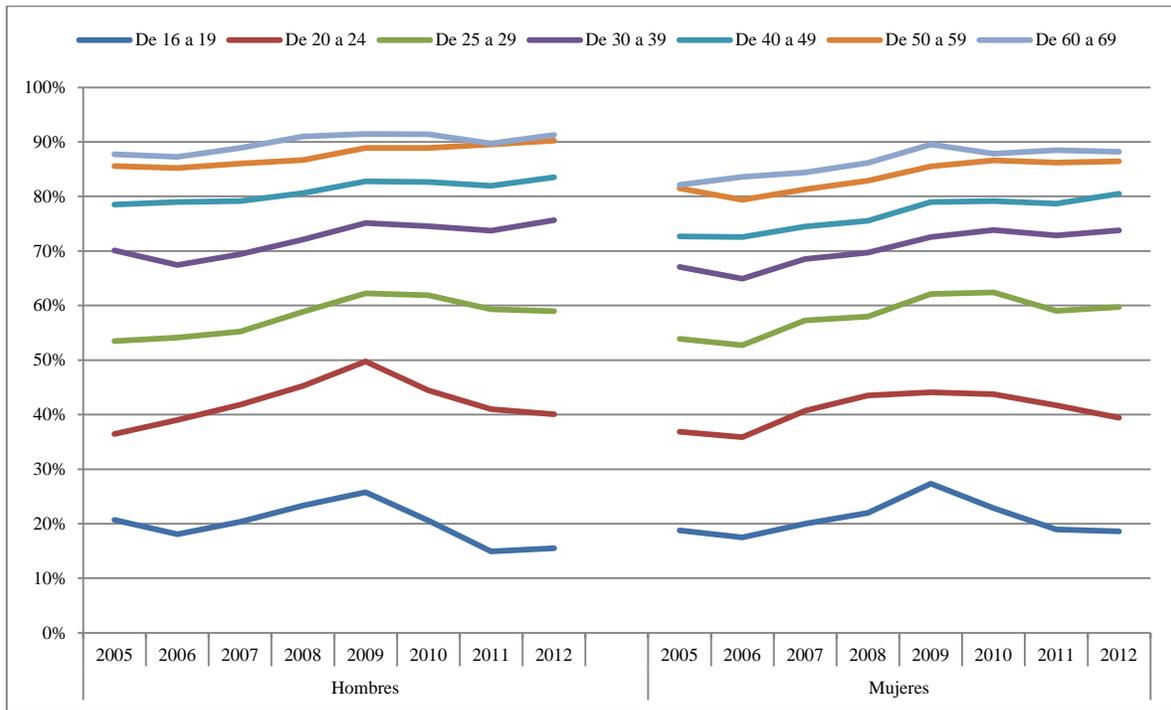
Fuente: OCDE.

Gráfico A. 1. Pirámides de población



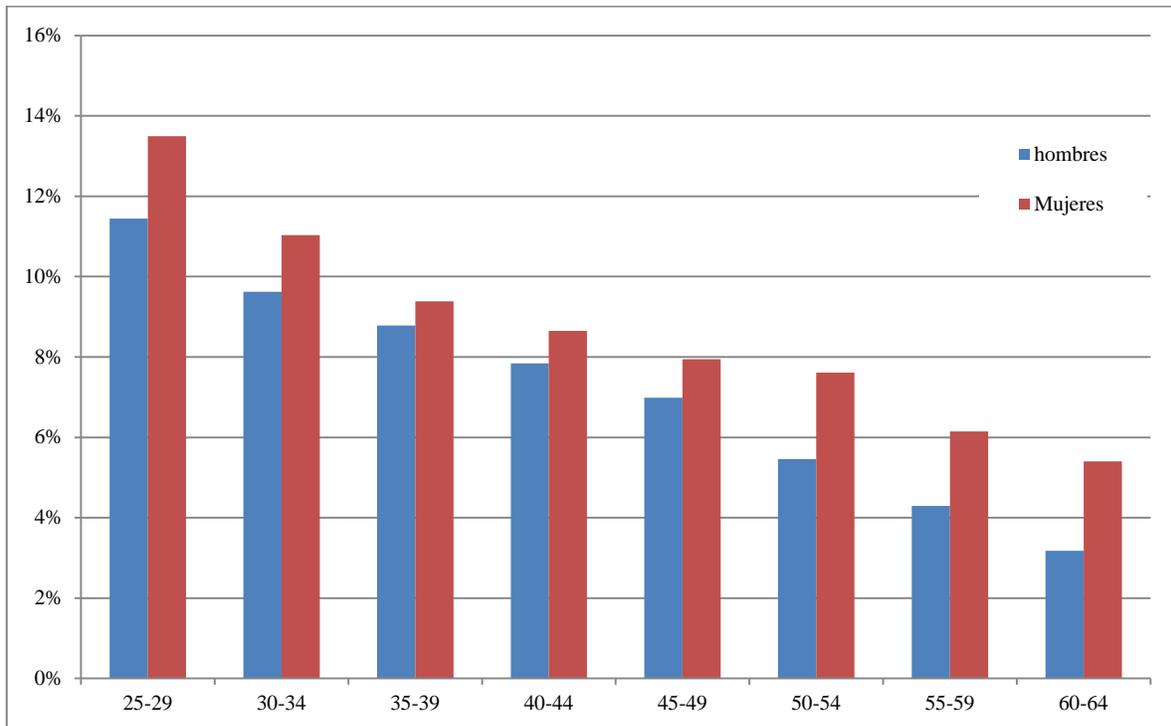
Fuente: Encuesta de Población Activa.

Gráfico A. 2. Asalariados con contrato indefinido (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa.

Gráfico A. 3. Participación en formación no reglada (% , 2012)



Fuente: Encuesta de Población Activa.