



Universidad de Oviedo

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

CURSO 2021/2022

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL SISTEMA DE PENSIONES ANTE EL ENVEJECIMIENTO DE
LA POBLACIÓN**

MARCOS GARCÍA SÁNCHEZ

OVIEDO, a 5 de julio de 2022

TÍTULO EN ESPAÑOL:

El sistema de pensiones ante el envejecimiento de la población

RESUMEN EN ESPAÑOL:

Este trabajo tiene como objetivo analizar la solidez del sistema público de pensiones español, que hoy día está fuertemente condicionado por las bajas tasas de natalidad, que, unido con el aumento de la esperanza de vida, gracias a progresos en el ámbito de la salud, nos conducen hacia un proceso de envejecimiento de la población, que mínimamente es mitigado por la inmigración. El estado español debe de crear políticas más flexibles y tomar medidas, incentivos económicos..., que favorezcan la continuidad en la vida laboral de los trabajadores experimentados, con el fin de ayudar a garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

TÍTULO EN INGLÉS:

The pension system in the face of an ageing population

RESUMEN EN INGLÉS

This paper aims to analyze the soundness of the Spanish public pension system, which today is strongly conditioned by low birth rates. Together with the increase in life expectancy, thanks to the progress made in the health field, leads to the ageing process of the population, minimally mitigated by immigration. The Spanish state must create more flexible policies and take measures, economic incentives... to promote continuity in the working life of experienced workers, in order to help ensure the sustainability of the pension system.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA	6
2.1. FUNCIONAMIENTO	6
2.2. CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA	8
2.3. LAS REFORMAS DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES DE 2011 Y 2013	10
3. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN.....	16
4. EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD EN EL MERCADO LABORAL	19
4.1. METODOLOGÍA	20
4.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD	21
5. DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA	27
6. CONCLUSIONES.....	29
7. BIBLIOGRAFÍA.....	31

1. INTRODUCCIÓN

En las sociedades europeas se están produciendo importantes cambios respecto a su estructura demográfica. El aumento de la esperanza de vida y la existencia de unas tasas de natalidad sistemáticamente bajas están provocando que se invierta la estructura de la pirámide de población.

Estos hechos ponen en riesgo la supervivencia de los sistemas de bienestar y, concretamente, de los sistemas de pensiones. Además, hay que añadir que los jóvenes cada vez se incorporan más tarde al mercado de trabajo y las personas de mayor edad se jubilan antes, teniendo como resultado un menor grupo de trabajadores que tienen que pagar las pensiones de un gran grupo de jubilados.

En este sentido, es especialmente significativo el caso de España, que deberá afrontar la llegada a la edad de jubilación de la generación del *baby boom* (nacidos entre 1957-1977). De esta forma, la prolongación de la vida laboral, así como el mantenimiento de los trabajadores mayores en el mercado laboral, son retos que deberán afrontar Gobierno, sindicatos, grupos de presión social y sociedad de forma conjunta.

El sistema público de pensiones español se basa en que las aportaciones de los trabajadores se utilizan para remunerar a los pensionistas actuales. El propio sistema de protección social ha sufrido diversas modificaciones y reformas a lo largo de la historia, buscando garantizar su supervivencia y sostenibilidad. Cabe destacar las reformas de 2011 y 2013, donde se toman las últimas medidas que resultan en el sistema actual, y que tienen por finalidad prolongar la vida laboral.

La población residente en España no ha cesado en su aumento. A pesar de que los datos recogidos en los últimos tiempos muestran que el crecimiento vegetativo de la población (diferencia entre nacimientos y defunciones) ha sido negativo, la inmigración compensa ese desequilibrio dando como resultado un mayor número de personas habitando en territorio español. Así, el envejecimiento de la sociedad es un hecho y un proceso con difícil reversión. A este fenómeno, es necesario añadir que los jóvenes cada vez tardan más en salir al mercado de trabajo, además de que muchos otros deciden emigrar buscando mejores salarios y oportunidades de empleo.

Debido al envejecimiento paulatino de la estructura demográfica, en el futuro próximo los trabajadores mayores tendrán mayor importancia numérica. De esta forma, el tamaño óptimo de la población activa estará condicionado al detenimiento del abandono prematuro de los trabajadores mayores del mercado laboral. Esto obligará a que el estado promueva políticas de prolongación de la vida laboral y limite procedimientos de salida temprana de los mercados de trabajo, como la jubilación anticipada. Como exponen Alcover, Topa, Parry, Fraccaroli y Depolo (2014), la sociedad proviene de una época caracterizada por la salida temprana de la actividad laboral, y se espera que con las políticas actuales y futuras se prolongue la vida laboral con modalidades más flexibles de empleo.

El presente trabajo pretende analizar la situación en la que se encuentra el sistema público de pensiones en España ante el implacable fenómeno del envejecimiento de la población. Para ello, se tendrá como objetivo detallar el funcionamiento y particularidades del sistema público de la Seguridad Social, así como las principales diferencias de este con respecto a los sistemas de las principales potencias occidentales. Además, se tratará de dar contexto a su situación actual reflejando su evolución a lo largo de la historia. Todo ello, con el propósito de examinar las dos grandes reformas que el sistema ha sufrido en 2011 y 2013, comparando sus medidas y resultados. Asimismo, para comprender la situación a la que se enfrenta el estado español se tendrá la finalidad de considerar las causas y consecuencias del envejecimiento poblacional, sin olvidar mencionar la importancia que tienen los trabajadores de mayor edad o experimentados para la sostenibilidad del sistema de pensiones. Por último, para terminar, mencionaré una serie de estrategias para enfrentarse a las consecuencias del envejecimiento a nivel mundial.

El trabajo comienza con la explicación del sistema público de pensiones, profundizando en su funcionamiento, contexto histórico y reformas de 2011 y 2013. Posteriormente, se examina el envejecimiento de la población y evolución de los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral. Seguidamente, se desarrolla los desafíos y estrategias ante el envejecimiento de la población trabajadora. Por último, se llevarán a cabo una serie de conclusiones y reflexiones más relevantes.

2. SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA

Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la prestación por jubilación cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos. Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Existen diversos tipos de sistemas de pensiones. Durante las siguientes líneas, se tratará de explicar el funcionamiento, peculiaridades y diferencias del sistema español con respecto a otros sistemas occidentales. Asimismo, se analizará la evolución de las prestaciones públicas a los jubilados desde el surgimiento en el territorio nacional de la primera variante de estas. Finalmente, se comentará las reformas más importantes que han ocurrido en los últimos tiempos, la de 2011 y 2013, describiendo sus medidas y principales efectos así como la interpretación de los principales economistas.

2.1. FUNCIONAMIENTO

El sistema público de pensiones español se caracteriza por ser un sistema de reparto. Un sistema de pensiones de reparto es aquel que financia las prestaciones a las cohortes pasivas mediante las cotizaciones de las cohortes activas. “El sistema de previsión social español se basa en el principio de solidaridad, donde las aportaciones de los trabajadores no se destinan a financiar su propia futura prestación, sino que se utilizan para remunerar las pensiones actuales” (Alda y otros, 2017: 27).

Como se manifiestan Hernández de Cos, Jimeno Serrano y Ramos (2017), el sistema público de pensiones en España cubre una serie de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), fallecimiento (orfandad, viudedad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente). Tiene dos modalidades principales: una asistencial y otra contributiva obligatoria.

La asistencial se financia con los impuestos generales y son recibidas por aquellas personas cuyos niveles de renta y riqueza son inferiores a unos determinados umbrales. Es decir, son recibidas por los ciudadanos que carecen de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las pensiones contributivas.

Las pensiones contributivas se financian con las cotizaciones sociales de los trabajadores y empresarios en activo, bajo el principio de reparto. La cuantía de estas prestaciones se calcula en función del historial laboral del individuo (años cotizados y bases a las que cotizó). Asimismo, la propia cuantía debe encontrarse dentro de una banda fijada por la ley, en función de unos niveles de pensión mínima y máxima.

Para complementar las pensiones contributivas de la Seguridad Social es posible optar por disponer de fondos y planes de pensiones privados. Estos pueden ser de empleo o individuales. Sin embargo, su alcance en España es muy limitado, siendo el total de los activos acumulados en este tipo de fondos inferior al 10% del PIB.

Dentro de la Unión Europea, predominan los sistemas públicos contributivos de pensiones de reparto y de prestación definida. Pero, a diferencia de España, es mucho más frecuente complementar estos sistemas con fondos de ahorro, ya sean públicos o privados. Otros países cuentan con sistemas de cuentas nocionales de contribución definida, donde las cotizaciones de empleados y trabajadores se contabilizan en una cuenta individual sobre la que se aplica una revalorización en función de determinadas variables demográficas y económicas. La cantidad acumulada en dicha cuenta y la esperanza de vida en los momentos de la jubilación determinan el valor de la pensión.

Es posible analizar una serie de características de los sistemas públicos de pensiones de los países cercanos a España, con los que el sistema español comparte y difiere en diferentes aspectos:

El número de años que se tienen en cuenta para calcular la pensión en España son 25, a diferencia de la mayoría de los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que toman la totalidad de la vida laboral.

Tanto en España como en la mayoría de los países de la OCDE, la revalorización de las bases de cotización que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión se efectúa con la inflación.

La tasa a la que se acumulan los derechos de pensiones de jubilación en nuestro país es elevada en comparación con la mayoría de los países que conforman la OCDE. La tasa de acumulación es el porcentaje de la base reguladora de la pensión que se obtiene por cada año de cotización. Esta tasa alcanza en España el valor de 1,82% (2015) de la base reguladora de referencia por año de cotización, respecto al 1,34% (2015) de la media de la OCDE.

El mecanismo de revalorización de las pensiones en España depende del equilibrio financiero entre ingresos y gastos del sistema, con niveles máximos y mínimos. Sin embargo, en la mayoría de los países desarrollados consiste en la indexación con el crecimiento de los precios.

19 países de la OCDE cuentan con pensiones máximas, cuya cuantía se sitúa de media en el 149% (2015) del salario medio de la economía, frente al 165% (2015) de España. Esta diferencia se debe al hecho de que en nuestro país es posible recibir prestaciones superiores a la pensión máxima en caso de retrasar la entrada a la jubilación o de recibir complementos por maternidad/paternidad.

La edad legal de jubilación en España se encuentra en torno a los 65 años, a diferencia de la media de la OCDE, que está en torno a los 64 años. La jubilación anticipada es común en todos los territorios, con reducciones de las pensiones en función del periodo de adelanto de la jubilación. Así, la edad efectiva de jubilación en España (64 años) es inferior a la de la mayoría de los países de la OCDE.

La tasa de sustitución de las pensiones de jubilación, se sitúa en España por encima de la de la OCDE (49,5% frente a 42,1% en 2015). Esta tasa se puede definir como la pensión media sobre la remuneración media por asalariado. Si se mide como el ratio entre pensión inicial y el último salario recibido antes de entrar en la jubilación, España presenta una de las mayores tasas de sustitución (81,9% en 2013). No obstante, es necesario tener en cuenta que en muchos países la pensión pública se complementa con esquemas privados de forma significativa.

2.2. CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA

Como explica Elu Terán (2006), el caso español presenta cierto retraso respecto a otros sistemas europeos pioneros en la protección social y del empleo, surgiendo su sistema público de seguros entre finales del siglo XIX y principios del XX. Esto se debe al contexto en el que se encontraba la sociedad española de la época: por una parte, existía una menor y desigual difusión de la industrialización en el país con respecto a otros territorios europeos, de forma que convivían las reivindicaciones relacionadas con el proceso de la industrialización junto con otras que reflejaban la persistencia de focos de retraso. Por otra parte, las primeras medidas de protección laboral (entre las que se encuentran los seguros sociales) en España tienen lugar en un momento de debilidad del movimiento intervencionista no obrero. La existencia de múltiples corrientes dificultó la consecución de un consenso intervencionista y estable. “De este modo, las únicas medidas de protección legisladas con anterioridad a los seguros de vejez fueron la regulación del trabajo femenino e infantil y la aprobación de una ley no obligatoria sobre accidentes de trabajo en la industria. Ambas disposiciones fueron introducidas en 1900.” (Elu Terán, 2006: 34).

Así, en 1908 se funda el Instituto Nacional de Previsión. Este fue el primer paso en el camino hacia el sistema actual de pensiones existente. Su función era financiar el retiro de los trabajadores, pero su afiliación era libre y subvencionada por el Estado. Tras esto, en 1919 se impone la obligatoriedad en las pensiones con la creación del Retiro Obrero. Pero este sistema fracasó debido a la Guerra Civil y la inflación que esta trajo consigo. Una vez finalizada la Guerra Civil, Franco aprobó el Subsidio de Vejez por el que cada persona jubilada recibía una pensión vitalicia pagada por los trabajadores en activo. Ya en los años sesenta, se reformó el sistema con la ley de bases de la Seguridad Social, asemejándose más al sistema actual.

En los años ochenta, los economistas detectaron que ese modelo estaba destinado a caer debido a la caída de la natalidad y al envejecimiento de la población, acabando sin jóvenes para poder pagar las pensiones. De esta forma, se llevaron a cabo una serie de medidas para intentar salvar el sistema. Entre estas, destaca la reforma de 1985, en la que se aumentó el periodo mínimo de cotización (pasó de diez a quince años) y el número de años utilizados para el cómputo de la base reguladora (pasó de dos años hasta los ochos previos a la jubilación).

Estas medidas consiguieron aliviar la situación financiera del sistema, pero continuó el aumento del número de pensiones y de la cuantía de la pensión media. “Entre 1980 y 1995 el gasto en pensiones contributivas pasó del 5,6% del PIB al 8,4% del PIB, y la relación entre el número de afiliados y el de pensiones disminuyó desde 2,7 hasta 2,1.”(Hernández de Cos y otros, 2017: 16).

El riesgo de la situación provocó que el Congreso aprobara, en 1994, una proposición para crear una ponencia en la Comisión de Presupuestos con el objetivo de realizar un informe comentando los problemas del Sistema de Seguridad Social y posibles reformas. En esta reunión participaron todos los partidos políticos, sindicatos y principales empresarios. Esta reunión finalizó con la firma del informe, conocido como Pacto de Toledo. En dicho documento, se analizaron los antecedentes del Sistema de Seguridad Social y la posible evolución futura, además de realizar quince recomendaciones generales.

Dichas recomendaciones constituyeron como base para alcanzar el Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social en 1996, entre el Gobierno y los dos sindicatos mayoritarios. Este acuerdo se ratificó con la aprobación, en 1997, de la Ley 24/1997. Los principales cambios que introdujo esta ley son el aumento del número de años aplicados al cálculo de la base reguladora de la pensión (de 8 a 15 años), la revalorización de las pensiones según la evolución prevista para el IPC (Índice de Precios al Consumidor), la formación de un fondo de reserva dedicado a atender futuras necesidades del sistema, a dotar con excedentes de la Seguridad Social, y la paulatina eliminación de los topes de cotización inferiores al máximo.

En 2001, el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa firmaron un Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, que se plasmó en la Ley 35/2002. Las reformas que trajo consigo fue incentivar la jubilación posterior a los 65 años y se permitió la jubilación anticipada, a partir de los 61 años, a aquellos afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, en función del cumplimiento de determinados requisitos.

El Pacto de Toledo tenía una vigencia inicial a cinco años, de forma que a partir del año 2000 debía realizarse una revisión. Tras la revisión, el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó, en 2003, el informe realizado por la Comisión para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de sus recomendaciones.

En 2006 se firmó el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social, entre el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, que se concretó en la Ley 40/2007. En esta ley se introdujeron diversas modificaciones como el cómputo de los días efectivos de cotización para el cálculo de la pensión (sustituyendo a los correspondientes a las pagas extraordinarias) para poder aumentar el número de años efectivos de cotización para el cálculo de la pensión hasta los 15 años, el incremento de la edad límite para la jubilación parcial hasta los 61 años siempre que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años y sea capaz de acreditar que ha cotizado un periodo de 30 años. También se racionalizaron los criterios para acceder a las pensiones de incapacidad.

El Fondo de Reserva fue reglamentado en la Ley 28/2003, en la que se definió que los excedentes de ingresos con carácter contributivo y fruto de la liquidación de los presupuestos de la Seguridad Social de cada ejercicio se aplicasen, de forma prioritaria, al Fondo de Reserva. “La constitución de este tipo de fondos es habitual en otros países, bien por razones cíclicas (hacer frente a déficits transitorios causados por los ciclos económicos) o de carácter más permanente (hacer frente a desequilibrios demográficos que dificulten la situación financiera de la Seguridad Social en el curso de las próximas generaciones). En el caso español, la motivación y el tamaño alcanzado por dicho fondo responden más a la primera opción que a la segunda.” (Hernández de Cos y otros, 2017: 17).

2.3. LAS REFORMAS DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES DE 2011 Y 2013

“El sistema público de pensiones español ha sufrido dos importantes reformas, con el objetivo principal de adaptarlo al nuevo escenario demográfico que se proyecta para el futuro” (Hernández de Cos y otros, 2017: 18).

Como explican Alda, Marco y Marzo (2017), el sistema público de pensiones español ha sido reformado en dos etapas. Primero, tuvo lugar en 2011, la aprobación de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Entre las principales modificaciones que traía consigo dicha ley, se encuentra un incremento de la edad legal de jubilación de los 65 a los 67 años, un aumento del periodo a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación pasando de 15 a 25 años, y la obligación de justificar 37 años cotizados para poder disponer de la pensión al completo. “Esta reforma «parcheaba», al igual que lo hicieron reformas anteriores, el sistema, apremiada por una crisis económica que ponía en evidencia la sostenibilidad del sistema en un plazo inmediato, más que corto”. (Devesa y Domínguez, 2013: 133).

Tal como afirman Hernández de Cos, Jimeno y Ramos (2017), la reforma de 2011 se completó con el Real Decreto-ley 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. En dicho documento se revisaron las diferentes condiciones para acceder a la jubilación anticipada y parcial.

Además, en esta reforma se plantea la introducción de un mecanismo de sostenibilidad, el llamado Factor de Equidad Intergeneracional (FEI). Pero como comentan Alda, Marco y Marzo (2017), no se desarrolla y formaliza hasta la reforma de 2013.

Una vez conocidas las medidas que el Gobierno planteaba con la Ley 27/2011, y posteriormente con el Real Decreto-ley 5/2013, varios investigadores y expertos plantearon diferentes modelos con el fin de analizar los efectos que estas medidas podrían tener en el sistema público de pensiones. Para ello, consideraron la evolución de las pensiones y diseñaron distintas proyecciones del gasto en pensiones contributivas.

Así, Melguizo (2012) expone que dicha reforma va a contribuir al avance, en términos de sostenibilidad financiera a largo plazo, del sistema público de pensiones. Esto es debido a que prevé una disminución en el gasto público en pensiones en torno a un 3,5% del PIB a largo plazo. Otros como Conde Ruiz (2012), profundizan más en la idea e intuyen una reducción del 3% del PIB en el gasto de pensiones contributivas para el año 2050.

Otros como Boado y Lanot (2012), consideran que las medidas tomadas han sido insuficientes. Concluyen en que es cierto que la reforma conduce hacia una reducción del desequilibrio en la cuantía de la pensión inicial media entre los individuos, pero no con el grado suficiente.

Por su parte, De la Fuente y Doménech (2011) comentan que los cambios introducidos con la Ley 27/2011 conseguirán reducir, en torno a un 2% del PIB, el gasto en pensiones. Además, proponen la introducción del Factor de Sostenibilidad ya en la reforma de 2011.

“La crisis económica y financiera sufrida durante el periodo 2008-2013 ha tenido unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español, incrementándose la tasa de paro lo que produce un descenso de los ingresos de la Seguridad Social por cotizaciones sociales mientras que los gastos en prestaciones contributivas siguen incrementándose, este hecho ha provocado problemas de caja en el sistema, a partir de lo cual se decide adelantar la regulación y aplicación del factor de sostenibilidad” (Rosado y Domínguez, 2014: 123).

El Gobierno insta a un Comité de Expertos la realización de un informe acerca de la regulación y elaboración del Factor de Sostenibilidad. El Comité de Expertos propuso un Factor de Sostenibilidad compuesto por dos componentes principales.

Por una parte, por el FEI, mediante el cual se multiplica la pensión inicial de los nuevos jubilados cada año por un factor de las nuevas pensiones de jubilación. “Este coeficiente resultaría de dividir la esperanza de vida de los que han entrado en el sistema a una edad determinada en un momento anterior, entre la esperanza de vida de los nuevos jubilados que entran con la misma edad pero en un momento posterior. Se aplicaría una única vez a los nuevos jubilados en el cálculo de la primera pensión y tendría el efecto de hacer variar la pensión inicial con la esperanza de vida de cada cohorte.” (Rosado y Domínguez, 2014: 124).

$$FEI_{j,t+s} = \frac{e_{j,t}}{e_{j,t+s}}$$

Siendo:

$e_{j,t}$: La esperanza de vida para la edad de referencia j , y para el año inicial de aplicación t .

$e_{j,t+s}$: La esperanza de vida para la edad de referencia j , y para el año $t+s$ (año en el que se procede a calcular el factor).

Por otra parte, el Factor de Revalorización Anual (FRA), cuyo calculo depende del aumento del número de pensiones, de los ingresos, del efecto sustitución y de la diferencia entre los ingresos y gastos del sistema. Su finalidad es respaldar el equilibrio presupuestario del sistema contributivo en el ejercicio.

De esta forma, a finales de 2013, el Pleno del Congreso aprobó la Ley 23/2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones. Con esta reforma, el Factor de Equidad Intergeneracional es remplazado por el Factor de Sostenibilidad, mientras que el Índice de Revalorización sustituye al Factor de Revalorización Anual.

El Factor de Sostenibilidad es un mecanismo que permite asociar el importe de las pensiones con la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas. Como manifiestan Rosado y Domínguez (2014), a diferencia con el factor desarrollado por el Comité de Expertos, este tiene en cuenta la variación de la esperanza de vida en un periodo quinquenal según las tablas de mortalidad de la Seguridad Social. “El FS persigue la finalidad de garantizar a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes, asegurando el riesgo asociado al incremento de la longevidad y ajustando la equidad intergeneracional respecto a las pensiones de jubilación.” (Alda y otros, 2007: 31). Pretende equiparar la pensión que reciba un nuevo jubilado, que previsiblemente tiene una mayor esperanza de vida, con la que percibe un jubilado anterior.

$$FS_t = FS_{t-1} \times e_{67}^*$$

$$e_{67}^* = \left[\frac{e_{67}^t}{e_{67}^{t+5}} \right]^{\frac{1}{5}}$$

Siendo:

FS_t : Factor de sostenibilidad en t.

t : año de aplicación del factor.

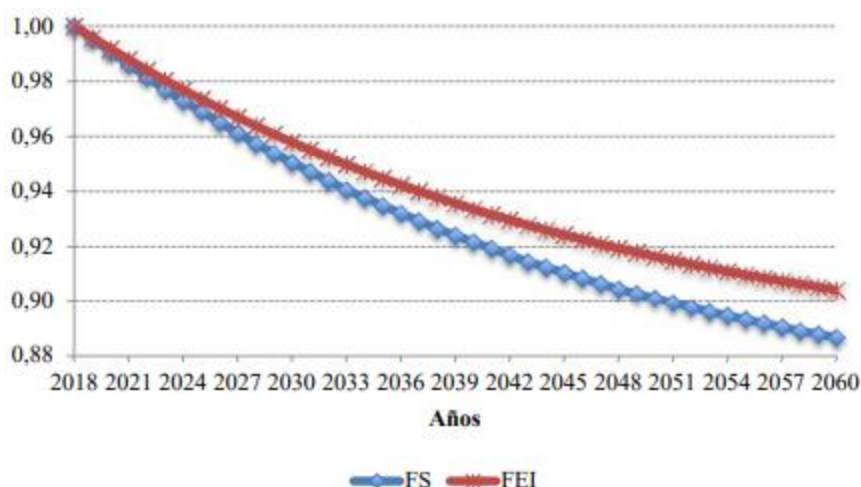
e_{67}^* : Valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años, obtenida esta según las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

e_{67}^t : La esperanza de vida para un individuo a los 67 años, en el año de referencia t.

e_{67}^{t+5} : La esperanza de vida para un individuo a los 67 años, en el año t+5.

La entrada en vigor del Factor de Sostenibilidad estaba prevista para 2019. Sin embargo, en 2018, el Gobierno acordó retrasar su aplicación hasta 2023. Esta pronosticado una revisión cada cinco años.

GRÁFICO 2.3.1: EVOLUCIÓN DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y EL FACTOR DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (ESPAÑA, 2018-2060)



Fuente: Rosado, B. y Domínguez, I. (2014), "Solvencia financiera y equidad en el sistema de pensiones español tras las reformas de 2011 y 2013", *Anales del Instituto de Actuarios Españoles*, 3º época, pp: 126.

El Índice de Revalorización de las pensiones modifica el cálculo de la actualización de estas, dado a que se desvincula las pensiones del aumento del IPC. El Índice implica revisar todas las pensiones con una tasa g , en función de las modificaciones en el número de pensiones, ingresos, efecto sustitución (pensionistas que se incorporan anualmente al sistema lo hacen con pensiones diferentes a los que salen), y la diferencia entre ingresos y gastos del sistema de la Seguridad Social a lo largo del ciclo.

$$g_{t+1} = \bar{g}_{1,t+1} - \bar{g}_{p,t+1} - \bar{g}_{s,t+1} + \alpha \left(\frac{I^*_{t+1} - G^*_{t+1}}{G^*_{t+1}} \right)$$

Siendo:

g_{t+1} : La tasa de revalorización aplicable a todas las pensiones

$\bar{g}_{1,t+1}$: La tasa de variación de los ingresos por cotizaciones correspondientes a $t+1$. Se obtiene como una media móvil aritmética de "n" año.

$\bar{g}_{p,t+1}$: La tasa de variación del número de pensiones correspondiente a $t+1$. Se obtiene como una media móvil aritmética de "n" años.

$\bar{g}_{s,t+1}$: La tasa de variación del efecto sustitución. Se obtiene como una media aritmética de "n" años.

I^*_{t+1} : Los ingresos por cotizaciones destinadas a pensiones contributivas. Se pueden incluir otros ingresos del sistema, como intereses devengados por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Se calculan como una media móvil geométrica de "n" años.

G^*_{t+1} : Los gastos por pensiones contributivas, además de otros gastos por intereses de la deuda en que pueda incurrir el sistema. Se calculan como una media móvil geométrica de "n" años.

n : El número de años a tener en cuenta para el cálculo de las medias móviles.

α : Mide la velocidad a la que se corrigen los desequilibrios presupuestarios del sistema. Oscilará entre 0, si no se corrigen nunca, y 1, si se corrigen todos en un año. La Ley 23/2013 establece que este parámetro tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33 y que se revisará cada cinco años.

El Índice de Revalorización de las pensiones está determinado por un límite máximo y mínimo. Así, las pensiones se pueden incrementar entre, como mínimo, un 0,25% y, como máximo, un 0,5% por encima del IPC.

“La finalidad de este índice es perseguir el equilibrio presupuestario, de manera que la revalorización de las pensiones deja de estar vinculada a la evolución de los precios y pasa a ser ajustada en función de cuál sea la evolución de los gastos e ingresos del sistema a lo largo del tiempo. El índice de revalorización de las pensiones tiene como objetivo la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, garantizando, además, la suficiencia de estas.” (Alda y otros, 2017: 31).

Tras la publicación tanto de la Ley 23/2013 como del informe del Comité de Experto, los expertos e investigadores realizaron sus investigaciones y estimaciones.

Para Herce (2013), esta reforma podría ser la definitiva para conseguir la sostenibilidad del sistema, pero es necesario que se apruebe con la persuasión del Gobierno, siendo avalada por los interlocutores sociales y se produjera una alineación de la sociedad ante el conflicto de la solvencia del sistema.

Otros economistas afirman que esta reforma no interviene en ninguno de los parámetros relevantes en el sistema de Seguridad Social, como pueden el tipo de cotización, la edad de jubilación, fórmula del cálculo de las pensiones, ... Explican que las principales consecuencias de estas medidas son que las pensiones mínimas han aumentado en términos reales a diferencia de las máximas que se han actualizado en función de la inflación, y las bases de cotización mínimas se han reducido en términos reales mientras que las máximas se han mantenido constantes.

El 28 de diciembre de 2021 se aprobó la Ley 21/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 2022. Supone una “contra reforma” que tiene por fin anular gran parte de las medidas introducidas con la reforma de 2013.

El contenido de la Ley se puede dividir en dos bloques: por una parte, se centra en la revalorización de las pensiones y, por otra, pretende actuar sobre el acceso a la pensión de jubilación mediante formulas voluntarias y más equitativas que favorecen un progresivo alineamiento de la edad ordinaria y efectiva de jubilación. Así, refuerza los instrumentos de incentivo y desincentivo para la jubilación anticipada o demorada.

Respecto a la revalorización de las pensiones, se persigue mantener el poder adquisitivo de las pensiones contributivas. Para ello, se revalorizarán al comienzo de cada año en un porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses anteriores a diciembre del año previo.

En cuanto a la jubilación anticipada involuntaria, se añaden una serie de causas como el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados con esas condiciones y requiera cambio de residencia, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, falta de pago del salario pactado o extinción del contrato. Además, el coeficiente aplicable sobre la pensión se determina por mes de adelanto de la jubilación y no por trimestre, de forma que la pensión se reducirá por cada mes o fracción de este que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

En materia de jubilación anticipada voluntaria, se establece un sistema de coeficientes reductores por anticipo de la edad de jubilación ordinaria mensuales que varía en función de los meses de anticipo y número de años cotizados.

También se diferencia la regulación de la jubilación anticipada por motivos de la actividad y los supuestos de jubilación por discapacidad. Se determina que la edad de jubilación por discapacidad del trabajador puede ser reducida en caso de que el trabajador sufra una discapacidad igual o superior al 65%, o si presenta un grado igual o superior al 45% y se demuestra que provocan una reducción significativa de la esperanza de vida. La aplicación de estos correctores en ningún caso dará lugar a que se pueda acceder a la pensión con menos de 52 años (antes estaba en 56).

Para la jubilación demorada, se sustituye el incentivo único en favor de que el trabajador pueda escoger entre: obtener un porcentaje adicional del 4% por cada año completo de trabajo efectivo que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación, una cantidad a tanto alzado por cada año completo de trabajo efectivo acreditado y cotizado entre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión, o una combinación de ambas opciones. Adicionalmente, se aplica una exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes una vez cumplida la edad de jubilación ordinaria.

Como manifiestan De la Fuente, García y Sánchez (2022), una de las principales medidas que toma esta reforma es la derogación del factor de sostenibilidad introducido por la Ley 23/2013. Su lugar es sustituido por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional.

El funcionamiento del mecanismo de equidad intergeneracional se basa en dos componentes. El primer componente consistirá en una cotización adicional finalista de 0,6 puntos porcentuales que alimentará el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Esta cotización finalista comenzará a partir de 2023, y se mantendrá a lo largo de un periodo de 10 años, hasta 2032. El segundo componente entra en juego en 2032. Con una periodicidad trienal, se verificará si el nivel de gasto en 2050 supera la previsión del informe *Ageing Report* de 2024, una vez descontado el efecto que habría tenido el factor de sostenibilidad. Si en 2033 el nivel de gasto un supera este umbral, no se aplicará ninguna medida. Si el nivel de gasto previsto supera el umbral, se utilizarán los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para financiar el gasto en pensiones contributivas, teniendo como límite una disposición anual del 0,2% del PIB. En el caso de que la desviación sea superior al 0,2% o se agoten los activos del Fondo de Reserva, el Gobierno negociará con los interlocutores sociales una propuesta a plantear a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, encabezada a disminuir el gasto en pensiones.

Para mantener el equilibrio en las prestaciones y compensar las largas carreras de cotización, se establece una mejora de las pensiones de jubilación anticipada causadas a partir del 1 de enero de 2002. Los destinatarios son los pensionistas que han accedido a la jubilación anticipada con 44 años y 6 meses de cotización.

Tras la aprobación de la Ley 21/2021, la opinión por gran parte de los expertos en el ámbito expone que el mecanismo de equidad intergeneracional hace más complejo el sistema de pensiones español.

Devesa, Domínguez, Devesa, Encinas y Meneu (2021) declaran que esta ley empeora la sostenibilidad financiera del sistema. Igualmente, supondrá un aumento de la inequidad actuarial y un recorte de la pensión difícil de cuantificar por la dificultad de aplicación del segundo componente. “El aumento del tipo de cotización que supone la aplicación del MEI hasta 2032, y muy probablemente en los años siguientes hasta 2060, no se va a traducir en mayores pensiones para los afiliados que hagan esas aportaciones extra porque el tipo de cotización no interviene en la fórmula de cálculo de la pensión inicial. Además, la mayor recaudación que se consiga con el MEI no servirá para pagar las pensiones de esos años, sino para realizar aportaciones al Fondo de Reserva de la Seguridad Social cuyo saldo aumentará y generará una falsa apariencia de mejora de la sostenibilidad del sistema,” (Devesa y otros, 2021: 8).

De la Fuente, García y Sánchez (2022) sostienen que la introducción del MEI es una medida insuficiente. Explican que esta medida depende, en gran parte, de los informes que realizan los propios Estados Miembro de la UE, y que según su valoración pueden no usarse los Fondos de Reserva que podrían aliviar el sistema de otras formas. “Es cierto, sin embargo, que el MEI no pretende resolver por sí solo los problemas de sostenibilidad del sistema de pensiones, sino sólo sustituir al factor de sostenibilidad, pero incluso en estos términos la medida se queda corta. Frente a las 4 ó 5 décimas de PIB de ahorro anual que el FS generaría en promedio hasta 2050, el MEI sólo aportaría con certidumbre 2 décimas durante 10 años a través de su primer componente. El resto podría provenir del tercer componente, pero eso exigiría un acuerdo con los agentes sociales que podría ser complicado de alcanzar, así como la adopción de nueva legislación.” (De la Fuente y otros, 2022: 4).

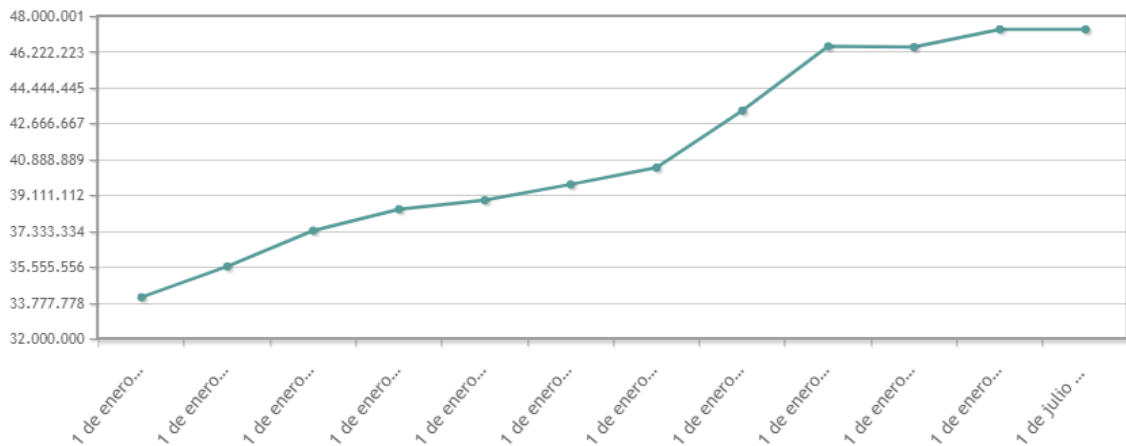
Por tanto, el sistema público en España ha sufrido dos grandes remodelaciones en 2011 y 2013. La reforma de 2011 trajo consigo la ampliación de la edad legal de jubilación hasta los 67 años, el aumento del periodo a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora a los 25 años y la obligación de cotizar 37 años para disponer de la pensión completa. En cuanto a la reforma de 2013, destaca la introducción del Índice de Revalorización y el Factor de Sostenibilidad, relacionando la cuantía económica de la pensión con la esperanza de vida de la persona. Más recientemente, a finales de 2021, se ha aprobado una “contra reforma” que anula la mayor parte de medidas introducidas en 2013, principalmente reemplazando el Factor de Sostenibilidad por el mecanismo de equidad intergeneracional.

Para entender la evolución del sistema público de pensiones y el porque de la sucesión de decisiones políticas y económicas, es necesario profundizar en el cambio demográfico que esta sufriendo el país, con una población cada vez más mayor y envejecida.

3. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

Desde la entrada al siglo XX, la población residente en España no ha dejado de aumentar (Gráfico 3.1). Este resultado es producto de la gran cantidad de inmigrantes que llegan a nuestro país y compensan los saldos vegetativos (diferencia producida por el número de nacimientos y muertes en la población) negativos. Según Barceló Fernández (2015), el envejecimiento poblacional se debe a una mejora sustancial en la esperanza de vida (Tabla 3.2) junto a que, desde mitad de los años setenta, se ha producido una caída de las tasas de natalidad. Dichos factores han causado el constante proceso del envejecimiento de la población y la consiguiente inversión de la pirámide poblacional.

GRÁFICO 3.1: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE (ESPAÑA, 1971-2021)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Series históricas de población. Consultado mayo 2022.

TABLA 3.2: ESPERANZA DE VIDA Y ESPERANZA DE VIDA EN BUENA SALUD (ESPAÑA, 2004 - 2019)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Hombres									
Esperanza de vida en buena salud	62,6	64,0	64,0	64,5	64,8	65,0	65,9	68,0	69,4
Esperanza de vida	77,0	77,8	78,3	79,2	79,5	80,4	80,5	80,7	81,1
Mujeres									
Esperanza de vida en buena salud	62,6	63,6	63,7	63,8	65,8	65,0	66,5	68,0	70,4
Esperanza de vida	83,7	84,4	84,6	85,5	85,5	86,2	86,3	86,3	86,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Salud. Años. Consultado junio 2022.

En 1919 se instauró el Retiro Obrero, el primer seguro social público de cobertura de la vejez en España. En dicho subsidio se fijó la edad de jubilación en los 65 años. Un año más tarde, en 1920, la población que tenía 65 años o más era de 1.216.693, lo que representaba un 5,69% de los residentes totales (Tabla 3.3). A inicios del segundo semestre de 2021, el número de habitantes con dicho rango de edad era de 9.444.037, equivalente al 19,95% de la población total.

TABLA 3.3: EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA (ESPAÑA, 1900 - 2021)

AÑO	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2021
TOTAL	18.618.086	19.995.686	21.389.842	23.677.794	26.015.907	27.976.755	30.528.539	34.040.989	37.346.940	38.853.227	40.470.182	46.486.621	46.439.864	47.326.687
65 AÑOS Y MÁS	967.774	1.105.569	1.216.693	1.440.744	1.699.392	2.036.164	2.505.165	3.103.459	3.881.948	5.210.688	6.691.692	7.810.401	8.592.035	9.444.037
% SOBRE EL TOTAL	5,20%	5,53%	5,69%	6,08%	6,53%	7,28%	8,21%	9,12%	10,39%	13,41%	16,53%	16,80%	18,50%	19,95%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Series históricas de población. Consultado mayo 2022.

Pero, como expone Barceló Fernández (2015), el impacto más importante del envejecimiento está por llegar cuando los *babyboomers* lleguen a los 65 años y a la edad de jubilación, entre el 2023 y 2042. Según Abellán García y Pujol Rodríguez (2015), se podría definir el “baby boom” español como la generación nacida entre 1957 y 1977, donde la cifra de nacimientos superó los 650.000 al año. En esa época ocurrió un aumento de las tasas de natalidad, que ya mantenían una tendencia al alza desde años anteriores. Al finalizar este periodo, hubo un gran descenso en la natalidad promovido por el despunte de la mujer en su carrera laboral (Tabla 3.4).

TABLA 3.4: EVOLUCIÓN DE LA NATALIDAD (ESPAÑA, 1975 – 2021)

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021
Total Nacional	18,70	15,22	11,85	10,32	9,15	9,78	10,65	10,42	9,02	7,19	7,10

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores de natalidad. Nacidos por mil habitantes. Consultado junio 2022.

“El envejecimiento de la población es un fenómeno que se producirá a nivel mundial, empezando primero por los países más desarrollados, para extenderse a los países en desarrollo y, finalmente, debido al efecto llamada de los países envejecidos, los países en los que, aun manteniendo altas tasas de natalidad y con niveles de salud poco óptimos, se incrementara proporcionalmente la población de mayor edad debido a la pérdida de población joven, la cual inmigrará a los países envejecidos, quedándose sólo los niños, los ancianos y las mujeres que cuidan a ambos” (Barceló Fernández, 2015: 38).

En general, las proyecciones sobre la evolución demográfica en España afirman que la población se incrementará hasta 2060, aunque existen expertos cuyas predicciones estiman una reducción de la población hasta niveles inferiores a los actuales a partir de 2030. Las diferencias en las estimaciones se basan en las diferentes previsiones respecto a la inmigración. De esta forma, la ONU ha desarrollado 4 posibles escenarios, estableciendo un crecimiento máximo de la población en España para 2060 en 58.443.487.

Según Barceló Fernández (2015), la población depende del crecimiento natural y del saldo migratorio. Todas las predicciones sostienen que, entre 2030 y 2060, la tasa de natalidad se reducirá y la de mortalidad. Esto último será debido a la llegada al límite de la esperanza de vida de la generación del *baby boom*.

Las cifras de migración varían en función del regreso de los inmigrantes a sus países de origen y del viaje de personas a otros países donde tengan mayor oportunidad de empleo. Actualmente, España está sufriendo un fenómeno de emigración del talento joven a otros países, aunque se espera que en el futuro cercano la salida de trabajadores disminuirá dado a que cada vez aumentará la demanda de mano de obra joven y formada. Un reto para el mercado de trabajo español será conservar el talento propio a la par que atraer el de otros países, teniendo en cuenta que este será un desafío en todos los sistemas desarrollados y con la consiguiente feroz competencia.

“La mejora en la calidad de vida y los avances en la medicina han permitido un incremento notable de la esperanza de vida de las personas mayores durante el siglo XX y, al menos, esta primera mitad de este siglo XXI” (Barceló Fernández, 2015: 46). De esta forma, la esperanza de vida de la población de 65 años se incrementará progresivamente, situándose en 2060 en torno a los 96 años para las mujeres y 92 para los hombres.

De esta forma, la población que habita en nuestro país ha mantenido una progresión de crecimiento producto del aumento en la esperanza de vida y el incremento de inmigrantes en la sociedad. La caída en las tasas de natalidad, unido a que las personas cada vez viven más y en mejores condiciones, ha provocado el envejecimiento poblacional. En breve tendrá lugar la jubilación de la generación del “baby boom”, que puede quebrar el sistema de pensiones y, por tanto, se han realizado diversas reformas para garantizar su supervivencia. Además, no cesa el movimiento de inmigración hacia el territorio nacional y la fuerza de trabajo nacional emigra buscando mejores alternativas laborales. Con la inversión de la pirámide poblacional, la importancia de los trabajadores de mayor edad aumenta, por lo que conviene estudiar su situación en los últimos tiempos.

4. EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD EN EL MERCADO LABORAL

El envejecimiento de la población ha dado como resultado que cada vez existan más personas de 55 años o más que continúan activos en el mercado laboral. Las predicciones y datos que recogen los expertos informan acerca de que el número de estos no va a dejar de ampliarse. Por tanto, la importancia que estos van a tener en el futuro va a ser fundamental para el mantenimiento del sistema de pensiones de la Seguridad Social. La inevitable prolongación de la vida laboral desencadenará en un incremento de dicho tipo de trabajadores.

A continuación se procederá a estudiar la evolución que han tenido los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral, estableciendo primero la metodología que se va a seguir y, posteriormente, el análisis de su situación en el mercado de trabajo.

4.1. METODOLOGÍA

Con el fin de analizar la situación de los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral, se ha estudiado los efectos de los fenómenos sociales, culturales, demográficos y económicos ocurridos en nuestro país en los últimos tiempos. Todo ello, con el objetivo final de considerar las diferentes razones que motivan o dificultan la prolongación de la vida laboral.

Para ello, se ha investigado los datos más relevantes para el estudio procedentes del Instituto Nacional de Estadística (INE). La información contenida en tablas, gráficos e imágenes ha sido obtenida de sus diferentes estudios estadísticos, así como otra ha sido elaboración propia a partir de estos.

En estos documentos gráficos, se ha seleccionado muestras de edad, años, sexo y demás variables que son más significativos a la hora de analizar y comparar los resultados. Asimismo, las unidades de medida utilizadas han sido las que mejor se adaptaban tanto al formato como a la hora de facilitar la comparación.

Para obtener los datos incluidos en la tabla de las tasas de actividad por grupo de edad (Tabla 4.2.2), se ha ejecutado la siguiente fórmula: número de individuos activos que integran cada rango de edad dividido entre la población total de dicho intervalo (multiplicado el resultado por cien al ser porcentajes).

En el caso de las tasas de paro por grupo de edad (Tabla 4.2.3), han sido obtenidas a través de la siguiente expresión: número de desempleados en cada intervalo dividido entre la población activa de dicho rango (multiplicado el resultado por cien al ser porcentajes).

A propósito de aclarar conceptos y favorecer la comprensión, propongo una serie de definiciones procedentes del INE:

Empleo: Conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que esta pueda desempeñar en su puesto de trabajo.

Empleo indefinido: Si no existen criterios objetivos para la finalización de un contrato o relación laboral, éste debe ser considerado como indefinido, incluso si se desarrollan solo durante determinados períodos del año pero con la seguridad de que se repetirá cada año (fijos-discontinuos).

Empleo temporal: En el empleo temporal el fin de la relación laboral o del contrato queda determinado por condiciones objetivas, tales como la expiración de cierto plazo, la realización de una tarea determinada, la reincorporación de un empleado al que se había reemplazado temporalmente, la realización de un período de prácticas o formación o la sustitución de la parte de trabajo no desarrollada por los parcialmente jubilados.

Ocupados: Los ocupados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia.

En relación a este empleo o actividad, pudieron haberse encontrado en la semana de referencia: trabajando al menos una hora en el citado período a cambio de una remuneración, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, etc. o ausentes del mismo pero con un fuerte vínculo con dicho empleo.

Parados: Parados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia, se encontraran en las tres situaciones siguientes simultáneamente: sin trabajo, es decir, no tenían un empleo asalariado o por cuenta propia; disponibles para trabajar, es decir, disponibles para un empleo como asalariado o un empleo por cuenta propia dentro de las dos semanas posteriores a la semana de referencia; buscando activamente un trabajo durante el mes precedente al domingo de la semana de referencia. Este último requisito no se precisa en el caso de haber encontrado un empleo al que se incorporará dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia.

Población activa o activos: La población activa comprende las personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia, según los criterios OIT.

Población inactiva o inactivos: Abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia, según los criterios OIT.

Tasa de actividad: La tasa de actividad se define como el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.

Tasa de paro: Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.

Tasa de trabajo a tiempo parcial: Es el cociente entre el número de ocupados a tiempo parcial y el número total de ocupados.

Jubilado: Persona que no trabaja y disfruta de una pensión de jubilación vitalicia o retiro, obtenidos por su actividad económica anterior al cesar en el trabajo a causa de su edad.

4.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

Analizando los datos relativos al número de activos totales en el mercado de trabajo español, es posible identificar que la población activa en valores absolutos en 2021 ha disminuido considerablemente respecto 15 años antes, a pesar de que la población total es mayor que en dicho momento de tiempo (Tabla 4.2.1).

Esto refleja, por una parte, el proceso de envejecimiento por el que está pasando la sociedad española y su mercado de trabajo. Un efecto del fenómeno que está sucediendo es como, en los últimos tiempos, paulatinamente progresa el número de personas activas mayores de 60 años desde el 2014 (Tabla 4.2.1), año de comienzo de la salida de la recesión económica de 2008. Cabe destacar el descenso de la población activa que se produce en 2019 y 2020, por culpa del impacto que trajo consigo la pandemia Covid-19. En 2021, tras extenderse el uso de las vacunas y demás medidas sanitarias contra la enfermedad, la sociedad en su conjunto vuelve a funcionar de una forma parecida a los tiempos anteriores a la pandemia, y con ello vuelve a aumentar el número de activos.

Por otra parte, esta situación es fruto de la emigración de los jóvenes nacionales hacia, principalmente, otros países de Europa. Como explica Romero-Valiente (2018), la agudización de los efectos de las profundas crisis económicas y la falta de expectativas laborales (con el incremento de recortes de empleo público, precarización del mercado de trabajo, ...) son las principales causas de dicha situación. “La emigración se ha visto facilitada además, en algunos casos, por la propia reorientación de las empresas españolas hacia el exterior (especialmente en sectores como la construcción y determinados servicios) y las actuaciones de atracción operadas desde diversos países que demandan profesionales en ámbitos específicos (Alemania en el de la ingeniería; Reino Unido y países nórdicos en el de la sanidad; Ecuador en el de la educación; etc.)” (Romero-Valiente, 2018: 317).

TABLA 4.2.1: ACTIVOS POR GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2006 - 2021)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Total	21.780,0	23.065,6	23.364,6	23.443,7	22.954,6	22.822,7	22.806,8	22.733,3	23.203,2
De 16 a 19 años	545,3	543,0	391,0	306,0	252,5	239,6	266,6	232,9	257,0
De 20 a 24 años	1.941,3	1.888,3	1.677,6	1.502,9	1.346,9	1.236,8	1.240,1	1.198,8	1.269,6
De 25 a 29 años	3.201,1	3.132,6	2.869,6	2.585,4	2.320,6	2.140,5	2.100,7	2.068,4	2.111,5
De 30 a 34 años	3.382,2	3.638,9	3.617,3	3.397,9	3.040,7	2.704,2	2.492,6	2.379,1	2.376,3
De 35 a 39 años	3.129,4	3.339,3	3.544,0	3.662,1	3.596,8	3.420,6	3.121,2	2.846,5	2.770,8
De 40 a 44 años	2.862,6	3.115,3	3.248,5	3.361,4	3.411,7	3.511,4	3.554,0	3.436,0	3.410,3
De 45 a 49 años	2.490,6	2.711,2	2.920,6	3.094,4	3.143,4	3.206,6	3.268,4	3.345,0	3.441,6
De 50 a 54 años	1.901,0	2.133,7	2.389,2	2.579,4	2.708,1	2.832,8	2.950,6	3.007,8	3.092,1
De 55 a 59 años	1.418,3	1.548,8	1.662,1	1.856,0	2.004,5	2.228,8	2.366,1	2.507,0	2.600,6
De 60 a 64 años	758,9	857,4	890,2	936,0	988,3	1.135,3	1.246,2	1.453,1	1.576,5
De 65 a 69 años	100,1	115,4	113,2	121,0	108,4	129,9	153,0	205,8	239,4
70 y más años	49,2	41,7	41,5	41,3	32,6	36,3	47,3	52,9	57,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Miles de personas. Consultado mayo 2022.

Examinando las cifras, se identifica un crecimiento de los trabajadores pertenecientes a los grupos de mayor edad (a partir de los 55 años), contrariamente a lo que sucede con otros colectivos (como pueden ser los jóvenes). “Los datos reflejan que los trabajadores de edad avanzada han resistido mejor la crisis económica, puesto que el ajuste en el empleo se ha realizado, sobre todo, en los empleos temporales, ocupados mayoritariamente por trabajadores jóvenes” (Barceló Fernández, 2015: 51).

La tasa de actividad proporciona información acerca del porcentaje de población activa en relación con la población total de cada grupo de edad. Se calcula como el cociente entre el número de activos de cada rango de edad y la población total correspondiente a cada grupo.

TABLA 4.2.2: TASAS DE ACTIVIDAD POR GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2006 - 2021)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Total	58,64	60,08	60,28	60,40	59,60	49,16	48,88	48,03	49,03
De 16 a 19 años	29,30	29,12	21,50	17,44	14,77	10,96	11,78	9,70	10,45
De 20 a 24 años	67,96	68,13	64,65	61,18	57,81	54,23	54,84	50,97	52,87
De 25 a 29 años	86,18	86,80	87,14	87,22	86,82	83,48	83,62	81,27	84,02
De 30 a 34 años	86,63	88,65	89,71	90,41	90,94	87,22	87,35	85,63	87,33
De 35 a 39 años	84,74	85,96	88,49	90,13	90,68	88,87	87,24	85,61	88,60
De 40 a 44 años	82,06	84,24	86,09	87,61	88,49	89,47	89,46	86,88	89,31
De 45 a 49 años	79,11	81,28	83,56	85,35	85,58	86,36	86,74	86,24	87,19
De 50 a 54 años	71,16	74,23	77,30	79,42	80,66	81,48	82,14	82,03	83,26
De 55 a 59 años	57,57	60,95	63,89	67,58	68,73	72,51	73,82	74,43	75,17
De 60 a 64 años	34,69	36,31	36,67	37,88	39,74	44,20	45,92	49,78	51,63
De 65 a 69 años	5,34	6,19	5,47	5,48	4,60	5,53	6,36	8,46	9,49
70 y más años	0,93	0,76	0,75	0,73	0,56	0,57	0,72	0,77	0,83

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Porcentaje. Consultado mayo 2022.

En la tabla 4.2.2 es significativo como la tasa de actividad de los trabajadores jóvenes cae progresivamente, y esto se puede deber al hecho de que cada vez los jóvenes dedican más años a su preparación buscando mejores puestos profesionales que les garanticen mejores condiciones (económicas, personales, sociales, psicológicas, ...), o por la falta de oportunidades y empleo estable que les obliga a prolongar sus estudios.

También se puede comprobar cómo, tras la depresión económica mundial de 2008 que tuvo efectos muy severos en nuestro país, se reducen las tasa de actividad de las personas a partir de 65 años (Tabla 4.2.2). En esos tiempos, es probable que la recesión obligara a estos individuos a jubilarse y tener que recurrir a las pensiones para conseguir una renta. Pero es muy relevante, como a partir de la llegada de la crisis producida por el Covid-19, crecen dichas tasas. Esto puede ser debido a que existan personas que necesiten un sueldo extra para poder hacer frente a sus gastos y ayudar a sus familias, e incluso porque existen personas que vuelven al mercado laboral después de su jubilación, Un claro ejemplo de esto se puede observar en el mundo sanitario, donde se necesitaba personal médico para afrontar la pandemia y sus diversos brotes. Las previsible futuras decisiones acerca de un posible incremento de la edad de jubilación junto al gradual envejecimiento poblacional provocarán que estos individuos representen un mayor porcentaje de la población ocupada.

Uno de los rasgos que más caracteriza a los trabajadores de mayor edad es la dificultad para encontrar un nuevo empleo tras perderlo (Tabla 4.2.3). Como consecuencia, son el grupo que más sufre el desempleo de larga duración (Tabla 4.2.4).

TABLA 4.2.3: TASAS DE PARO POR GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2006 - 2021)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Total	8,45	11,25	19,86	24,79	24,44	19,63	15,25	15,53	14,78
De 16 a 19 años	29,11	39,38	61,26	72,55	68,56	60,01	49,74	54,33	50,83
De 20 a 24 años	14,74	20,16	36,87	48,85	50,32	41,42	31,03	35,14	31,55
De 25 a 29 años	10,07	13,33	24,69	31,49	30,33	25,60	20,36	22,91	21,35
De 30 a 34 años	7,82	10,28	19,22	24,66	24,04	19,24	15,19	16,80	15,12
De 35 a 39 años	7,11	9,59	18,13	21,62	21,10	16,59	12,84	14,12	12,90
De 40 a 44 años	6,88	9,70	17,10	21,89	21,09	16,31	12,01	12,11	11,13
De 45 a 49 años	5,80	8,51	15,82	21,23	21,74	16,98	12,87	12,36	11,50
De 50 a 54 años	6,17	8,24	14,72	19,71	20,60	17,37	13,57	12,28	12,21
De 55 a 59 años	6,20	7,65	15,07	18,95	21,47	17,52	13,81	12,50	13,55
De 60 a 64 años	4,93	6,83	12,61	16,19	16,94	16,07	13,70	12,51	13,27
De 65 a 69 años	2,15	3,23	3,07	4,96	6,09	4,68	5,68	6,32	6,34
70 y más años	0,83	0,44	1,02	1,20	2,26	3,43	0,51	1,45	2,21

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Porcentaje. Consultado mayo 2022.

TABLA 4.2.4: TASAS DE PARO POR GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2006 - 2021)

	Total (De 15 a 64)	Menos de 25 años	De 25 a 49 años	De 50 a 59 años	De 60 a 64 años
2009					
Mujeres	27,1	17,7	25,9	46,0	46,7
Hombres	21,1	18,5	19,4	30,4	42,4
2011					
Mujeres	42,6	29,5	42,6	56,9	64,5
Hombres	40,8	34,7	39,3	51,3	58,7
2013					
Mujeres	50,5	36,9	50,3	62,6	66,5
Hombres	48,9	41,6	47,1	59,5	66,4
2015					
Mujeres	52,8	33,1	52,5	65,7	74,2
Hombres	50,4	36,5	47,6	65,4	73,7
2017					
Mujeres	46,3	25,7	44,0	62,5	71,4
Hombres	42,4	27,1	39,8	55,4	68,7
2019					
Mujeres	40,3	16,1	39,2	53,8	66,2
Hombres	34,9	20,6	31,2	49,2	59,1
2020					
Mujeres	34,6	17,9	31,6	49,7	61,2
Hombres	29,1	16,8	26,2	41,2	54,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Porcentaje. Consultado junio 2022.

Es impactante observar la evolución de la tasa de paro global desde 2006. Los resultados no cesan de ascender, consiguiendo récords máximos en los tiempos en los que el país atravesaba los momentos más duros de la citada recesión económica ocurrida en el 2008.

Pero la variación es heterogénea para cada grupo. Mientras que en los colectivos compuestos por los más jóvenes el desempleo crece muy rápido para después descender (aunque sin llegar a los resultados del principio), en el caso de los trabajadores mayores mantiene esa misma tendencia de aumento para posteriormente estabilizarse en esos resultados.

Sin embargo, los trabajadores de mayor edad son los que tienen una tasa de desempleo inferior a la media total. Especialmente, ocurre a partir de los 65 años, dado a que una vez cumplida la edad de jubilación, no se dispone del derecho a la prestación por desempleo. Existen una serie de casos excepcionales que le permiten al trabajador disfrutar de la prestación por desempleo, como en el supuesto de suspensión de relaciones laborales, no poder acreditar el periodo de cotización necesario, reducción de la jornada por motivos administrativos, ... "Por tanto, ello descubre que cuando los desempleados tienen cumplida la edad legal de jubilación, aun deseando continuar trabajando, si no lo encuentran, la opción es jubilarse, asegurándose así una renta" (Barceló Fernández, 2015: 57).

Aquellos trabajadores por cuenta ajena son los que antes se retiran del mercado laboral. Esto se debe a que, en la mayoría de los casos, entienden el trabajo como una obligación y castigo, se encuentran alienados después de mucho tiempo trabajando sin cierta libertad de decisión, tienen excesiva rigidez laboral, ... En otros casos, a partir de una edad las empresas son propensas a despedir a los trabajadores buscando o rejuvenecer la plantilla o recortar personal. También ocurre que si estos trabajadores mayores se toman la baja por motivos sanitarios, en la mayoría de las ocasiones no vuelven a su puesto, pues o se jubilan por motivos médicos o son despedidos. La jubilación es más tardía para los empleados que mantienen un nivel alto de formación. De esta manera, existe una relación positiva entre educación y edad de jubilación

Asimismo, los trabajadores por cuenta propia suelen mantenerse durante más tiempo en los mercados de trabajo, incluso más allá de la propia edad legal de jubilación. Esto se debe, principalmente, a que es llevan a cabo una actividad que han realizado durante la mayor parte de su vida y que, en muchas ocasiones, no la consideran como "trabajo". Además, tienen el control en la toma de decisiones, por lo que pueden decir horarios y formas de empleo más flexibles para adaptarlas a su situación. Su independencia es fundamental para entender su situación. En muchos casos, el retiro de estos trabajadores es producto de problemas de salud.

Estos grupos pueden servir como ejemplo respecto a la toma de decisiones de las empresas para mantener a los trabajadores asalariados más longevos en sus filas. Situaciones como la provocada por la pandemia de la COVID-19 ha reflejado que pueden coexistir diversas modalidades de empleo dentro de una misma empresa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que en la sociedad actual la tecnología está muy presente. En la mayoría de puestos laborales, la tecnología cobra gran importancia. A pesar de que está muy común el uso tecnológico en la sociedad, hay que recordar que estas generaciones no se han criado con la tecnología, como si han hecho los jóvenes. Además, la capacidad de aprendizaje y adaptación no será igual en cada persona, dependiendo en gran medida de sus conocimientos y nivel cultural. Igualmente, estos trabajadores tienen que aprender nuevas formas de realizar tareas y oficios que antes realizaban de forma tradicional. De esta forma, el estado debe promover programas y servicios de aprendizaje para estas generaciones.

5. DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

El proceso de envejecimiento de la población crece a un ritmo desorbitado, cada vez más rápido y acelerado. Las sociedades y gobiernos de todo el mundo ya están notando la carga financiera del envejecimiento demográfico. Como explican Basu, Hedrich, Sung y Chacko (2018), el progresivo envejecimiento de la población está afectando a las políticas públicas y a las instituciones a nivel global.

Los sistemas de pensiones a nivel mundial están luchando contra el efecto del aumento de la longevidad en las pensiones. Cada vez está más presente el riesgo de que las generaciones actuales y sobre todo las futuras puedan lograr una jubilación segura.

Una solución eficaz al desafío del envejecimiento global necesitará una respuesta global que incluya muchas fuentes, no solo de la política de jubilación, sino también de la economía social... Los países desarrollados utilizan una serie de estrategias para enfrentarse a las consecuencias que trae consigo el envejecimiento mundial de la población como son:

Reducir el coste del sistema de pensiones: utilizando diferentes maneras de reducir el gasto de pensiones, como es: aumentar la edad de jubilación de los trabajadores experimentados, introducir estabilizadores demográficos con el fin de que ajusten los desequilibrios económicos, provocados por la alta tasa de envejecimiento de la población...

Fortalecer o crear redes de seguridad de vejez: los países desarrollados con esta estrategia pretenden crear un sistema de pensiones sociales, que llegue a todas las personas mayores para evitar que sufran dificultades económicas.

Aumentar los fondos de pensiones de ahorro para la jubilación: no solo para mejorar los ingresos, sino sobre todo con el fin de ayudar a mantener los niveles convenientes de ahorro nacional, que es uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan las sociedades envejecidas.

Fomentar una mayor tasa de natalidad: a corto plazo, el aumento de la natalidad reduciría mínimamente las cargas de dependencia del envejecimiento, pero a largo plazo, sería una de las soluciones más idóneas y, además, ayudará a aumentar las tasas de crecimiento económico.

Aumento de la inmigración: aunque la inmigración no va a detener el proceso de envejecimiento demográfico, si puede ayudar a ralentizar el ritmo de envejecimiento, con la entrada de población joven cualificada que puede incorporarse al trabajo, y también con el incremento del número de nacimientos.

Fomentar la prolongación de la vida laboral: es la mejor estrategia para hacer frente en este momento al envejecimiento de la población. Esta medida aumentará el ingreso de los mayores sin poner más cargas a los jóvenes. Además, el aumento de la edad de jubilación tiene un doble beneficio: si se alarga la vida laboral es posible conseguir más contribuyentes en el sistema, a la vez que se reduce el periodo en el que los jubilados son beneficiarios de este.

En la actualidad, existen dos pensamientos opuestos sobre la prolongación de la vida laboral: el pensamiento y las teorías convencionales, que consideran que los trabajadores experimentados están cansados y serán caros e improductivos y, por otro lado, otro pensamiento mucho más positivo e inteligente, que cree en el potencial de los trabajadores experimentados, es un desafío, un reto en su estrategia de recursos humanos.

Pronto, en un futuro cercano, los trabajadores experimentados serán una parte esencial de la empresa. Si es cierto que no hay precedentes en la prolongación de la esperanza de vida y las empresas no tienen ningún modelo de guía para conocer la valía de los trabajadores mayores con experiencia y tampoco, para mitigar el riesgo.

Aún, hoy en día, hay empresas que luchan por atraer a la fuerza laboral más joven, pero solo cuando necesitan experiencia, seleccionan a trabajadores experimentados. Sin embargo, las empresas más progresistas, reconocen la importancia de la fuerza laboral experimentada, para conseguir el talento y el éxito empresarial. Por otra parte, los trabajadores experimentados buscan cada vez más acuerdos que brinden flexibilidad y cubran sus motivaciones, por ejemplo: una jubilación gradual con reducción de jornada y una prolongación de la vida laboral.

Sin embargo, los modelos de empleo, las prácticas organizativas y las políticas no están preparadas para esta nueva realidad. Las organizaciones suelen considerar la vida laboral en tiempos lineales, sin flexibilidad. Las empresas tampoco suelen aprovechar el valor que ofrecen los trabajadores experimentados, es decir, no responden adecuadamente al reto que plantea la prolongación de la vida laboral, influidos por factores sociodemográficos, suelen despreciarlos y en ocasiones, hasta ignorarlos.

Si bien, las tendencias demográficas y económicas están ejerciendo una presión sin límites sobre las organizaciones y empresas, para que consigan desarrollar una estrategia sólida respecto a la fuerza laboral experimentada.

Una vez asumido el valor de la fuerza laboral con experiencia, lo siguiente, sería administrarla de modo que se maximice la creación del valor y su contribución a la organización, es decir, utilizar las políticas y prácticas correctas y desechar las que deben cambiarse. Por tanto, hay que ofrecer la flexibilidad suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores, ofreciendo oportunidades de formación y reciclaje a trabajadores con experiencia y sin ella.

El enfoque del trabajo flexible está creciendo y siendo aceptado, ya que la pandemia de la COVID-19 ha puesto sobre la mesa que es posible que las empresas adopten enfoques flexibles, como puede ser: el trabajo online, horarios flexibles, acuerdos que atraigan a trabajadores mayores... Si bien es cierto, que existe un cambio sin precedentes en la naturaleza de trabajo, las habilidades laborales también están cambiando. Esta transformación tecnológica está creando un riesgo sin precedentes para los trabajadores experimentados. Por eso, lo ideal sería la unión de los trabajadores experimentados, con los trabajadores jóvenes, cualificados tecnológicamente, uniendo conocimiento y experiencia.

Otra discriminación que sufren los trabajadores mayores y, por tanto, otro reto a solventar, son los perjuicios relacionados con la edad; los cuales se hacen de manera rutinaria y son aceptados socialmente. Aunque se ha logrado un avance importante en la lucha contra estos perjuicios, aún queda mucho por hacer para cambiar la forma de pensar, respecto al valor y la experiencia que aportan los trabajadores mayores experimentados a la sociedad. Lo primero que habría que hacer, sería crear un lenguaje inclusivo respecto a la edad y el envejecimiento, donde se reconozca el envejecimiento como un privilegio que todos podamos alcanzar, nunca como algo negativo.

La sociedad, en sí, tiene el desafío de comprender y aprovechar adecuadamente la fuerza laboral experimentada, así como evaluar y mitigar los riesgos. Así pues, el sector público tiene un papel fundamental para afrontar estos desafíos, preparar a las personas y empresas ante una vida laboral más larga y ante la naturaleza cambiante del trabajo; y los gobiernos del mundo, deben de tomar las medidas para apoyar una vida laboral, donde tengan cabida los trabajadores mayores experimentados junto a los más jóvenes y tecnológicos.

6. CONCLUSIONES

La prolongación de la vida laboral es uno de los principales retos o desafíos de las sociedades desarrolladas, con el fin de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones a medio y largo plazo.

El sistema público de pensiones español es un sistema de reparto, en el que los trabajadores financian las pensiones contributivas de los jubilados. Los resultados de las principales investigaciones muestran que, junto al envejecimiento de la población, cada vez más personas optan por retirarse del mercado laboral prematuramente. Esto provoca que aumente la desigualdad entre trabajadores y jubilados, poniendo en jaque la sostenibilidad del sistema. En otros países, se opta por complementar la retribución contributiva con fondos y planes de pensiones, pero en España su uso es muy limitado. Una mayor tendencia a su utilización podría ser una opción que incremente el nivel de riqueza de los pensionistas y alivie el sistema público.

Desde los años ochenta, los economistas ya detectaron que el modelo español estaba destinado al fracaso y las proyecciones demográficas reafirmaron la idea. Las medidas firmadas tras el Pacto de Toledo fueron un desahogo a corto plazo para el sistema, pero a medio y largo plazo han sido insuficientes.

La sucesión de medidas políticas y reformas cometidas por los Gobiernos no tuvieron el éxito que pretendían. Las reformas de 2011 y 2013, a pesar de que supusieron cambios importantes y señalaron el camino a seguir, se quedaron demasiado cortas y poco ambiciosas respecto a una sociedad que continúa incrementando el número de participantes en el sistema, lo que dificulta cada vez más su supervivencia.

La solidez del sistema de pensiones en nuestro país se encuentra fuertemente condicionada por las bajas tasas de natalidad de la población española que, unido con el aumento de la esperanza de vida fruto de los logros socio-sanitarios, nos conduce hacia un proceso de envejecimiento de la población, que mínimamente es mitigado por la inmigración.

Diferentes estudios han demostrado que la prolongación de la vida laboral no es perjudicial para los trabajadores de mayor edad, ya que gracias a los progresos en el ámbito de la sanidad y salud, los jubilados actuales son personas capaces de desenvolver positivamente su actividad laboral.

Tampoco el alargamiento laboral sustituye al empleo juvenil, dado a que el desempleo que sufren los jóvenes no tiene que ver con la prolongación de la vida laboral. Muestra de ello es lo sucedido en años pasados, que a pesar de utilizar la jubilación anticipada, el paro juvenil siguió siendo muy elevado.

El estado español debe preparar el camino para el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Para ello, debe cuidar de los trabajadores durante toda su vida laboral (desde su primer empleo) para que puedan trabajar más tiempo.

Además, el estado debe crear y tomar medidas que favorezcan la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad, valorando su experiencia, ofreciendo incentivos económicos, ..., es decir, promover el envejecimiento activo (Real Decreto ley 5/2013). Y, por supuesto, anular y suprimir las políticas de jubilación anticipada de años pasados que no fueron efectivas para reducir el desempleo juvenil.

Para concluir, el envejecimiento que sufre la población española hace necesario proteger y extender la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y posponer su jubilación para poder ayudar a garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones de la Seguridad Social, tanto a medio como a largo plazo. El estado debe enfrentarse a una mayor longevidad, es decir, más beneficiarios, y a una disminuida natalidad, es decir, menos contribuyentes. Si se alarga la vida laboral, es posible conseguir más contribuyentes en el sistema a la vez que se reduce el periodo en el que los jubilados son beneficiarios del mismo.

En definitiva, la sociedad española debe crear nuevas políticas flexibles que protejan y ofrezcan incentivos y bonificaciones económicas en las pensiones, a aquellos que decidan seguir trabajando más allá de la edad de jubilación. En un futuro cercano, habrá una nueva composición de la fuerza de trabajo, donde padres e hijos trabajarán juntos.

7. BIBLIOGRAFÍA

ABELLÁN GARCÍA, A. y PUJOL RODRÍGUEZ, R. (2015): *La jubilación del baby-boom en España, ¿motivo de preocupación?*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.

ALCOVER, C., TOPA, G. Y FERNÁNDEZ, J. J. (2014): “La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral”, *Papeles del Psicólogo*, nº 2, pp: 91-98.

ALCOVER, C., TOPA, G., PARRY, E., FRACCAROLI, F. Y DEPOLO, M. (2014): “Bridge Employment: A Research Handbook”, *Routledge*, 1º Edición, pp: 269-290.

ALDA, M., MARCO, I. Y MARZO, A. (2018): “La reforma del sistema público de pensiones español: el factor de sostenibilidad”, *Revista Finanzas y Política Económica*, nº 1, pp: 45-63.

BARCELÓ FERNÁNDEZ, J. (2015): *El retraso en la edad de jubilación y las políticas para la prolongación de la actividad laboral más allá de la edad legal de jubilación*, Universitat de Barcelona, Barcelona.

BASU, M., HEDRICH, W., SUNG, P Y CHACKO, L. (2018): *The Twin Threats of Aging and Automation*, Mercer, Nueva York.

BOADO, C. Y LANOT, G. (2012): *Impacto redistributivo y solvencia ante reformas en el sistema de pensiones español. Una aproximación a partir de la muestra continua de vidas laborales*, Secretaria de Estado de Seguridad Social, Madrid.

CONDE RUÍZ, J.I. (2012): “El sistema de pensiones tras la reforma: proyecciones de gasto, efectos y sostenibilidad”, *Seminario “La reforma del sistema de pensiones en España” Santander 2011*, pp: 99-138.

DE LA FUENTE, A. Y DOMÉNECH, R. (2011): *El impacto sobre el gasto de la reforma de las pensiones: una primera estimación*, BBVA Research, Madrid.

DEVESA, J.E., DEVESA, M., ENCINAS, B., DOMÍNGUEZ, I. Y MENEU, R. (2021): *Efectos del Mecanismo de Equidad Intergeneracional sobre el Sistema de Seguridad Social*, Instituto de Santa Lucía, Madrid.

DEVESA, J.E. Y DOMÍNGUEZ, I. (2013): “Sostenibilidad, suficiencia y equidad: más allá del factor de sostenibilidad”, *Pensiones: Una reforma medular*, pp: 125-139.

DOMÉNECH, R. (2011): *El impacto sobre el gasto de la reforma de las pensiones y su evolución futura*, BBVA Research, Madrid.

DOMÉNECH, R. Y GARCÍA, J. R. (2012): *Prolongación de la vida laboral: retos y oportunidades*, BBVA Research, Santander.

DOMÍNGUEZ, I., DEVESA, J. E., DEVESA, M., ENCINAS, B., MENEU, R. Y NAGORE, A. (2011): *¿Necesitan los futuros jubilados complementar su pensión? Análisis de las reformas necesarias y sus efectos sobre la decisión de los ciudadanos*, Fundación Edad y Vida, Madrid.

ELU TERÁN, A. (2006): “Las primeras pensiones públicas de vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936”, *Revista de Historia Industrial*, nº 32, pp: 33-68.

DE LA FUENTE, A., GARCÍA, M. A. Y SÁNCHEZ, A. R. (2022): *El Mecanismo de Equidad Intergeneracional: una disposición poco equitativa, insuficiente y confusa*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid.

HERCE, J.A. (2013): “Pensión reform in Spain: Introducing the sustainability factor”, *Spanish Economic and Financial Outlook*, nº 4, pp: 17-24.

HERNÁNDEZ DE COS, P., JIMENO SERRANO, J. F. Y RAMOS, R. (2017): “El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma”, *Banco de España*, nº 1701, Madrid.

IGARTUA MIRÓ, M.T. (2016): “Cambio demográfico: envejecimiento de la población, prolongación de la vida activa y Seguridad y Salud en el trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1, pp: 152-184.

MALDONADO MOLINA, J.A. (2022): “La reforma de la Pensión de Jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 30, pp: 63-89.

MELGUIZO, A. (2012): “Mas allá de la reforma: otros aspectos a tener en cuenta en el futuro sistema de pensiones.”, *Seminario “La reforma del sistema de pensiones en España” Santander 2011*, pp:262-272.

ROSADO, B. Y DOMÍNGUEZ, F. (2014): “Solvencia financiera y equidad en el sistema de pensiones español tras las reformas de 2011 y 2013”, *Revista Anales del Instituto de Actuarios Españoles*, nº 20, pp: 117-164.

ROMERO-VALIENTE, J.M. (2018): “Causas de la emigración española actual: la “movilidad exterior” y la incidencia de la crisis económica”, *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 76, pp: 303-328.

SONSINO, Y. Y GARCÍA, A. (2020): “Capturando el valor de los trabajadores experimentados”, *Esic Market Economics and Business Journal*, nº 2, pp: 473-496.

TOBES, P., ANGOITIA, M., MATEOS, I., PÉREZ, C., SALAS, A. Y GARCÍA, S. (2007): *La prolongación de la actividad laboral: Un reto para la empresa española*, Círculo de Empresarios, Madrid.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2022): <https://www.boe.es/> (Consultada en julio 2022).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2022): <https://www.ine.es/> (Consultada en junio de 2022).

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2022): <https://www.inclusion.gob.es/web/guest/home> (Consultada en julio de 2022).

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2022): <https://www.oecd.org/> (Consultada en junio de 2022).