**ALGUNOS DETERMINANTES MACRO-SOCIALES DEL MANTENIMIENTO EN LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES MAYORES**

*Por David Luque Balbona[[1]](#footnote-1) y Ana M. Guillén[[2]](#footnote-2)*

**Abstract**

El mantenimiento de los trabajadores de mayor edad (55 y más años) en el mercado de trabajo y el alargamiento de la vida laboral van a ser dos de los mayores retos que deberán afrontar, conjuntamente, los mercados de trabajo y los sistemas protección social en el medio y largo plazo en el viejo continente. En este texto se repasan algunos de los factores a nivel macro-social que influyen en la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación.

**Frases a destacar**

En un repaso a la literatura académica, se pueden encontrar de forma recurrente una serie de factores que influyen especialmente en el mantenimiento en la actividad del colectivo de trabajadores mayores.

Las principales intervenciones a nivel institucional durante los últimos 20 años han estado centradas, casi en exclusiva, en el lado de la oferta.

La respuesta al empleo fue mayor entre los trabajadores sanos y con salarios altos; mientras que los trabajadores con salarios bajos y con peor salud continuaron jubilándose anticipadamente….

**Texto**

Dado el drástico cambio en la estructura demográfica de la población que están experimentando las sociedades europeas, el mantenimiento de los trabajadores de mayor edad (55 y más años) en el mercado de trabajo y el alargamiento de la vida laboral van a ser dos de los mayores retos que deberán afrontar, conjuntamente, los mercados de trabajo y los sistemas protección social en el medio y largo plazo en el viejo continente.

En un repaso a la literatura académica, se pueden encontrar de forma recurrente una serie de factores que influyen especialmente en el mantenimiento en la actividad del colectivo de trabajadores mayores y/o en su reincorporación al mercado de trabajo. En este texto nos centraremos en el nivel de análisis macro-social. Esto es, en las investigaciones que tratan de conocer cómo las condiciones institucionales y las pautas culturales obstaculizan o promueven la prolongación de la vida activa en las sociedades envejecidas.

En Europa, las principales intervenciones a nivel institucional durante los últimos 20 años han estado centradas, casi en exclusiva, en el lado de la oferta. Los gobiernos nacionales europeos se han limitado principalmente a eliminar los obstáculos para trabajar más años, cerrando las vías hacia la jubilación anticipada y posponiendo la edad de jubilación ordinaria. No obstante, se han olvidado en gran medida del lado de la demanda, prevenir la pérdida de empleabilidad de los trabajadores mayores (Guillemard, 2016)[[3]](#footnote-3).

En cuanto a los efectos de las reformas orientadas a aumentar la oferta de trabajadores mayores, para el caso de Austria, Staubli y Zweimüller (2013)[[4]](#footnote-4) encuentran el retraso de la edad de jubilación anticipada aumentó el empleo en 9,7 puntos porcentuales entre los hombres afectados y 11,0 entre las mujeres. No obstante, este cambio también tuvo efectos indirectos en el gasto por desempleo. En concreto, el desempleo aumentó en 12,5 puntos porcentuales entre los hombres y en 11,8 puntos porcentuales entre las mujeres. La respuesta al empleo fue mayor entre los trabajadores sanos y con salarios altos; mientras que los trabajadores con salarios bajos y con peor salud continuaron jubilándose anticipadamente a través de las prestaciones por discapacidad o a través de las prestaciones y subsidios por desempleo. En el caso de España, Sánchez-Martín et al. (2014)[[5]](#footnote-5) analizan los efectos de la reforma de las pensiones de 2011, caracterizada por retrasar dos años tanto en la edad de jubilación anticipada como la ordinaria, encontrando que la reforma genera grandes incrementos en la oferta laboral y recortes considerables en el coste de las pensiones; pero estos se logran a expensas de grandes pérdidas de bienestar, especialmente entre los trabajadores desempleados.

En un contexto institucional diferente, como el de Estados Unidos, Purcell (2007)[[6]](#footnote-6) señala que la tasa de empleo entre las personas de 55 años o más está influenciada por las condiciones económicas generales, la elegibilidad para los beneficios del seguro social, la disponibilidad de seguro médico y la prevalencia y el diseño de las pensiones patrocinadas por el empleador. Phillipson y Smith (2005)[[7]](#footnote-7), en el caso de Reino Unido, también señalan el acceso a una pensión ocupacional, de empresa, como un factor asociado a la salida temprana de la actividad.

En cuanto a los (des)incentivos que presenta la regulación española para alargar la vida laboral, García-Pérez et al. (2013, 118)[[8]](#footnote-8) destacan la vía del desempleo como la senda dominante hacia la jubilación: “las pequeñas tasas de reingreso observadas en España entre los trabajadores de 55 y más años son, al menos en parte, consecuencia de un diseño institucional que subvenciona la no participación frente a la costosa alternativa de búsqueda de empleo. La combinación de generosas prestaciones por desempleo (duraciones de hasta 2 años) y sanciones sustanciales por jubilación anticipada hacen que el desempleo sea una alternativa muy atractiva para un gran número de personas. El mismo efecto se manifiesta en las elevadas tasas de jubilación que se observan entre los trabajadores desempleados una vez que dejan de estar disponibles las prestaciones por desempleo”. De igual forma, Marmora y Ritter (2015)[[9]](#footnote-9) encuentran que los trabajadores mayores desempleados abandonan permanentemente la fuerza laboral a una tasa significativamente más alta que los trabajadores mayores empleados. En el mismo sentido, en el caso de Francia, Baguelin y Remillon (2014)[[10]](#footnote-10) apuntan que tanto empleadores como trabajadores consideran el seguro de desempleo como un plan de jubilación anticipada en lugar de un seguro contra el riesgo de pérdida del empleo. Finalmente, en lo que refiere a las reformas más reciente de las pensiones en España, siguiendo a García-Gómez et al. (2018, 13)[[11]](#footnote-11), “se espera que las reformas de las pensiones de 2011 y 2013, al reducir las expectativas de beneficios y también al incluir algún incentivo para trabajar más tiempo (compatibilidad parcial de la prestación después de la edad normal de jubilación), incentiven la oferta laboral de trabajadores mayores”.

Finalmente, en cuanto a los factores culturales, cabe destacar la distinta valoración social que se otorga a la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación en distintos contextos culturales. Sirve como ejemplo ilustrativo el acusado contraste que se da entre la sociedad japonesa, que registra la tasa de actividad de los trabajadores mayores más alta de los países industrializados, y la estadounidense, descrito por Williamson e Higo (2007, 3)[[12]](#footnote-12): “La cultura japonesa otorga un gran valor a permanecer productivo el mayor tiempo posible a lo largo de la vida, especialmente para los hombres. Incluso entre los trabajadores de más edad, el trabajo se valora mucho más que el ocio. En contraste, la sociedad estadounidense acepta mucho más que los trabajadores mayores se retiren de la fuerza laboral remunerada para realizar actividades de ocio a una edad en la que todavía gozan de buena salud y son plenamente capaces de continuar trabajando”.

En resumidas cuentas, en este breve repaso de la evidencia empírica internacional se muestra cómo las variables de tipo institucional y cultural influyen de forma significativa en el comportamiento de los trabajadores mayores a la hora de tomar la decisión de seguir trabajando más allá de la edad ordinaria de jubilación o de jubilarse de forma anticipada. En sociedades envejecidas como las europeas, la agregación de estas decisiones individuales repercute directamente en la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones, dado que afectan a la clave de bóveda de los sistemas de reparto, la ratio entre cotizantes y beneficiarios.

1. Doctor en Sociología. Profesor del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo (España). Grupo de investigación PROMEBI. luquedavid@uniovi.es [↑](#footnote-ref-1)
2. Doctora en Sociología. Catedrática del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo (España). Grupo de investigación PROMEBI. aguillen@uniovi.es [↑](#footnote-ref-2)
3. Guillemard, A. M. (2016). France: working longer takes time, in spite of reforms to raise the retirement age. Australian Journal of Social Issues, 51(2), 127-146. [↑](#footnote-ref-3)
4. Staubli, S. y Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? Journal of public economics, 108, 17-32. [↑](#footnote-ref-4)
5. Sánchez-Martín, A. R., García-Pérez, J. I., y Jiménez-Martín, S. (2014). Delaying the normal and early retirement ages in Spain: behavioural and welfare consequences for employed and unemployed workers. De Economist, 162(4), 341-375. [↑](#footnote-ref-5)
6. Purcell, P. (2007). Older workers: Employment and retirement trends (RS30629) [Electronic version]. Washington, DC: Congressional Research Service. [↑](#footnote-ref-6)
7. Phillipson, C. y Smith, A. (2005) Extending working life: A review of the research literature. Department for Work and Pension, Research Report No 299. [↑](#footnote-ref-7)
8. García-Pérez, J.I.; Jiménez-Martín, S. y Sánchez-Martín, A. (2013). Retirement incentives, individual heterogeneity and labor transitions of employed and unemployed workers. Labour Economics, 20, 106-120 [↑](#footnote-ref-8)
9. Marmora, P., y Ritter, M. (2015). Unemployment and the retirement decisions of older workers. Journal of Labor Research, 36(3), 274-290. [↑](#footnote-ref-9)
10. Baguelin, O. y Remillon, D. (2014). Unemployment insurance and management of the older workforce in a dual labor market: Evidence from France. Labour Economics, 30, 245-264. [↑](#footnote-ref-10)
11. García-Gómez, P., Jiménez-Martin, S., y Castelló, J. V. (2018). Trends in labor force participation of older workers in Spain (No. w24637). National Bureau of Economic Research. [↑](#footnote-ref-11)
12. Williamson, J.B. e Higo, M. (2007). Older Workers: Lessons from Japan, Center for Retirement Research at Boston College, series 11, June 2007. [↑](#footnote-ref-12)