



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA

EL IMPACTO DE LA EDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA RESILIENCIA DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA

INFORME PARA EL CENIE
ENERO DE 2024

Investigación promovida por:



Interreg
España - Portugal

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolupament Regional



PSL

Programa
para una
Sociedad
Longeva

CENIE
CENTRO INTERNACIONAL
SOBRE EL ENVEJECIMIENTO



ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	2
1. Introducción	6
1.1 Estructura de este informe	7
2. El impacto del aumento de la edad media de la mano de obra en la economía española	9
2.1 Envejecimiento de la población y reducción de la mano de obra	9
2.2 El envejecimiento de la mano de obra	21
2.3 Diferencias entre las industrias en España	27
3. Una mano de obra de mayor edad fortalece la resiliencia económica	31
3.1 Antecedentes de las repercusiones económicas del envejecimiento	31
3.1.1 Edad y productividad de la mano de obra	31
3.1.2 Edad de la mano de obra y resiliencia económica	33
3.2 De qué forma la mayor edad de la mano de obra influye positivamente en la resiliencia económica	35
3.2.1 El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento de las ventas	36
3.2.2 El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento del empleo	38
3.2.3 El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento de la productividad	39
3.2.4 El efecto de la edad de la mano de obra en la tasa de inversión neta	40
3.3 Análisis específico de la industria y la región	41
3.3.1 Industrias	41
3.3.2 Regiones	43
4. Recomendaciones de políticas	45
4.1 Aumento de la edad de jubilación	45
4.2 Calidad del trabajo de los trabajadores de más edad	48
4.2.1 Precariedad del mercado laboral entre los trabajadores de más edad	48
4.2.2 El entorno laboral para los trabajadores de más edad	50
4.3 Mejora de la situación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral	53
4.3.1 Reducción del riesgo de desempleo del mercado laboral para los trabajadores de más edad	53
4.3.2 Mejora de la calidad del entorno laboral para los trabajadores de más edad	54
4.4 Motivación dirigida a las empresas para contratar y retener a trabajadores de más edad	57
5. Conclusiones	59
Apéndice	60

RESUMEN EJECUTIVO

16 m

El número de personas mayores de 65 años o más alcanzará los 16 millones en España en 2050.

Al igual que muchas economías desarrolladas, España se enfrenta al reto del envejecimiento de su población. Según los pronósticos, en el año 2050, el número de personas mayores de 50 años supondrá cerca de la mitad de la población total de España. Dado que el número de jubilados supera el de trabajadores jóvenes que ingresan a la fuerza laboral, esta reducción de la mano de obra, sumada a la mayor cantidad de jubilados, podría ralentizar el crecimiento económico y ejercer una tensión relevante en los sistemas de pensiones, afectaría a toda la sociedad y no solo a las personas mayores.

El envejecimiento de la población y la mano de obra han definido la economía española. La esperanza de vida ha aumentado en España desde los cerca de 70 años en el año de 1960 a los más de 83 años en el 2021. Al mismo tiempo, la tasa total de fecundidad presenta una importante reducción: de casi 2,9 nacimientos por mujer en 1960, a menos de 1,4 en 2020, una caída que, en términos comparativos, supone un descenso de cerca del 52 %. De cara al futuro, se espera que la población española en edad laboral aumente hasta finales de la década de 2020, para empezar a reducirse a partir de dicho periodo. Se prevé que, en 2050, la magnitud de la población en edad laboral descienda hasta los 28,5 millones, prácticamente el mismo nivel que ya se alcanzaba en el año 2000.

Esto, a su vez, significa que se prevé un aumento notable en la tasa de dependencia de las personas mayores. En España, esta tasa ha crecido desde el 27 % del año 2000 a casi un 33 % en 2021. Y se prevé que alcance casi un 60 % entre los años 2050 y 2060. Dicho de otro modo: teniendo en cuenta semejante proyección, por cada tres personas en edad laboral, habrá casi dos personas de 65 años o más. Una alta tasa de dependencia de las personas mayores conllevará importantes desafíos económicos, pues un número cada vez más pequeño de trabajadores deberá financiar a un grupo cada vez más grande de jubilados.

Asimismo, en comparación con países como Francia, Alemania, Japón o el Reino Unido, España tiene una tasa de empleo baja para las personas de 55 años o más, situación que se agudizará por el envejecimiento de la mano de obra. Y así, entre 2005 y 2020, la edad promedio de los trabajadores españoles pasó de menos de 38 a más de 43 años. Este cambio se ha producido con mayor rapidez en España que en muchos otros países de su entorno. De hecho, entre 2000 y 2021, el porcentaje de trabajadores empleados mayores de 55 años aumentó en España en aproximadamente 11 puntos porcentuales.

Las industrias y regiones de España se verán afectadas de diversas formas. La región noroccidental de España, en que se ubican las Comunidades Autónomas de Galicia y de Castilla y León, registrará la mayor reducción del empleo entre 2020 y 2050. Ambas Comunidades también tienden a tener mano de obra de mayor edad, con edades promedio entre los 44 y los 46 años. Si bien en algunas industrias, como «servicios financieros» o «comercio, transporte y hostelería», la participación de trabajadores empleados de más de 55 años se sitúa en torno al 13 % - 14 % en 2020, en otras industrias, esta participación alcanza alrededor de un 24 % en los sectores de «agricultura, silvicultura y pesca» y «administración pública y servicios sociales».

En el presente informe, nos centramos en el vínculo entre la estructura etaria de la mano de obra y la resiliencia económica de las empresas, analizando y valorando la forma en que la distribución etaria de la mano de obra explica diferentes resultados económicos de las empresas; en concreto, en las ventas, el empleo, la productividad y la inversión, especialmente tras de la Gran Recesión económica que se inició en España en los primeros meses del año 2008. Concluimos que, frente a la interpretación frecuente y prejuiciado, el análisis preciso de os datos nos permite afirmar que la mano de obra de mayor edad...

- ...ayudó a las empresas españolas a concretar más ventas durante la Gran Recesión;
- permitió a las empresas registrar mayores tasas de crecimiento del empleo durante la crisis;
- tuvo un efecto positivo en la productividad de las empresas durante la Gran Recesión;
- y dio lugar a un aumento de la tasa de inversión neta.

Las conclusiones aportadas por el presente informe también sugieren que el efecto de la edad de la mano de obra en la resiliencia podría depender tanto del sector industrial como de la región en los que opera la empresa. Por ejemplo, durante una crisis, una empresa manufacturera de alta tecnología puede beneficiarse más de los conocimientos de los trabajadores de mayor edad que una empresa minorista de baja tecnología. Además, las regiones más ricas suelen presentar una economía más diversa, lo que disminuye el riesgo de una desaceleración económica significativa. Asimismo, las empresas de las regiones más ricas pueden acceder a una mejor infraestructura y a más recursos, como el capital y el trabajo, que en conjunto ayudan a las empresas a superar las crisis.

Una mano de obra de mayor edad causalmente aumenta

la resiliencia de la económica.

En consecuencia, las autoridades responsables deben tomar en consideración cuanto supone, como amenaza y como oportunidad, el envejecimiento de la población y particularmente la mano de obra. Y obrar en consecuencia. Si no se ponen en práctica iniciativas políticas para contrarrestar los cambios señalados, el envejecimiento de la población podría ejercer una violenta presión sobre las finanzas públicas y desacelerar el crecimiento económico. El continuo cambio demográfico exige crear el marco necesario para que las personas mayores participen activa y satisfactoriamente en el mercado laboral.

Las autoridades responsables de las políticas públicas deben fomentar que los trabajadores mantengan el interés en seguir trabajando a medida que envejecen. Una opción para incrementar la participación de los trabajadores de más edad en la fuerza laboral es aumentar la edad de jubilación. La jubilación efectiva promedio en España se sitúa por debajo de la media de la OCDE, tanto para los hombres (en torno a los 64 años) como para las mujeres (más de 62 años). Las autoridades responsables de las políticas públicas españolas deberían considerar aumentar los costes de la jubilación anticipada para los empleadores o directamente anular la jubilación anticipada.

Para que el trabajo siga siendo interesante, la responsabilidad política pública debe mejorar la situación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral. La precariedad del mercado laboral para los trabajadores de más edad es mucho mayor en España que la de países como Francia, Italia o el Reino Unido. Además, entre los trabajadores de más edad, el grado de «tensión laboral» -factor que mide la calidad del entorno laboral-, es más alto en España que en Francia, Alemania, Italia, Japón y el Reino Unido. Las autoridades responsables deben aspirar a disminuir el riesgo de desempleo de los trabajadores de más edad, reduciendo la probabilidad de entrar en paro, disminuyendo la probable duración de la desocupación. Las autoridades responsables pueden también ayudar a reducir la duración prevista del desempleo estableciendo programas activos del mercado laboral, como aquellos especializados en ayudar a los trabajadores desempleados de más edad para encontrar trabajo en el menor tiempo posible.

Igualmente, las autoridades responsables deben mejorar la calidad del entorno laboral de los trabajadores de más edad. Una herramienta eficaz para abordar este problema es la creación de una normativa adicional que tenga como objetivo específico proteger a los trabajadores de más edad, por ejemplo, mediante directrices de seguridad en el lugar de trabajo. Del mismo modo, deben fomentar la participación de los trabajadores de más edad, velando por crear condiciones que le permitan conciliar la vida

laboral con la atención a sus familiares dependientes. Y promover las oportunidades de readaptación profesional y de formación complementaria, subsidiando, por parte de los gobiernos, programas de formación dirigidos a empleados mayores para así incentivar a los empleadores en el desarrollo de este tipo de programas.

Las autoridades responsables deben asegurarse no solo de que los trabajadores de más edad quieran seguir trabajando, sino también fomentar que las empresas estén dispuestas a retenerlos y contratarlos. Entre las principales iniciativas a desarrollar, y a modo de un simple esbozo, se encontrarían las siguientes:

- Favorecer aquella legislación que prohíba la discriminación abierta por edad por parte de las empresas.
- Introducir incentivos económicos que motiven a las empresas a contratar y retener a trabajadores de más edad.
- Y motivar a las empresas en la implementación de prácticas de gestión de la edad.

Por último, para aprovechar la experiencia acumulada de los trabajadores de más edad, es fundamental asegurar la transferencia de conocimientos a las generaciones más jóvenes. Esto se puede lograr mediante la implantación y desarrollo de programas de mentoría.

1. INTRODUCCIÓN

Las poblaciones de todo el mundo, en especial las de los países desarrollados, están envejeciendo a un ritmo excepcionalmente rápido. Se prevé que el porcentaje de la población mundial de 65 años o más aumente desde el 10 % sobre el total de la población laboral, porcentaje del año 2022, a un 16 % en torno al año 2050, cuando una de cada seis personas superará los 65 años.¹ Este cambio será especialmente pronunciado en países desarrollados, como lo son muchos de los países europeos o varios de los asiáticos. España resultará especialmente afectada, ya que, en 2050², se prevé que el número de personas de más de 50 años supondrá aproximadamente la mitad de la población total.

El envejecimiento de la población y de la mano de obra supondrá afrontar una amplia serie de repercusiones y desafíos sociales. Y, muy especialmente, económicos. Dado que el número de jubilados superará el número de trabajadores jóvenes que ingresen a la fuerza laboral, esta reducción de la mano de obra, sumada a la mayor cantidad de jubilados, podrá ralentizar el crecimiento económico y ejercer una presión constante en los actuales sistemas de pensiones. Una circunstancia

que afectará no solo a las personas mayores, sino a toda la sociedad en su conjunto.

Sin embargo, los datos que existen con respecto a las repercusiones económicas del envejecimiento necesitan de una valoración más ajustada a la realidad. Y, por tanto, más proclive a entender, como así lo hace el presente informe, que la mano de obra longeva ha de percibirse no como un lastre ni como un obstáculo, sino como una oportunidad. Como un posible, y notable, factor de éxito económico, si se gestiona con planificación y eficacia. Así lo refleja el presente informe, al mostrar y concluir que una mano de obra de mayor edad aumentó, influyó, positivamente en la resiliencia económica de las empresas españolas durante la Gran Recesión vivida entre 2008 y 2014.³

El concepto de resiliencia económica, en el contexto de este informe, se refiere precisamente a la capacidad de resistir una perturbación económica, como lo fue la Gran Recesión, así como a la capacidad de recuperarse de dicho impacto. Y también, a cómo el hecho de promover la participación de los trabajadores de más edad en la fuerza laboral crea economías más sólidas ante las crisis.

El presente informe comienza analizando la forma en que el envejecimiento de la población y la mano de obra han influido en la economía española. Y, a continuación, describe el impacto que estos factores tendrán en España durante las próximas décadas. Para todo ello, se utilizan datos y previsiones del modelo económico mundial de Oxford Economics⁴ así como datos agregados de fuentes oficiales, como la OCDE. Asimismo, se toman en consideración otro conjunto de datos procedentes de los registros administrativos de España, denominados «Muestra Continua de Vidas Laborales» (MCVL); y la base de datos Sabi de Bureau van Dijk, cuando se recurre a describir con detalle estos cambios en las diferentes provincias e industrias del país.⁵ Igualmente el informe analiza cómo se han previsto y se prevén los cambios en España de la población en edad laboral, la fuerza laboral y el empleo, tanto en el conjunto del país como en sus diferentes provincias. Finalmente, el informe muestra las diferencias surgidas en la estructura etaria de la mano de obra a nivel país, así como a nivel industrial y regional.

Utilizando datos de la OCDE,⁶ también se aporta información valiosa sobre el entorno laboral de los trabajadores de más edad en España, en comparación selectiva con lo que ocurre en otros países desarrollados. Este análisis incluye el grado de precariedad del mercado laboral con respecto al desempleo entre los trabajadores mayores en España, así como la calidad de los trabajos que desempeñan.

Lo que distingue a este informe de otros es nuestro análisis de cómo la mano de obra de mayor edad contribuyó a aumentar la resiliencia de las empresas en España durante y después de la Gran Recesión, utilizando datos de la MCVL y la base de datos Sabi de Bureau van Dijk, que ofrecen información financiera granular a nivel de empresa. La resiliencia en el contexto de este informe se refiere a la capacidad de resistir una perturbación económica, como la Gran Recesión, así como la capacidad de recuperarse.

Por último, se formulan varias recomendaciones de políticas públicas que logren afrontar y superar con éxito estos desafíos, para concluir insistiendo en la necesidad de promover la participación de los trabajadores de más edad en la fuerza laboral de España, contrarrestando así los efectos económicos de la reducción de la población y, al mismo tiempo, aumentando la resiliencia de la economía española. Esto se puede lograr mejorando la calidad del trabajo de los trabajadores de más edad, aumentando la edad de jubilación, así como incentivando a las empresas a contratar y retener a trabajadores de más edad.

1.1 ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

El presente informe se estructura de la siguiente forma:

- La **sección 2** parte de diversas estadísticas descriptivas para mostrar y analizar las repercusiones del envejecimiento de la población y la mano de obra en la economía española. Asimismo, según las previsiones del modelo económico mundial de Oxford Economics, esta sección muestra el modo en que el envejecimiento definirá la economía española durante las próximas décadas.
- La **sección 3** se centra en describir un aporte novedoso de este informe, ilustrando los efectos causales de la estructura etaria de la mano de obra en la resiliencia económica entre las empresas españolas durante la Gran Recesión.
- La **sección 4**, recogiendo lo acordado en las secciones anteriores, analiza diferentes iniciativas políticas que se pueden utilizar para promover la inclusión de trabajadores de más edad en la economía con el fin de aprovechar su potencial económico.

¹ Véase Naciones Unidas, «World Population Prospects 2022», 2022, consultado en febrero de 2023.

² Véase Oxford Economics, «Investigating the Economics of Longevity in Spain», 2021, consultado en febrero de 2023.

³ La Gran Recesión en España se refiere a la grave recesión que se produjo por la Gran Crisis Financiera de 2007 a 2008 y que duró hasta 2014 en España.

⁴ Véase <https://www.oxfordeconomics.com/service/subscription-services/macro/global-economic-model/>.

⁵ Los resultados basados en estos dos conjuntos de datos se extrajeron de Eufinger, Guio, Muñoz-Gallego y González-Benito, «Employee age and firm resilience», 2023, consultado en febrero de 2023.

⁶ Véase OCDE, «Measuring and assessing job quality: the OECD job quality framework», Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración N.º 174, 2016, consultado en febrero de 2023.



2. EL IMPACTO DEL AUMENTO DE LA EDAD MEDIA DE LA MANO DE OBRA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Para sugerir recomendaciones razonables de políticas públicas sobre cómo aprovechar las oportunidades y hacer frente a los desafíos del cambio demográfico en España, es necesario que primero definamos con la mayor precisión la cuestión que nos ocupa. Por ello, abrimos la presente sección con un análisis descriptivo que nos permita evaluar el impacto de la longevidad de la mano de obra en la economía española. En primer lugar, investigamos qué cambios se han producido en la estructura etaria de la mano de obra y cuáles son los que se prevén en España. En segundo lugar, comparamos los cambios en España con los de otros países desarrollados, analizando además la heterogeneidad etaria de la mano de obra en España. Y, por último, analizamos tanto

las diferencias geográficas en la estructura etaria de la mano de obra entre las distintas provincias españolas como las diferencias observadas entre las industrias.⁷

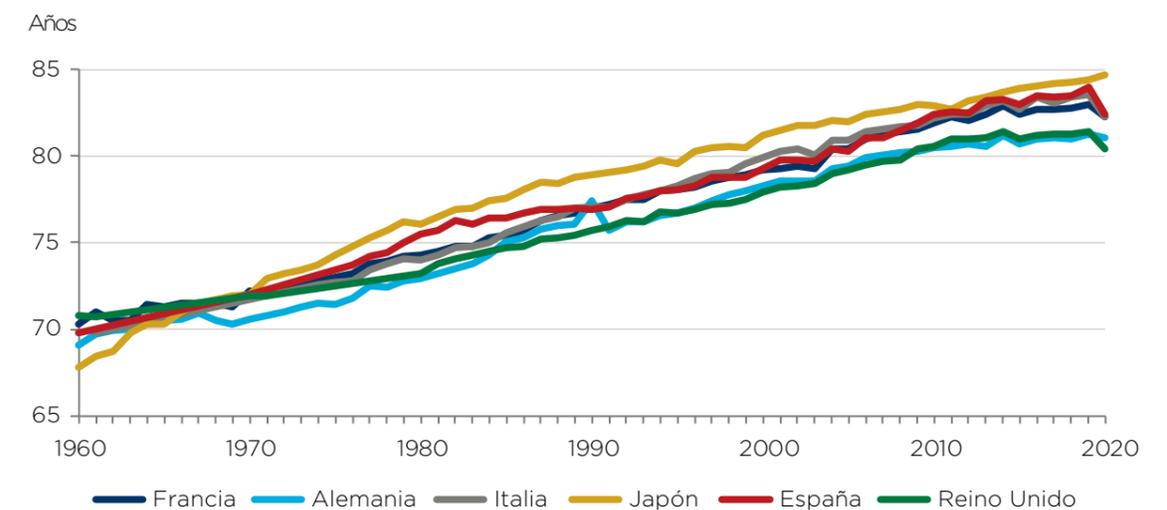
2.1 ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA MANO DE OBRA

Gracias a los avances en la medicina y la atención sanitaria, la población vive más y de forma más saludable. En consecuencia, en muchos países la esperanza de vida ha aumentado en las últimas décadas. La Figura 1 muestra cómo, durante los últimos 60 años, y en varios países desarrollados, la esperanza de vida ha aumentado muy significativamente. En el caso de España, la esperanza de vida media que, en el año

1960, y para el conjunto de la población, era de alrededor de 70 años, en 2021 alcanzó la cota de más de 83 años. (Adviértase que, en el caso de muchos países, la disminución de la esperanza de vida en 2020 respondió principalmente a los efectos de la pandemia de COVID-19.⁸)

Al mismo tiempo, en la mayoría de países desarrollados, este cambio ha venido acompañado de una drástica reducción en las tasas de fecundidad. En la Figura 2 se aprecia cómo la tasa total de fecundidad -definida ésta como el número total de hijos que tendría una mujer si viviese hasta el final de sus años fértiles-, en los países de la OCDE analizados en este informe ha descendido notablemente de los dos a tres

Figura 1: Esperanza de vida en países de la OCDE entre 1960 y 2020



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

⁷ En esta sección, utilizamos datos agregados (p. ej., de la OCDE o de los ministerios españoles) y datos microeconómicos (de la MCVL) para llevar a cabo nuestro análisis. Además, utilizamos datos y previsiones del modelo económico mundial de Oxford Economics.

⁸ Véase José M. Alburto, et al., «Quantifying impacts of the COVID-19 pandemic through life-expectancy losses: a population-level study of 29 countries», International Journal of Epidemiology 51, N.º 1 (2022) pp. 63-74, consultado en enero de 2023.

Según las proyecciones demográficas, el número de personas mayores de 65 años en España aumentará en un 138 % entre 2000 y 2050, alcanzando, en el final del periodo, la cifra de **16 millones.**

niños nacidos por mujer en 1960 a alrededor de 1,5 niños en 2020. En el caso concreto de España, la tasa total de fecundidad se redujo desde los casi 2,9 niños nacidos por mujer en 1960 a los menos de 1,4 en 2020, cifra que refleja una caída porcentual de cerca del 52 %.

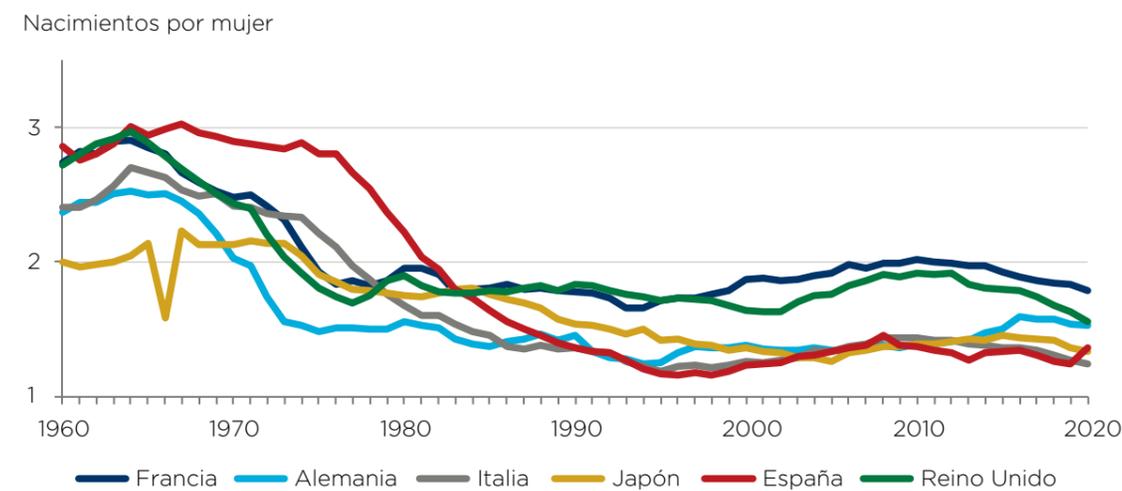
Una mayor esperanza de vida y una menor tasa de fecundidad

suponen que, en las últimas décadas, y en la mayoría de países desarrollados, se ha producido un envejecimiento continuado de la población, tendencia que, de acuerdo con las proyecciones demográficas, seguirá manteniéndose en el futuro inmediato. La Figura 3 ilustra cómo el número de personas mayores de 65 años se ha ido incrementando desde el año 2000 y cómo, en el caso de los países de la OCDE analizados en el presente informe, se prevé que siga haciéndolo hasta 2050. Y así, en países como Francia, Alemania, Italia, Japón, Portugal y el Reino Unido, la población de personas de edades avanzadas aumentará entre un 70 y un 100 % en el periodo 2000 - 2050. Es especialmente significativo el caso de España, donde se prevé que el número

de personas mayores de 65 años aumente en un 138 % en idéntico lapso temporal (2000-2050), pasando de 6,8 a 16 millones de personas longevas, lo que constituye la tasa de crecimiento más elevada entre los países de la OCDE analizados en el presente informe.

Este grado de envejecimiento de la población tendrá graves consecuencias para las economías de los países afectados. A medida que las personas envejecen, se jubilan y dejan de trabajar. Por otro lado, una baja tasa de fecundidad significa que menos personas jóvenes ingresarán a la mano de obra. Y, como resultado de todo ello, la población en edad laboral, definida como la comprendida entre los 15 y los 64 años, disminuirá

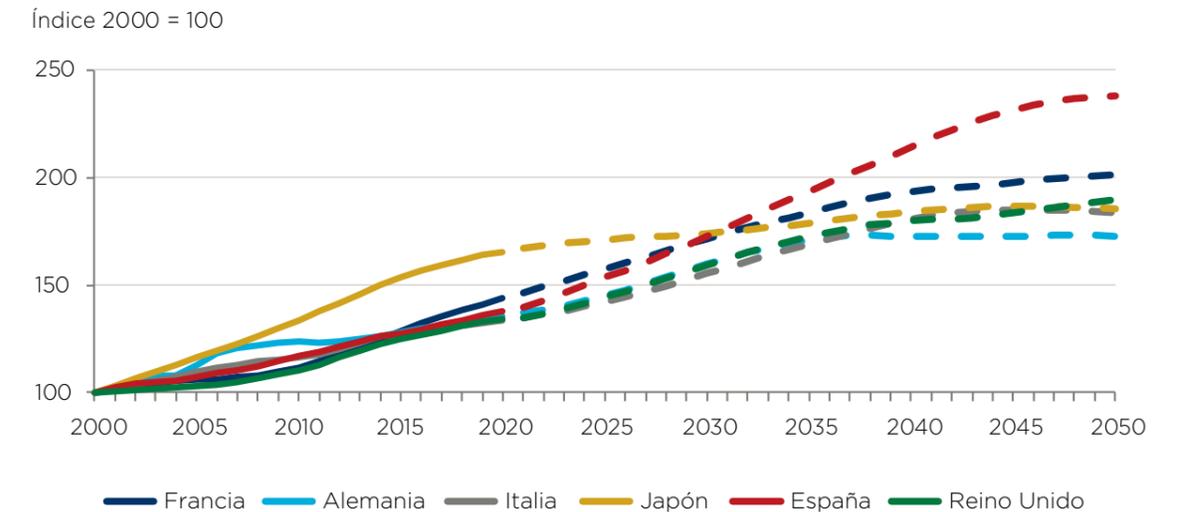
Figura 2: Tasa total de fecundidad en países de la OCDE entre 1960 y 2020 ⁹



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

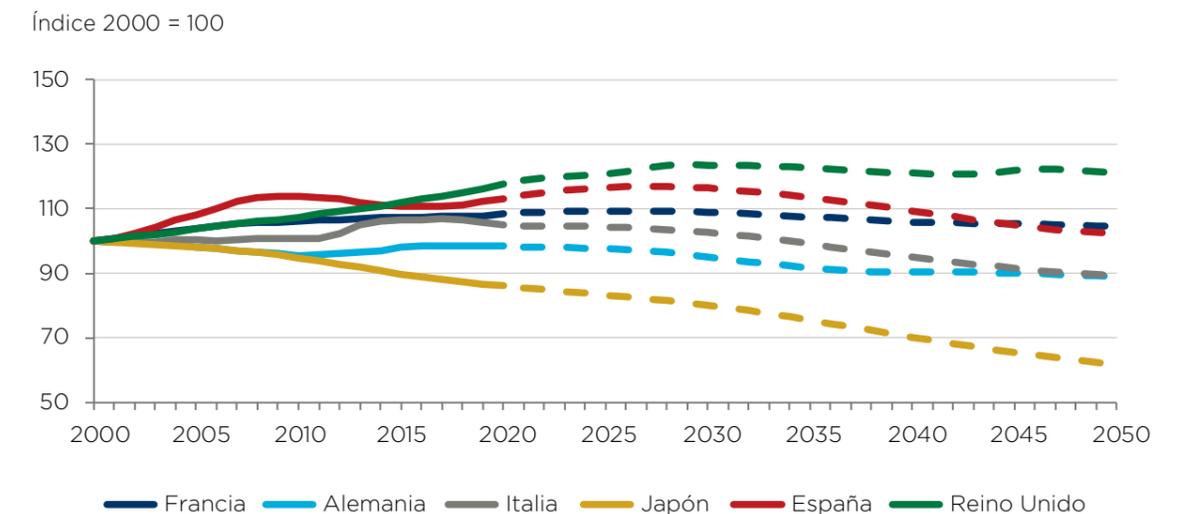
⁹ La tasa total de fecundidad se define como el número total de hijos que tendría una mujer si viviese hasta el final de sus años fértiles.

Figura 3: Población mayor de 65 años en países de la OCDE



Nota: las líneas discontinuas representan proyecciones
Fuente: Oxford Economics y Eurostat

Figura 4: Población en edad laboral en países¹⁰ de la OCDE



Nota: las líneas discontinuas representan proyecciones
Fuente: Oxford Economics y Eurostat

¹⁰ La población en edad laboral comprende a las personas entre 15 y 64 años.

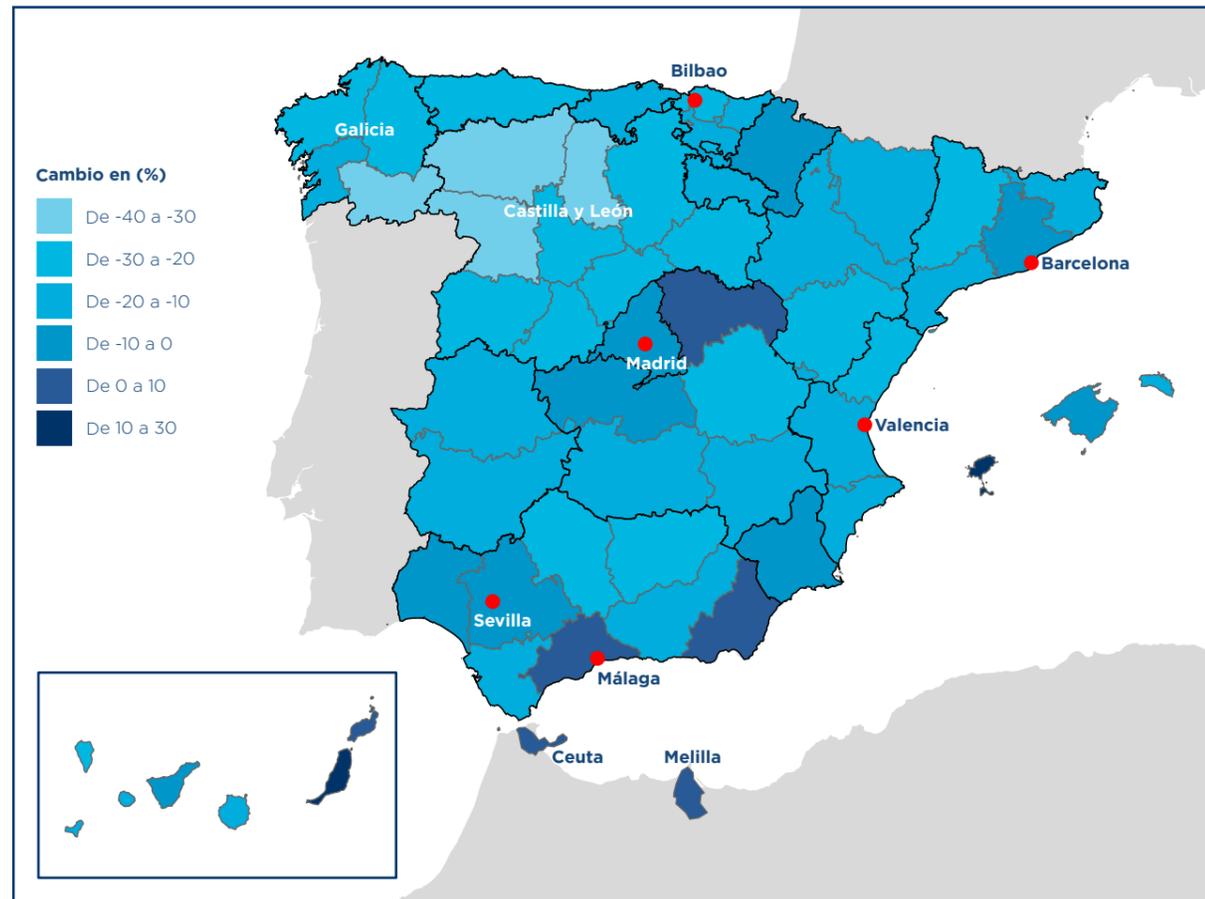
indefectiblemente. La Figura 4 muestra la evolución de la población en edad laboral desde el año 2000. Una evolución que, en el caso de los de la OCDE analizados en este informe, se prevé que se siga produciendo hasta 2050. En el caso de la población española, y en lo que se refiere a la edad laboral, ésta se espera que aumente hasta

finales de la década 2020-2030, iniciándose entonces un continuo proceso de reducción. De 31,5 millones en 2020, se prevé pasar a 28,5 millones en 2050, cifra que es equiparable con la alcanzada ya en el año 2000. En comparación con otros países desarrollados, la disminución de la población en edad laboral en España se encuentra en el rango

promedio. Mientras que algunos países, como Estados Unidos, el Reino Unido o Francia, tendrán una dinámica más favorable, otros, como Alemania, Italia, Portugal o Japón, registrarán disminuciones aún más acusadas.

El cambio previsto en la población en edad laboral varía sustancialmente entre

Figura. 5: Evolución prevista de la población en edad laboral en las diferentes provincias españolas entre 2020 y 2050



Nota: Ceuta, Melilla, las Islas Baleares y Canarias no han sido representadas a escala para facilitar su visualización en el gráfico.
Fuente: Oxford Economics y Eurostat

las distintas provincias de España. La Figura 5 muestra dicho cambio en el horizonte 2020-2050 y en el conjunto de las provincias españolas. Son de destacar las importantes diferencias observadas. Si, en algunas provincias, la población en edad laboral disminuirá en casi un 40 %, en otras se registrarán aumentos de hasta un 30 %. Las provincias que registrarán la disminución más acusada se ubican en las comunidades autónomas de Castilla y León y Galicia, pertenecientes a la región noroccidental de España.

Un aumento en la población mayor de 65 años, sumado a una disminución de la población en edad laboral, significará un incremento en el número promedio de jubilados por

trabajador. La Figura 6 ilustra el cambio previsto en varios países hasta 2060 en lo que se refiere a la tasa de dependencia de las personas mayores, definida ésta como la proporción de personas mayores de 65 años con respecto a la población de entre 20 y 64 años. En España, esta tasa ya ha aumentado considerablemente en los últimos años, yendo de aproximadamente un 27 % en 2000 a casi un 33 % en 2021. Y, entre 2050 y 2060, se estima que pueda alcanzar un porcentaje cercano al 60%. Dicho de otro modo: que por cada tres personas en edad laboral, haya casi dos de 65 años o más.

Si se cumplen las estimaciones, entre 2050 y 2060, la tasa de dependencia de las personas

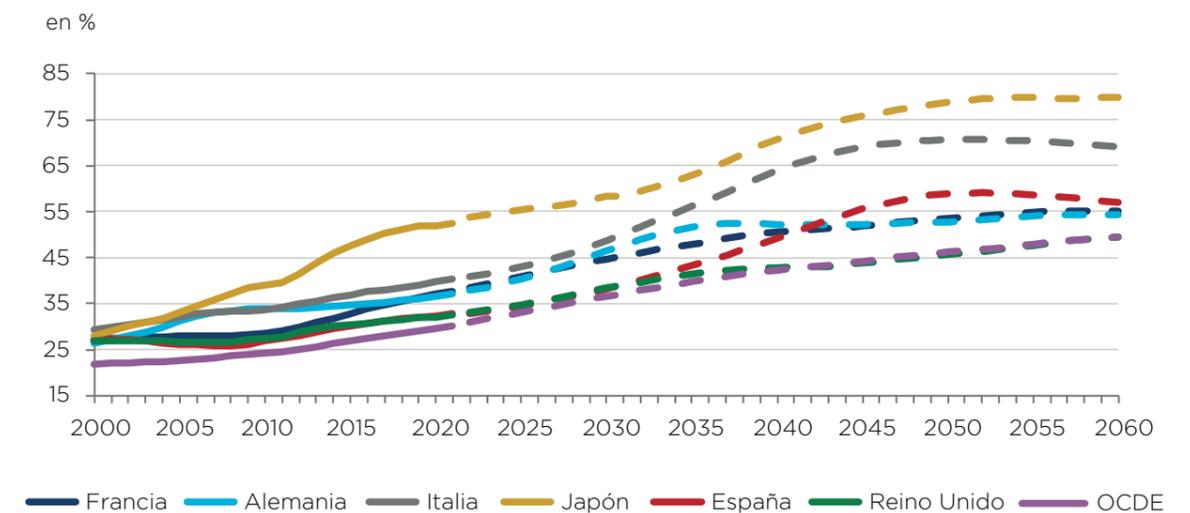
Se prevé que en España la tasa de dependencia de las personas mayores aumente de un 33 % en 2021 a un

60 %

en la década de 2050.

mayores en España será un 10 % superior a la prevista como media para la OCDE. Recordemos que, como ya se dijo, una tasa alta de dependencia de las personas mayores conllevará importantes desafíos sociales y también económicos, pues un grupo cada vez más pequeño de

Figura. 6: Tasa de dependencia de las personas mayores¹¹



Nota: Las líneas discontinuas representan proyecciones.
Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

¹¹ La tasa de dependencia de las personas mayores se define como la proporción de personas mayores de 65 años respecto de la población de entre 20 y 64 años.

Entre el grupo de trabajadores de 65 años o más, la tasa de participación en la fuerza laboral española se sitúa, con datos de 2021, en el 3,3 %, muy por debajo de la media de la OCDE, que alcanza cotas del

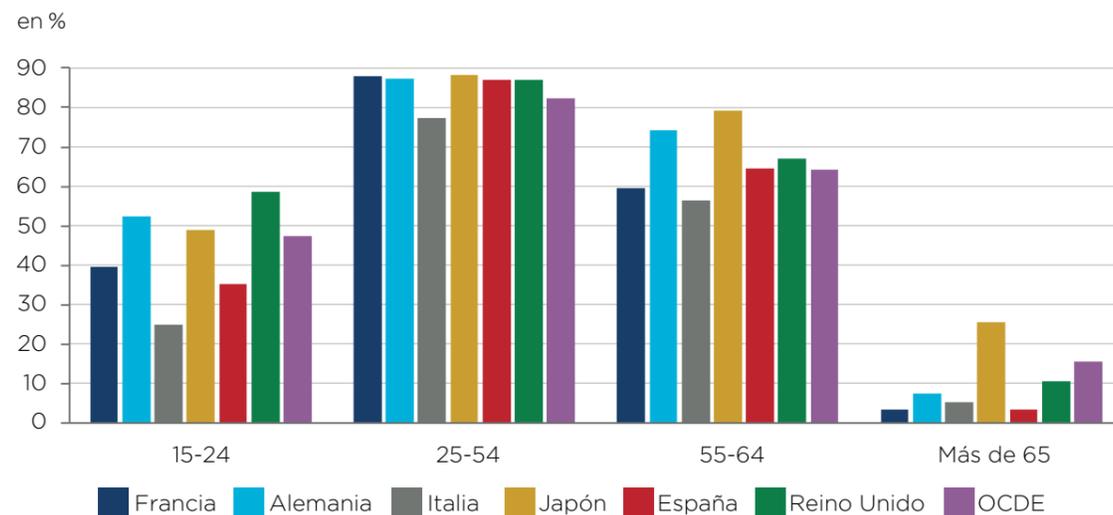
15,5 %.

trabajadores deberá financiar a otro cada vez más grande de jubilados. Si no se ponen en práctica iniciativas políticas para contrarrestar estos escenarios de futuro, el envejecimiento de la población podrá ejercer una presión relevante sobre las finanzas públicas y desacelerar el crecimiento económico.

Para evaluar razonablemente las consecuencias económicas del envejecimiento de la mano de obra, también se debe considerar quién está efectivamente trabajando o buscando trabajo. La Figura 7, de acuerdo, una vez más, con el comportamiento de los países de la OCDE seleccionados para este informe, ilustra cómo las tasas de participación en la fuerza laboral difieren a través de los diferentes grupos etarios. La tasa de participación en la fuerza laboral se define como la proporción de personas de un grupo que forma parte de la fuerza de trabajo, lo cual significa que están empleados o desempleados (y buscando trabajo activamente, véase Recuadro 1). Si bien, para el grupo de entre 25 y 54 años, la tasa de participación en la fuerza laboral española es mayor que la media de la OCDE, dicha tasa cae

mucho más rápidamente en el grupo de trabajadores españoles de más edad que en comparación con la media que presentan los países analizados de la OCDE. Para el grupo etario de 55 a 64 años, la tasa de participación en la fuerza laboral de España coincide con la media de la OCDE. Pero, en el grupo de 65 o más, y en el caso español, ésta es mucho más baja (un 3,3 % en comparación con el 15,5 %, como media de la OCDE). La comparación entre España y Japón es aún más sorprendente. La tasa de participación en el grupo de 65 años o más de Japón es casi ocho veces más alta que en España. Estas cifras revelan la oportunidad, y la necesidad, para España, de seguir considerando la importancia de la incorporación y participación activa de su población mayor en el mercado laboral.

Figura 7: Tasas de participación en la fuerza laboral en 2021 para los diferentes grupos etarios, países seleccionados para el informe y media de la OCDE

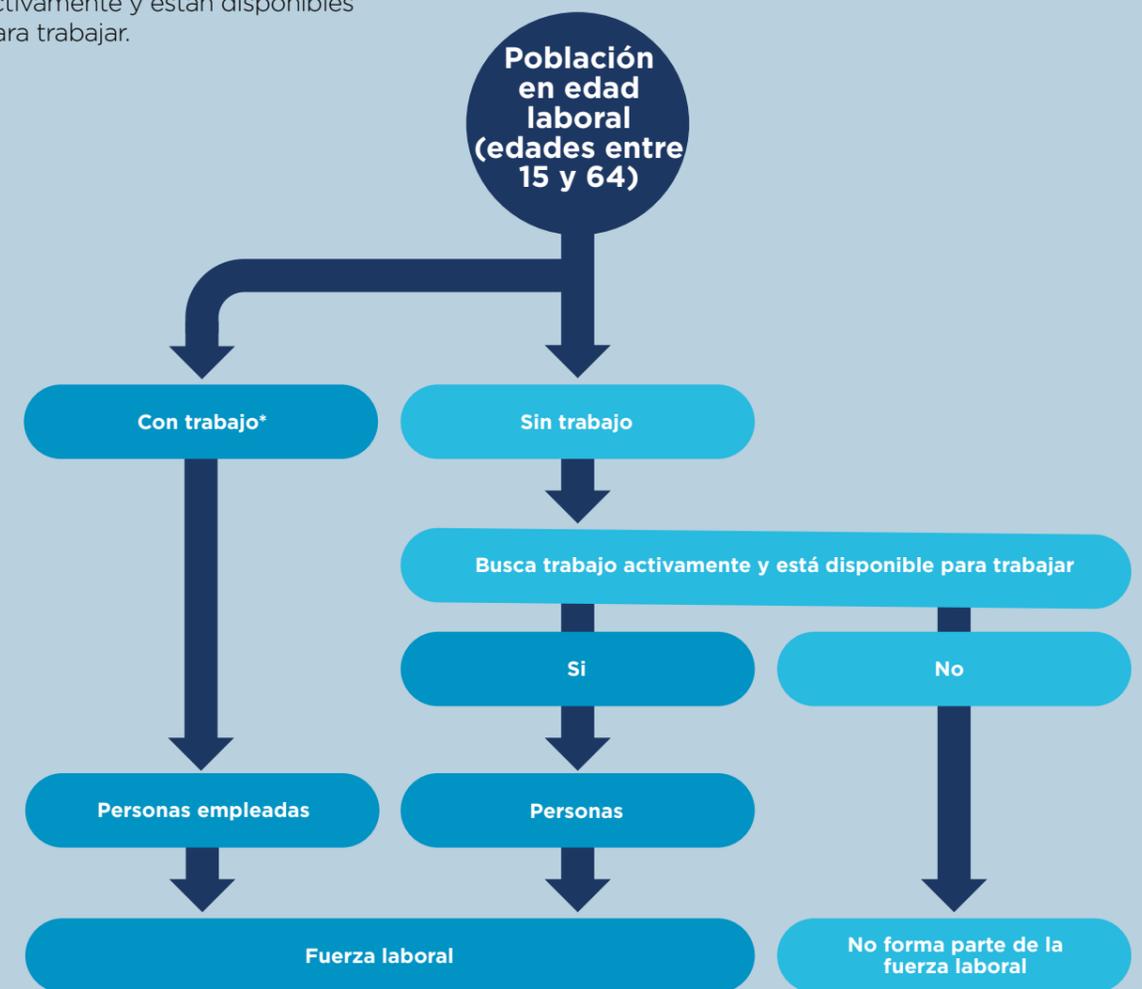


Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

RECUADRO 1: EXPLICACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA LABORAL

La **fuerza laboral** está conformada por aquellas personas de la población en edad laboral que se encuentran empleadas actualmente, así como por quienes, desempleadas, buscan trabajo activamente y están disponibles para trabajar.

La **tasa de participación en la fuerza laboral** se define como la fuerza laboral dividida entre el total de la población en edad de trabajar.



* En esta categoría incluimos las personas que han trabajado con empleo remunerado durante ,al menos, una hora en la semana anterior y/o a quienes, teniendo un trabajo, temporalmente no están trabajando debido a una enfermedad, licencia o acción sindical.

Fuente: Oxford Economics

Estas diferencias en las tasas de participación en la fuerza laboral entre diferentes grupos etarios, sumadas al envejecimiento de la población, se traducirán en una disminución de la fuerza laboral en muchos países desarrollados. La Figura 8 muestra el cambio en el tamaño de la fuerza laboral, así como la previsión de futuros cambios en varios países desarrollados. Para España, se prevé que el tamaño de la fuerza laboral para 2050 caiga a los niveles que se registraron por última vez en 2005.

La tasa de participación en la fuerza laboral incluye la proporción correspondiente tanto de personas que trabajan como de aquellas otras que están buscando trabajo. Para analizar únicamente la proporción de personas que trabajan, se debe evaluar convenientemente la tasa de

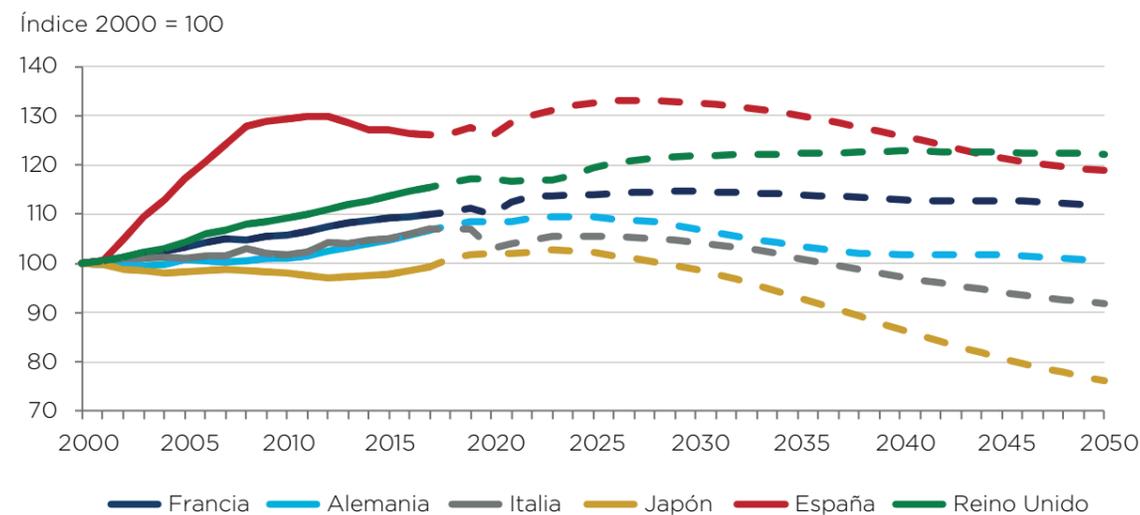
empleo. Dicha tasa se define como el número de personas empleadas de un grupo etario determinado, expresado como porcentaje del número total de personas de ese mismo grupo.¹² La Figura 9 muestra las diferencias de la tasa de empleo entre diferentes grupos etarios y varios países de la OCDE en 2021. La imagen resultante es similar a la de la tasa de participación en la fuerza laboral. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad es mucho más baja en España en comparación con la media de la OCDE. Para el grupo de 65 años o más, la tasa de empleo solo alcanza el 3 % en España, mientras, como media de los países integrantes de la OCDE, asciende al 15 %. De hecho, entre los países seleccionados para este informe, España ostenta la tasa de empleo más baja para el grupo etario de 65 años o más y

la segunda tasa más inferior para el grupo etario de 55 a 64 años.

Combinar las tasas de empleo con los cambios en la población produce transformaciones esenciales en el empleo total. En el caso de España, se espera que el empleo total alcance su punto máximo alrededor de 2030, previéndose que caiga por debajo de los niveles actuales hasta 2050 (véase la Figura 10).

Obsérvese que, entre 2005 y 2010, el punto máximo del empleo total para España está impulsado principalmente por los cambios demográficos, ya que la población en edad laboral en España pasó de 27 millones de personas en 2000 a 31 millones en 2010¹³, lo que permitió, como segunda palanca, que la tasa de empleo en España creciera del 56 % en 2000 al 66 % en 2007.¹⁴

Figura 8: Fuerza laboral de los diferentes países seleccionados de la OCDE



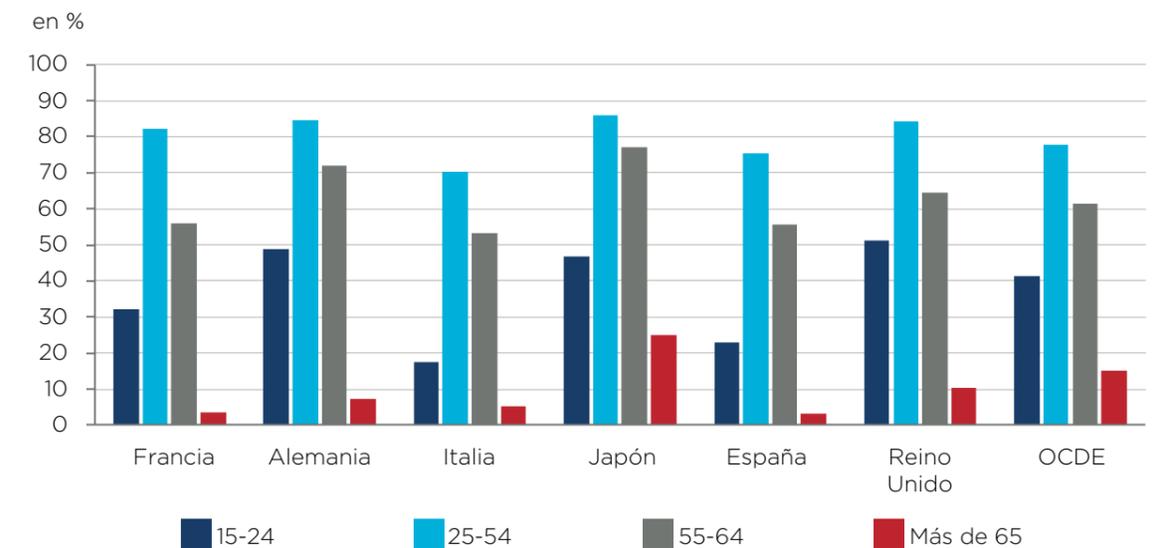
Nota: las líneas discontinuas representan proyecciones.
Fuente: Oxford Economics y Banco Mundial

¹² Véase el Recuadro 1 para obtener la definición de empleo.

¹³ Véase OCDE, «Working Age Population: Aged 15-64: All Persons for Spain», extraído de FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis, consultado en febrero de 2023.

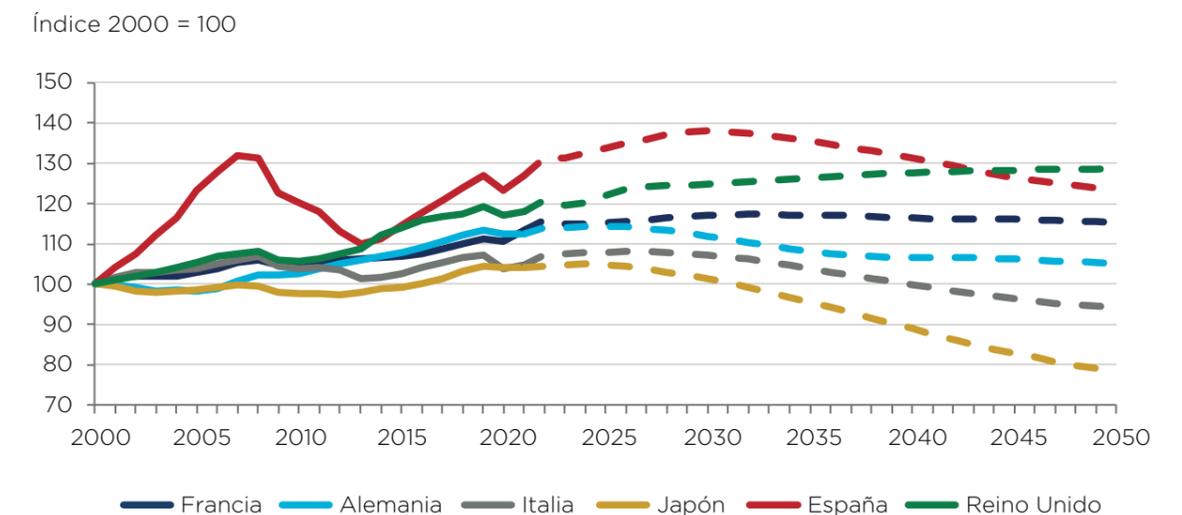
¹⁴ Véase OCDE «Employment rate (indicator)», consultado en febrero de 2023.

Figura 9: Tasa de empleo en 2021 en los diferentes grupos etarios y países seleccionados de la OCDE. Incluye media de la OCDE



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

Figura 10: Empleo total en los diferentes países seleccionados de la OCDE



Nota: las líneas discontinuas representan proyecciones.

Fuente: Oxford Economics e Instituto Nacional de Estadística

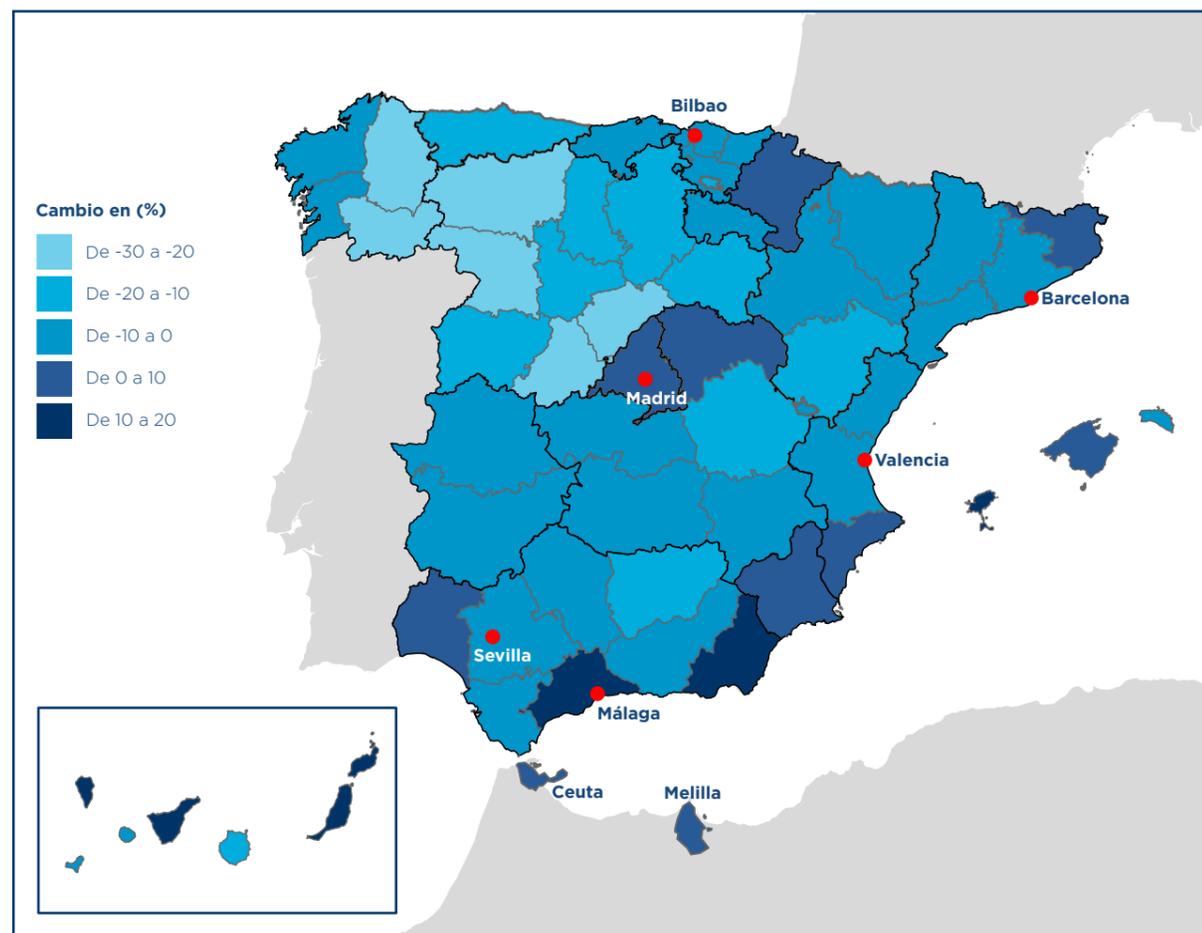
En el periodo que va de los años 2020 a 2050, el cambio previsto en el empleo varía significativamente entre las diferentes provincias de España. Si bien se espera que, en algunas provincias, como Málaga y Almería, se amplíe el número de personas empleadas, se prevé que la mayoría de las provincias registren una reducción del

empleo hasta 2050 (véase la Figura 11). La región noroccidental de España, donde se encuentran las comunidades autónomas de Galicia y Castilla y León, registrará la mayor reducción del empleo. Esta conclusión es coherente con las previsiones que revelaban que dichas provincias registrarían en España las mayores

reducciones en su población en edad laboral.

Por último, constatar que se mantiene una marcada diferencia entre hombres y mujeres en la actividad del mercado laboral de las personas mayores. La Figura 12 muestra que la amplia brecha de género en la tasa de empleo de España se

Figura 11: Evolución prevista en el empleo en las diferentes provincias españolas entre 2020 y 2050

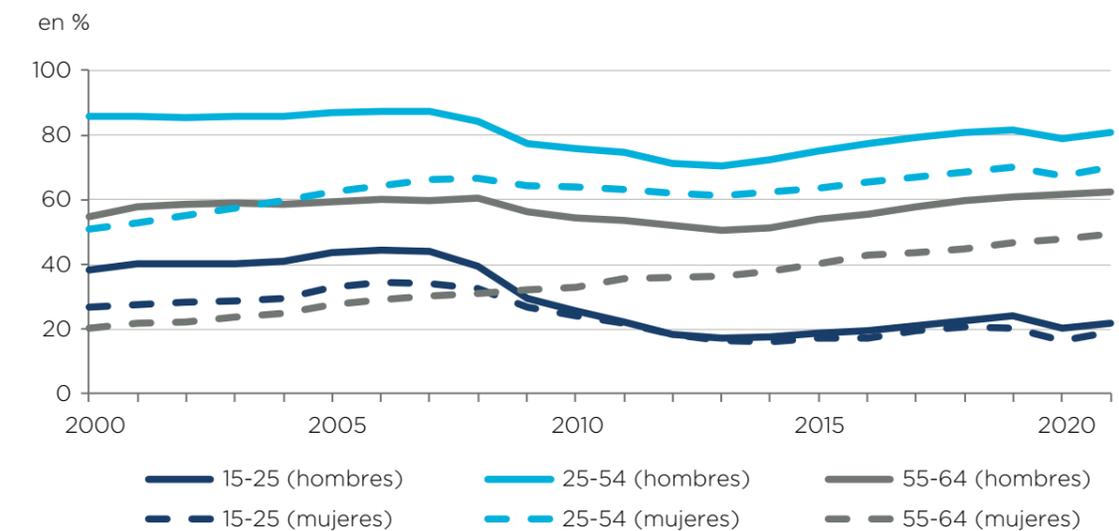


Nota: Ceuta, Melilla, las Islas Baleares y Canarias no han sido representadas a escala para facilitar su visualización en el gráfico.
Fuente: Oxford Economics e Instituto Nacional de Estadística (INE)

mantiene para ciertos grupos etarios. Si bien casi el 63 % de hombres, entre 55 y 64 años, estuvieron empleados en 2021, esta cifra solo alcanzó alrededor del 49 % en el caso de las mujeres del mismo grupo etario. Esta brecha se ha reducido de forma sustancial en los últimos años. Mientras que, desde el año 2000, la proporción de mujeres

empleadas ha aumentado de forma constante entre los trabajadores de más edad, en el caso de los hombres esta se redujo durante la Gran Recesión y solo pudo recuperarse a inicios de 2014. No obstante, la brecha de género en España, en relación con las tasas de empleo, sigue siendo amplia.

Figura 12: Brechas de género en la tasa de empleo en España entre 2000 y 2021



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE



2.2 EL ENVEJECIMIENTO DE LA MANO DE OBRA

El envejecimiento de la población no solo ha reducido la población en edad laboral en muchos países desarrollados, entre ellos España, sino que también ha cambiado la estructura etaria de la mano de obra. La Figura 13 muestra el crecimiento significativo de la edad promedio y la media de la mano de obra de España durante los últimos 15 años. Entre 2005 y 2020, la edad promedio de los trabajadores españoles pasó de 37,8 a 43,3, en tanto la edad media aumentó de forma aún más significativa, pasando de 36,6 a 43,5 años. El envejecimiento de

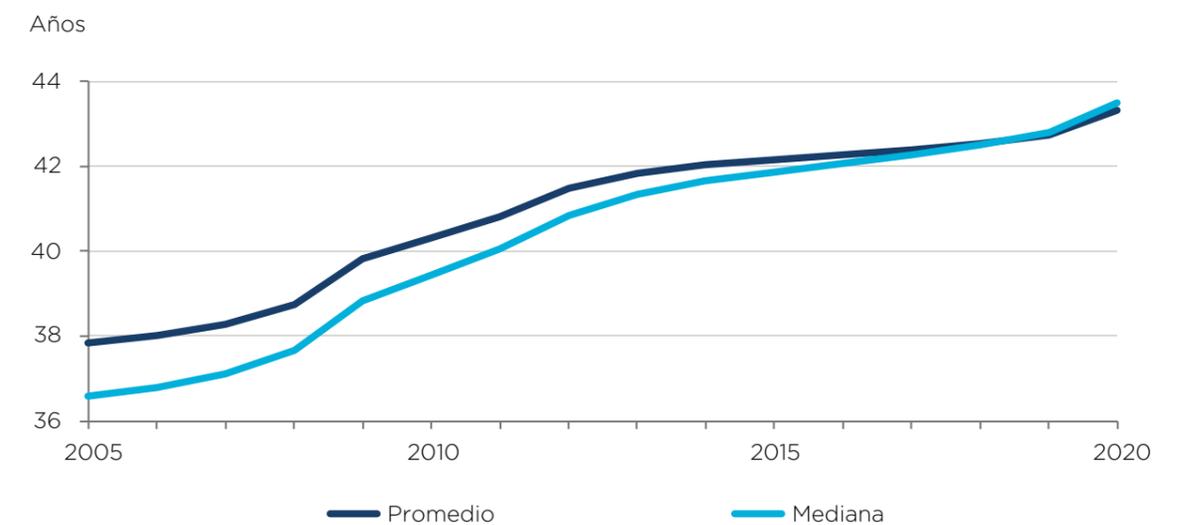
la mano de obra española se produjo especialmente entre 2005 y 2008.

El cambio en la edad promedio de la mano de obra está impulsado, en gran medida, por un aumento en el porcentaje de trabajadores de más edad. La Figura 14 ilustra, con respecto al total de personas empleadas entre 2000 y 2021 en los países seleccionados de la OCDE el incremento en el porcentaje de personas empleadas mayores de 55 años. En España, este porcentaje pasó de alrededor del 10 % en 2000 a casi el 20 % en 2021. Otros países de la OCDE también registraron incrementos notables. En la actualidad, el porcentaje

Entre los años 2005 y 2020, la edad promedio de los trabajadores españoles pasó de una media cercana a 38 años a algo más

de 43.

Figura 13: Evolución de la edad promedio de la mano de obra española entre 2005 y 2020



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

En España, el porcentaje de empleo de los mayores de 55 años, con respecto al total de empleados, pasó de alrededor del 10 % en 2000 a casi el

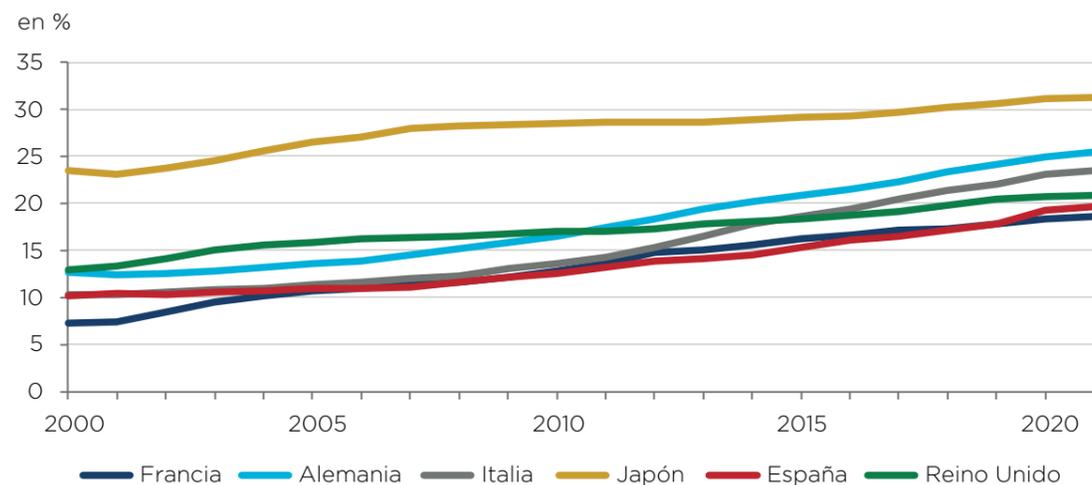
20 %
en 2021.

se sitúa en más del 30 % en Japón. En muchos países occidentales como Italia, el Reino Unido y Estados Unidos, este porcentaje también aumentó en las últimas décadas y alcanzó un nivel entre el 20 y el 25 % en 2021. Si bien el porcentaje de España está por debajo del de otros países, el cambio se ha producido con mucha mayor rapidez: entre 2000 y 2021, el porcentaje de trabajadores empleados mayores de 55 años aumentó en España en aproximadamente 11 puntos. Durante el mismo periodo, este porcentaje ascendió alrededor de 10 puntos porcentuales para la media de la OCDE y solo cerca de 8 puntos en Japón.

Si analizamos con mayor detalle la distribución etaria

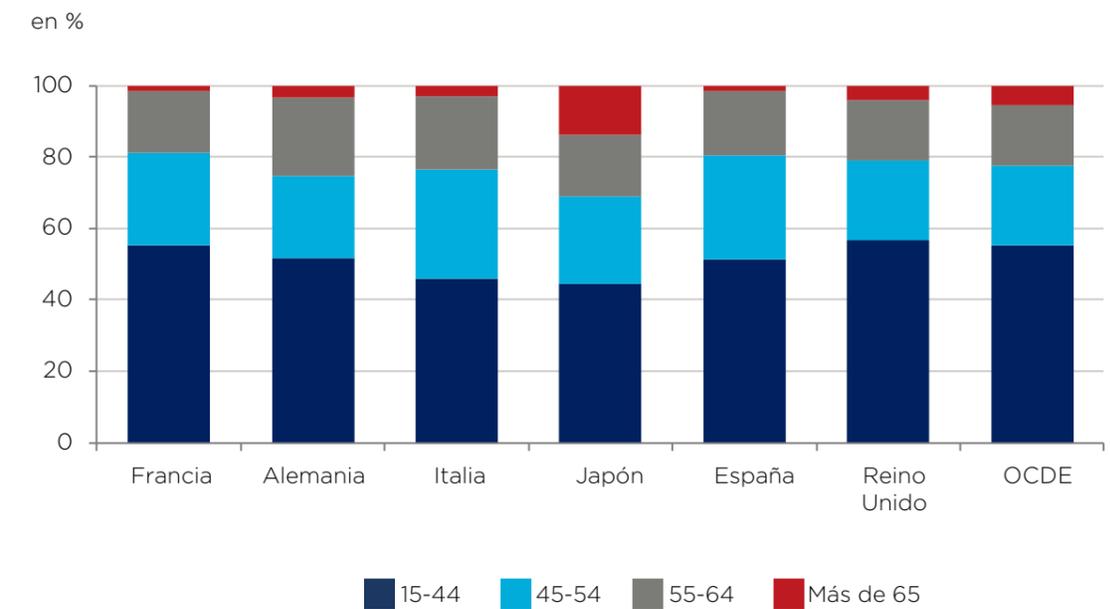
de la mano de obra en 2021, podremos observar que los trabajadores jóvenes y de edad intermedia conformaron el grueso de la mano de obra de España. Los trabajadores de entre 15 y 54 años supusieron alrededor del 80 % de la mano de obra, tal como se muestra en la Figura 15. Del 20 % restante, cerca del 18 % de trabajadores oscilan entre los 55 y los 64 años. Y menos del 2 % superan los 65. Si se compara la distribución etaria de la mano de obra de España con la de los otros países seleccionados de la OCDE, hallaremos que la proporción de trabajadores mayores de 55 años en la mano de obra de España es menor que la media de casi todos ellos (más del 23 %), Italia (alrededor del 23 %) y Japón (alrededor del 31 %), y solo está

Figura 14: Porcentaje de personas empleadas mayores de 55 años del total de personas empleadas entre 2000 y 2021 en los países seleccionados de la OCDE



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

Figura 15: Distribución etaria en 2021 de la mano de obra en los diferentes países seleccionados de la OCDE. incluye media de la OCDE



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

ligeramente por encima de Francia (casi 19 %). En el grupo de los trabajadores de 65 años o más, el porcentaje de España es menor que la media de la OCDE (casi 6 %): Italia (más de 3 %), Japón (casi 14 %) y Francia (cerca de 2 %).

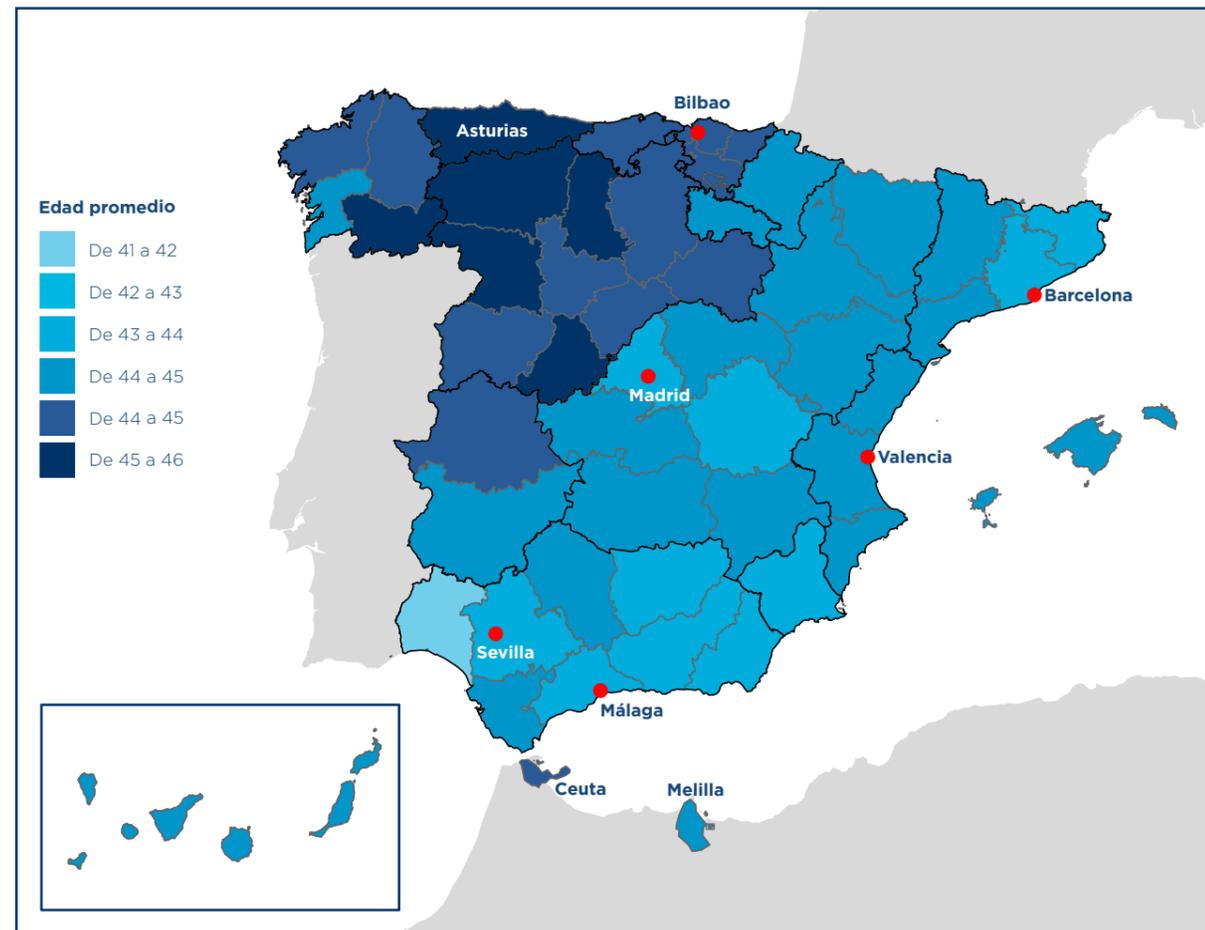
La estructura etaria de la mano de obra es muy heterogénea en el conjunto

de las provincias de España. La Figura 16 muestra las diferencias en la edad promedio de la mano de obra entre las provincias españolas en 2020.¹⁵ Si bien la mano de obra de las áreas central, oriental y sur de España es relativamente joven, con edades promedio que oscilan entre los 41 y los 43 años, la media etaria de la mano de

obra de las zonas norteñas y occidentales tiende a ser mayor, con edades promedio entre los 44 y los 46 años. En las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Asturias y Galicia se encuentran las provincias españolas con la mayor tasa de edad de la mano de obra.

También existe una gran

Figura 16: Edad promedio en 2020 de la mano de obra en todas las provincias de España

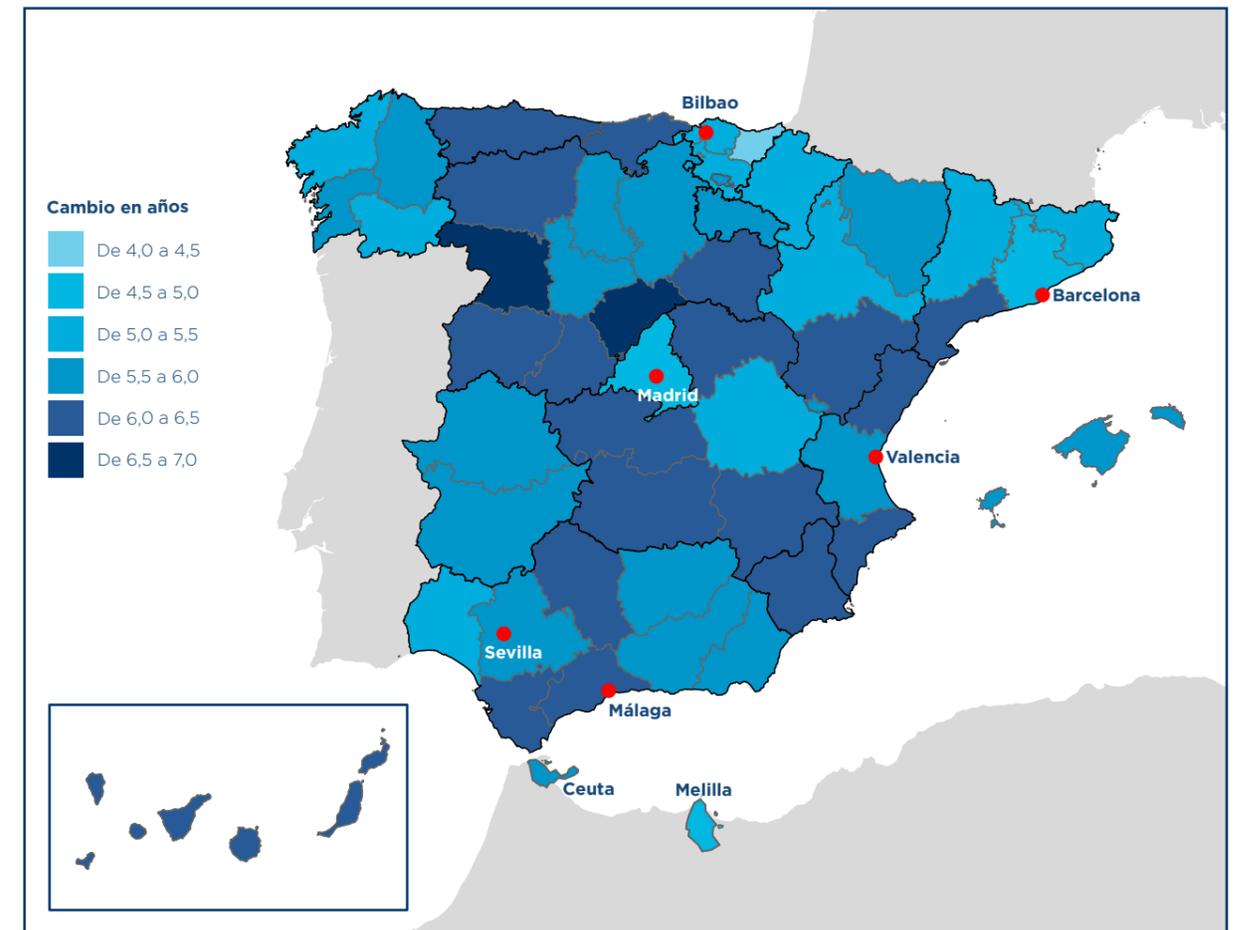


Nota: Ceuta, Melilla, las Islas Baleares y Canarias no han sido representadas a escala para facilitar su visualización en el gráfico.
Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)¹⁶

diferencia en el ritmo del envejecimiento. La Figura 17 muestra el cambio etario en la totalidad de la mano de obra española entre 2005 y 2020. En tal periodo, la edad promedio se incrementó en todas las provincias españolas, registrándose aumentos de entre cuatro y siete años. El incremento promedio de la edad de los empleados

ascendió del 15 % al 18 % en 15 años. Varias provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León registraron un incremento mayor -de casi siete años- en la edad promedio. Sin embargo, no se percibe un patrón geográfico definido.

Figura 17: Cambio en la edad promedio de la mano de obra de todas las provincias de España entre 2005 y 2020



Nota: Ceuta, Melilla, las Islas Baleares y Canarias no han sido representadas a escala para facilitar su visualización en el gráfico.
Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)



2.3 DIFERENCIAS ENTRE LAS INDUSTRIAS EN ESPAÑA

Cada sector industrial exige diferentes habilidades y capacidades. Asimismo, la preferencia por una u otra ocupación varía entre los jóvenes y los adultos mayores. Por lo tanto, la estructura etaria de la mano de obra es distinta según los diferentes sectores industriales. La Figura 18 ilustra el cambio respecto a la proporción de trabajadores empleados de 55 años o más en los diferentes sectores industriales de España. Si bien en algunas industrias, como «servicios financieros» o «comercio, transporte y

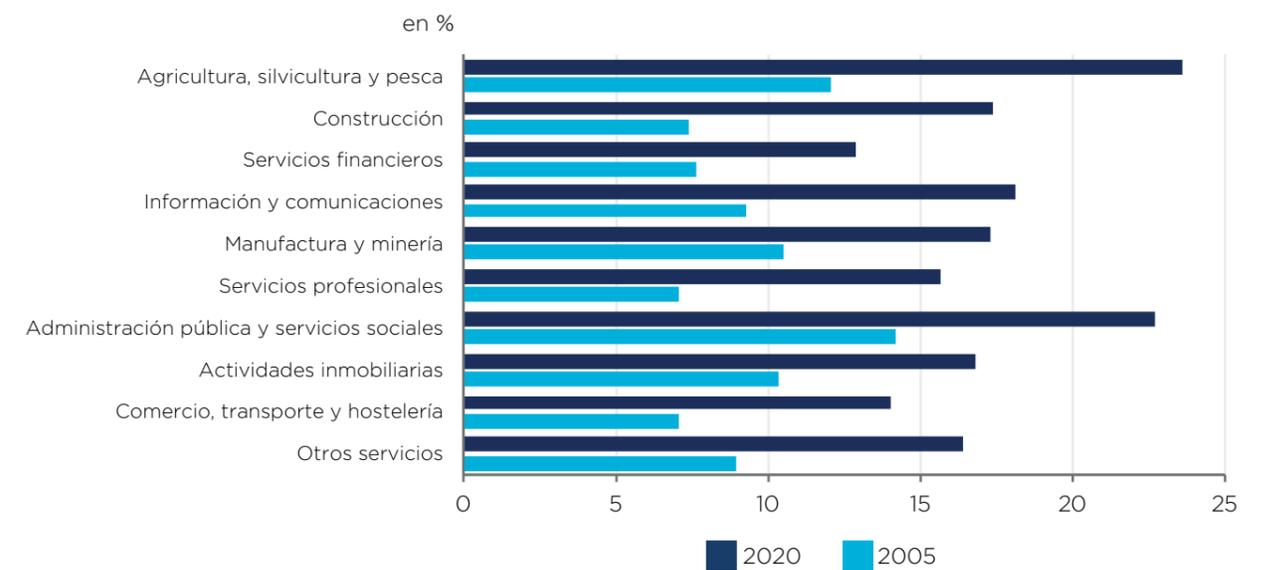
hostelería», la fracción de trabajadores empleados de más de 55 años se sitúa en 2020 en torno al 13 % - 14 %, esta alcanza alrededor de un 24 % en los sectores de «agricultura, silvicultura y pesca» y «administración pública y servicios sociales». También se puede apreciar que el porcentaje de personas empleadas en España, mayores de 55 años, entre 2005 y 2020, ha aumentado en todas las industrias.

En España, la proporción de trabajadores empleados de 55 años o más osciló entre el 13 % en el sector de «servicios financieros» y el

24 %

en «agricultura, silvicultura y pesca».

Figura 18: Proporción de trabajadores empleados mayores de 55 años en España respecto al total de personas empleadas en las diferentes industrias entre 2005 y 2020¹⁷

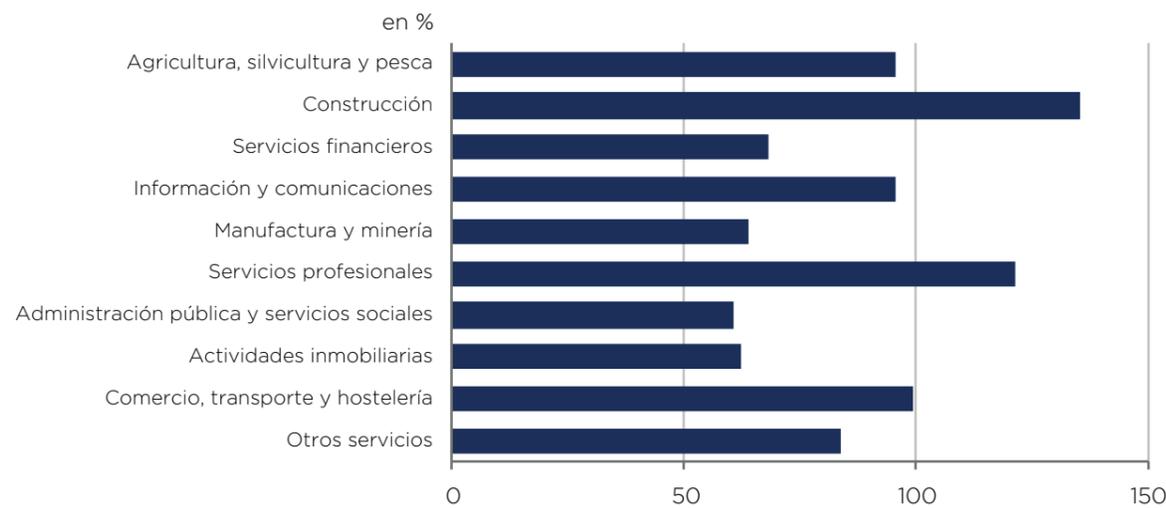


Fuente: Oxford Economics, a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

¹⁷ Para clasificar las diferentes industrias en sectores, hemos tomado como referencia el documento «Clasificación estadística de actividades económicas en la Comunidad Europea» (NACE Rev. 2).

Asimismo, el cambio operado en España en el porcentaje de personas empleadas mayores de 55 años, entre 2005 y 2020, registró una variación significativa en la comparación de las diferentes industrias. Como se muestra en la Figura 19, este cambio va de casi un 61 % en la administración pública y los servicios sociales a cerca de un 135 % en la construcción.

Figura 19: Cambio en la proporción de trabajadores empleados mayores de 55 años del total de personas empleadas entre las diferentes industrias españolas entre 2005 y 2020



Fuente: Oxford Economics, a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

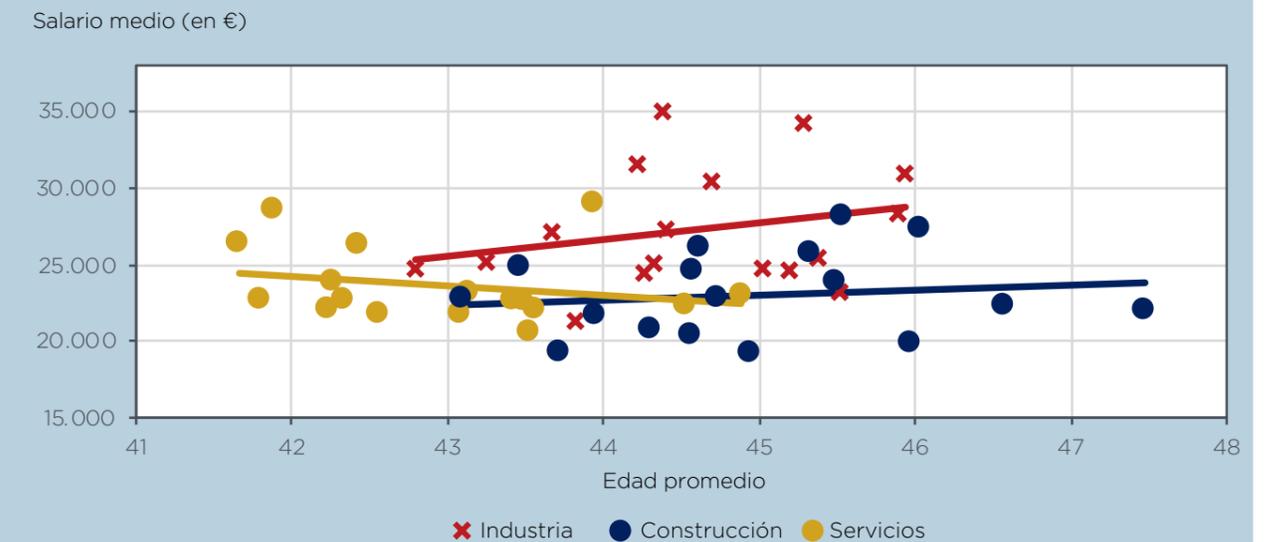
RECUADRO 2: CORRELACIÓN ENTRE LA EDAD Y EL SALARIO DE LA MANO DE OBRA

La edad de la mano de obra también guarda correlación con diferentes resultados sociodemográficos y económicos. La Figura 20 muestra la relación, o correlación, entre el promedio de la edad y del salario de la mano de obra en todas las comunidades autónomas y los sectores económicos de España en 2020. Los sectores económicos se dividen en tres categorías: industria,

construcción y servicios.¹⁸ Cada punto o aspa representa un par de comunidad autónoma e industria. Se puede apreciar que esta relación depende del tipo de sector económico. Mientras que una mayor edad promedio de la mano de obra está asociada a un salario medio más elevado en el sector industrial (marcado en rojo en la figura) y en el sector de la construcción (marcado en azul en la figura), sucede lo contrario en el sector

servicios (marcado en amarillo). Diferentes sectores pueden favorecer las habilidades de trabajadores jóvenes y mayores de forma distinta. Si bien el sector de servicios, como el de hostelería, pueden ofrecer una mayor remuneración por las habilidades o características de los trabajadores más jóvenes, por contra, los sectores industriales valoran más las habilidades y la experiencia de los trabajadores de más edad.

Figura 20: Correlación entre la edad y el salario de la mano de obra en las comunidades autónomas españolas en 2020



Fuente: Oxford Economics, a partir de los datos de Eufinger et al. (2023) y los datos del Instituto Nacional de Estadística

¹⁸ La categoría de industria incluye los siguientes sectores: «industrias extractivas», «industria manufacturera», «suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado» y «suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación». La categoría de servicios incluye los sectores «servicios de comercio al por mayor y al por menor; servicios de reparación de vehículos de motor y motocicletas», «transporte y almacenamiento», «actividades de servicios de alojamiento y de comidas y bebidas», «información y comunicaciones», «actividades financieras y de seguros», «actividades inmobiliarias», «actividades profesionales, científicas y técnicas», «actividades administrativas y servicios auxiliares», «administración pública y defensa; seguridad social obligatoria», «educación», «actividades sanitarias y de servicios sociales», «actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento», «otras actividades de servicios», «actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio» y «actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales». La categoría «construcción» está conformada por el sector de «construcción».



3. UNA MANO DE OBRA DE MAYOR EDAD FORTALECE LA RESILIENCIA ECONÓMICA

En la sección 2 se destacó cómo el envejecimiento de la población y de la mano de obra son fuerzas potentes en España. Por lo tanto, es importante entender cuáles son las consecuencias económicas de estos cambios.

3.1 ANTECEDENTES DE LAS REPERCUSIONES ECONÓMICAS DEL ENVEJECIMIENTO

3.1.1 Edad y productividad de la mano de obra

La evidencia en las publicaciones que estudian las repercusiones de la estructura etaria de la mano de obra en el rendimiento de la economía y la productividad es algo confusa y no concluyente. Algunos estudios sugieren que existe una relación negativa entre una mano de obra de mayor edad y la productividad, mientras que otros concluyen que no se puede observar dicha conexión e incluso encuentran que existe una relación positiva.

Un estudio empírico, fundamentado en datos de empresas belgas, indica que existe una correlación negativa entre el porcentaje de trabajadores de más edad y la productividad.¹⁹ Esta conexión es particularmente sólida para las empresas del sector de la tecnología de la información y comunicación (TIC). Por consiguiente, los autores sugieren que aumentar la edad de jubilación debería complementarse con programas de formación para las personas de mayor edad, especialmente en el sector de la TIC. Otro estudio sobre empresas belgas destaca la dimensión de género del

envejecimiento de la mano de obra.²⁰ Un incremento en el porcentaje de hombres mayores tuvo un impacto negativo en los beneficios de las empresas, mientras que un mayor porcentaje de trabajadoras de más edad tuvo un impacto negativo en la productividad de las empresas. Estos resultados muestran que se deben tener en cuenta los aspectos específicos del género en el envejecimiento del entorno laboral. Otros estudios, que analizan la productividad laboral y el porcentaje de trabajadores de 55 años o más, y que indican que existe un impacto negativo de los trabajadores de más edad en la productividad, sugieren que diferentes políticas, como mejores sistemas de asistencia sanitaria y un mayor gasto público en I+D, podrían ser un atenuante²¹ en el efecto negativo de tales factores.

Por el contrario, muchos estudios empíricos concluyen que no existe tal relación de impacto negativo. O incluso demuestran la relación positiva que se da entre la edad de la mano de obra, el rendimiento económico y la productividad. Por ejemplo, algunos estudios encuentran una relación positiva entre la productividad por empleado, así como cambios en la productividad y la participación de la mano de obra de trabajadores de

¹⁹ Thierry Lallemand y François Rycx, «Are older workers harmful for firm productivity?», De Economist 157, N.º 3 (2009) pp. 273-292, consultado en enero de 2023.

²⁰ Vincent Vandenberghe, «Are firms willing to employ a greying and feminizing workforce?», Labour Economics, N.º 22 (2013) pp. 30-46, consultado en enero de 2023.

²¹ Shekhar Aiyar y Christian H. Ebeke, «The Impact of Workforce Aging on European Productivity», IMF Working Papers, N.º 238 (2016), consultado en enero de 2023, Iñigo Calvo-Sotomayor, et al., «Workforce Ageing and Labour Productivity in Europe», Sustainability 11, N.º 20 (2019), consultado en agosto de 2023.

40 años y más (mientras que la correlación para los trabajadores menores de 30 años parece ser negativa).²²

Un tema recurrente en los estudios económicos es la productividad de los trabajadores de más edad y sus salarios (posiblemente) más altos. Varios estudios revelan que el porcentaje de trabajadores de más edad no solo guarda una estrecha correlación con una mayor productividad, sino que, además, sus salarios más altos están justificados.²³ La experiencia laboral parece sustentar entre el 40 y el 43 % de las mejoras salariales de los trabajadores.²⁴ Otro artículo arroja conclusiones similares, con la salvedad de las industrias de alta tecnología, donde el perfil de antigüedad-productividad muestra una relación negativa.²⁵ Esta circunstancia confirma la hipótesis de que el rápido cambio tecnológico podría acelerar la depreciación de las habilidades de los trabajadores de más edad.

Un estudio, fundamentado en datos de empresas coreanas, revela que no existe una relación importante entre los trabajadores de más edad y los costes laborales ni entre los trabajadores mayores y la productividad de la empresa.²⁶ En consonancia con sus conclusiones, la autora considera necesario acabar con la creencia de que los trabajadores de más edad representan mayores gastos y no son lo suficientemente productivos.

Otro estudio reciente destaca un aspecto interesante respecto al tema del envejecimiento de la mano de obra y la productividad, pues sostiene que la población de mayor edad acelera la automatización, lo cual a su vez aumenta la productividad.²⁷ Según los autores, el cambio demográfico es el causante de la escasez de trabajadores de mediana edad que estén especializados en actividades de producción manual. Esta escasez estimula la automatización, que aumenta la productividad en

general. Otro estudio, que intenta explicar las actividades de registro de patentes, utilizando la estructura etaria de la mano de obra, revela que las innovaciones regionales dependen de las habilidades de los trabajadores jóvenes. Y que esas habilidades están reforzadas por la presencia de trabajadores de más edad, ya que los trabajadores más jóvenes y los de mayor edad son complementarios en la producción y transferencia de conocimientos.²⁸

En un estudio anterior de Oxford Economics para CENIE se presentaron las contribuciones económicas de la economía de la longevidad en España.²⁹ Dicho informe muestra que hay una mayor proporción de trabajadores mayores de 50 años en puestos que requieren una mayor cualificación.

3.1.2 Edad de la mano de obra y resiliencia económica

Asimismo, hay varias formas y mecanismos mediante los cuales una mano de obra de mayor edad puede, en teoría, aumentar la resiliencia de las empresas ante las crisis:

- **Experiencia y conocimientos especializados.** Los trabajadores de más edad suelen tener más experiencia y conocimientos especializados en su campo, lo cual llega a ser valioso en tiempos de crisis. Es posible que comprendan mejor cómo funciona la empresa y puedan aportar conocimientos y soluciones valiosas para resolver los problemas que surjan.³⁰ Los trabajadores de más edad también pueden ser mentores de los trabajadores más jóvenes, orientándolos y apoyándolos al afrontar los retos de una crisis.
- **Lealtad.** Los trabajadores de más edad suelen ser

más leales a la empresa y estar más comprometidos con esta en los momentos difíciles.³¹ Esto puede ser especialmente importante cuando no hay un estado de ánimo favorable y los empleados ven su futuro con incertidumbre.

- **Ética del trabajo.** Los trabajadores de más edad suelen mostrar una ética laboral y una dedicación a su trabajo más sólidas.³² Esto puede ayudar a mantener la productividad y atender las necesidades de la empresa durante las épocas de crisis.

En consecuencia, nuestra hipótesis es que las empresas con una mano de obra de mayor edad pueden ser más resilientes ante las crisis económicas. En este informe, definimos resiliencia económica como la forma en que las empresas, industrias o economías reaccionan en respuesta a las perturbaciones de su entorno y su capacidad de superar las crisis. De un modo aún más amplio, se puede definir la resiliencia económica

como «la capacidad de las economías locales, urbanas o regionales de recuperarse de perturbaciones y disrupciones: la forma en que estas se ven afectadas y la rapidez con que se recuperan [...]».³³ Por lo tanto, es posible distinguir dos formas distintas de resiliencia: la estática y la dinámica. La resiliencia estática, a veces también denominada en la literatura profesional como robustez, es la capacidad de un sistema para ser capaz de mantenerse funcionando durante una crisis. La resiliencia dinámica se define específicamente por la rapidez y el nivel de recuperación que manifiesta un sistema ante los cambios que deba afrontar.³⁴

El tema de la resiliencia recibe cada vez más atención. Y, en el caso de la resiliencia económica, los estudios empíricos están teniendo una presencia constante y destacada.³⁵ Las variables típicas que se analizan para evaluar la resiliencia de una economía son el empleo, el valor añadido per cápita o

²² Bernhard Mahlberg, et al., «Ageing, productivity and wages in Austria: evidence from a matched employer-employee data set at the sector level», ECON Working Paper N.º 2 (2011), consultado en agosto de 2023, James Feyrer, «Demographics and Productivity», The Review of Economics and Statistics 89, N.º 1 (2007), pp. 100-109, consultado en agosto de 2023.

²³ Véase Judith K. Hellerstein, et al., «Wages, productivity, and worker characteristics: Evidence from plant-level production functions and wage equations», Journal of Labor Economics 17, N.º 3 (1999) pp. 409-446, consultado en enero de 2023, Ana R. Cardoso, et al., «Are older workers worthy of their pay? An empirical investigation of age-productivity and age-wage nexuses», DeEconomist 159, N.º 2 (2011) pp. 95-111, consultado en enero de 2023, y Jan C. Van Ours y Lenny Stoeldraijer, «Age, wage and productivity in Dutch manufacturing», De Economist 159, N.º 2 (2011) pp. 113-137, consultado en enero de 2023.

²⁴ Anu Madgavkar, et al., «Human capital at work: The value of experience», McKinsey Global Institute Report, consultado en agosto de 2023.

²⁵ Francesco Daveri y Mika Maliranta, «Age, seniority and labour costs: Lessons from the Finnish IT revolution», Economic Policy 22, N.º 49 (2007) pp. 117-175, consultado en enero de 2023.

²⁶ Joobong Kim, «Aging Workforce, Firm Productivity and Labor Costs in Korea: Are Older Workers Costly to Firms?», Asian Economic Journal 33, N.º 2 (2019) pp. 115-142, consultado en enero de 2023.

²⁷ Daron Acemoglu y Pascual Restrepo, «Demographics and Automation», The Review of Economic Studies 89, N.º 1 (2022) pp. 1-44, consultado en enero de 2023.

²⁸ Melanie Arntz y Terry Gregory, «What Old Stagers Could Teach Us - Examining Age Complementarities in Regional Innovation Systems», ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 14-050 (2014), consultado en agosto de 2023.

²⁹ Oxford Economics, «Investigating the Economics of Longevity in Spain», 2021, consultado en febrero de 2023.

³⁰ Véase David W. DeLong, «Lost knowledge: Confronting the threat of an aging workforce», Oxford University Press (2004).

³¹ Véase Linda K. Stroh y Anne H. Reilly, «Loyalty in the age of downsizing», Sloan Management Review 38, N.º 4 (1997) pp. 83-89, consultado en enero de 2023.

³² Véase Peter S. Thoursie, (2007) «Happy birthday! You're insured! Gender differences in work ethics», Economics Letters 94, N.º 1 (2007) pp. 141-145, consultado en enero de 2023.

³³ Véase Ron Martin, et al., «Local growth evolutions: recession, resilience and recovery», Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 8, N.º 2 (2015) pp. 141-148, consultado en febrero de 2023.

³⁴ Adam Rose, «Economic resilience to disasters», CARRI Research Report 8 (2009), consultado en enero de 2023.

³⁵ Hay muchos artículos empíricos que estudian la resiliencia económica. Véase por ejemplo Stefan P.T. Groot, et al., «The crisis sensitivity of European countries and regions: stylized facts and spatial heterogeneity», Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 4, N.º 3 (2011) pp. 437-456, consultado en febrero de 2023, Philip R. Lane y Gian M. Milesi-Ferretti, «The Cross-Country Incidence of the Global Crisis», IMF Economic Review, N.º 59 (2011) pp. 77-110, consultado en febrero de 2023, Lewis Dijkstra, et al., «The effects of the global financial crisis on European regions and cities», Journal of Economic Geography 15, N.º 5 (2015) pp. 935-949, consultado en febrero de 2023, Silvia Rocchetta y Andrea Mina, «Technological coherence and the adaptive resilience of regional economies», Regional Studies 53, N.º 10 (2019) pp. 1421-1434, consultado en febrero de 2023, y Fabiano Compagnucci, et al., «Asymmetric responses to shocks: the role of structural change on resilience of the Euro area regions», Applied Economics 54, N.º 37 (2022) pp. 4324-4355, consultado en febrero de 2023.

el PIB per cápita. La mayoría de los estudios comparan el rendimiento de diferentes empresas, regiones o industrias de un país con lo acaecido en otros países. Los recientes aportes a las publicaciones se centran en la Gran Recesión o en la pandemia de COVID-19, que tuvieron fuertes repercusiones en las economías de todo el mundo.

Al analizar qué condiciones influyen en la intensidad de la perturbación, así como en la rapidez y la recuperación ante la misma, algunos de estos artículos tienen en cuenta los factores demográficos. Un estudio, que analiza las tasas de desempleo en los distritos locales de Gran Bretaña durante la Gran Recesión, revela que las regiones con poblaciones de mayor edad sufren una disminución más acusada del empleo.³⁶

Algunos estudios investigan la resiliencia económica en el contexto de la Gran Recesión en España. Al analizar los diferentes sectores económicos, uno de ellos revela que las regiones con industrias más dinámicas y productiva, como la energía, la manufactura y los servicios avanzados del mercado, fueron más resilientes ante la crisis.³⁷ Otro de los estudios consultados concluye que las regiones que se especializan

en el sector de servicios fueron más resilientes en relación con el empleo.³⁸ Finalmente citar que un estudio posterior sobre el desarrollo económico de España durante la Gran Recesión asume que el capital humano, medido por el nivel educativo de la población local, mejora la resiliencia económica.³⁹

A nuestro entender, somos los primeros en analizar empíricamente el nexo causal entre la estructura etaria de la mano de obra y la resiliencia económica.

³⁶ Anastasios Kitsos y Paul Bishop, «Economic resilience in Great Britain: the crisis impact and its determining factors for local authority districts», *The Annals of Regional Science* 60, N.º 2 (2018) pp. 329-347, consultado en enero de 2023.
³⁷ Juan R. Cuadrado-Roura y Andrés Maroto, «Unbalanced regional resilience to the economic crisis in Spain: a tale of specialisation and productivity», *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 9, N.º 1 (2016) pp. 153-178, consultado en enero de 2023.
³⁸ Ana M. Angulo, et al., «Measuring resilience to economic shocks: an application to Spain», *The Annals of Regional Science* 60, N.º 2 (2018) pp. 349-373, consultado en enero de 2023.
³⁹ Adelheid Holl, «Local employment growth patterns and the great recession: The case of Spain», *Journal of Regional Science* 58, N.º 4 (2018) pp. 837-863, consultado en enero de 2023.

3.2 DE QUÉ FORMA LA MAYOR EDAD DE LA MANO DE OBRA INFLUYE POSITIVAMENTE EN LA RESILIENCIA ECONÓMICA

En esta sección, analizamos si una mano de obra de mayor edad puede aumentar la resiliencia de una economía ante las crisis. Y, de ser así, en qué medida.

La importancia de la resiliencia económica quedó patente durante la Gran Recesión en España, la cual produjo una caída sustancial del PIB y un aumento del desempleo. Una economía más resiliente podría haber reducido las consecuencias negativas de la Gran Recesión en la economía española. En efecto, una mayor resiliencia estática habría amortiguado el impacto directo de la crisis, mientras que una mayor resiliencia dinámica habría permitido a la economía española recuperarse con más rapidez de la recesión.

Debido a que la Gran Recesión afectó negativamente a una gran proporción de la población española, mejorar la resiliencia de la economía española es importante para la sociedad en general. Por tanto, es fundamental identificar los factores que pueden aumentar la resiliencia de una economía ante las crisis y aprovechar la aportación de estos factores.

Hemos analizado el efecto de una mano de obra de mayor edad en la resiliencia económica, calculando la forma en que la distribución etaria de la mano de obra influye causalmente en diferentes resultados económicos; en concreto, las ventas, el empleo, la productividad y la inversión después de la Gran Recesión en España.⁴⁰ Estos resultados se escogieron como los indicadores clave de la forma en que una empresa supera las crisis derivadas de una recesión. Una empresa que se ve sustancialmente afectada por una crisis tiene más probabilidades de registrar una caída en las ventas, el empleo, la productividad, la inversión o en todas estas variables. Por lo tanto, para valorar el rendimiento de una empresa durante y después de la Gran Recesión, seleccionamos estos cuatro elementos como indicadores claves de resiliencia económica. Para nuestro análisis, utilizamos datos de panel (MCVL y Sabi) agregados a nivel granular de industria-región en España.⁴¹

Una edad promedio un año mayor de la mano de obra genera un aumento de

0,8

puntos porcentuales en el crecimiento de las ventas acumuladas, cinco años después del inicio de la Gran Recesión.

⁴⁰ Los resultados de esta sección corresponden a los de la Sección 6 de Eufinger et al. (2023). La especificación del modelo de regresión con datos del panel de referencia se indica en la ecuación (1) de ese artículo. Las estimaciones, de la Figura 21 a la Figura 27, corresponden a las estimaciones para ψ_k en esa ecuación. Puede consultarse el anexo para ver las funciones detalladas de respuesta a impulsos.

⁴¹ En el anexo y en Eufinger et al. (2023) se puede encontrar una descripción detallada de la metodología empírica y de los datos empleados.

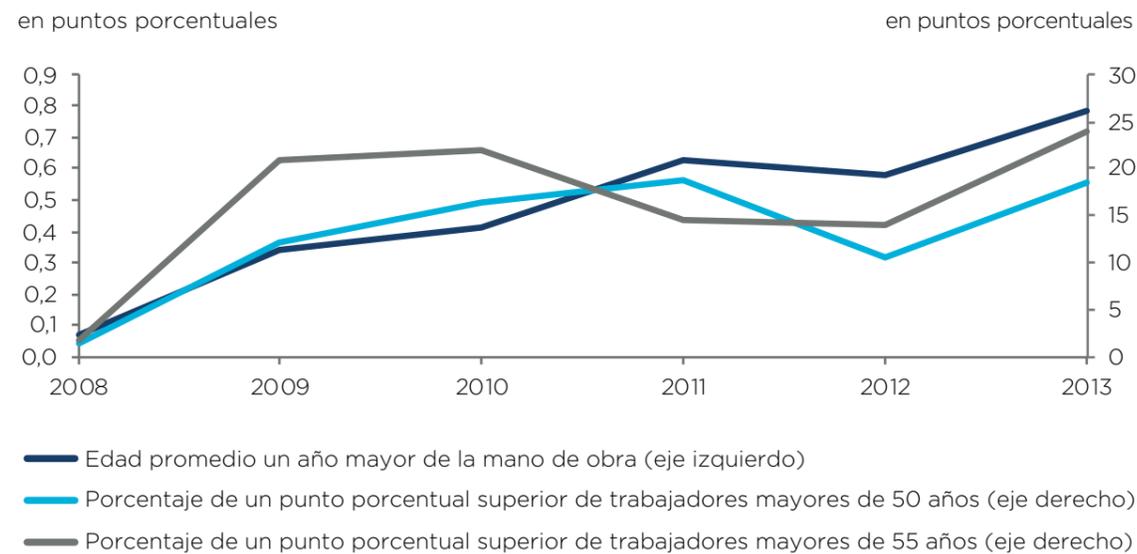
3.2.1 El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento de las ventas

Las ventas son un indicador de resiliencia de una empresa, ya que muestran la capacidad que ésta tiene para adaptarse a las condiciones económicas desfavorables. Se considera que una empresa es más resiliente si, en momentos de perturbación del entorno, ha sido capaz de mantener el nivel de demanda de sus productos o servicios y no ha interrumpido su oferta ante las adversidades económicas.

Concluimos que la edad de la mano de obra influyó positivamente en el crecimiento de las ventas durante la Gran Recesión en España. El crecimiento de las ventas se ha definido como la variación porcentual en las ventas entre un año específico después de la Gran Recesión y el año 2007, último antes de la Gran Recesión. De este modo, estimamos que tal efecto se produjo entre 2008, hasta cinco años después (de 2009 a 2013), que puede considerarse el último año de la recesión en España. La conclusión, según

la cual la edad de la mano de obra influyó positivamente en el crecimiento de las ventas, es robusta con respecto a diversas medidas de la estructura etaria de la mano de obra. La Figura 21 muestra la forma en que una edad un año mayor de la media de la mano de obra genera un aumento en el crecimiento de las ventas. Se puede observar que el efecto tiende incluso a aumentar con el tiempo. Si bien la edad promedio un año mayor de la mano de obra genera un mayor crecimiento de las ventas acumuladas de menos de 0,1 puntos porcentuales en

Figura 21: El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento de las ventas acumuladas



Fuente: Eufinger et al. (2023)

los inicios de la Gran Recesión, cinco años después, una edad promedio un año mayor se traduce en un aumento de 0,8 puntos porcentuales en el crecimiento de las ventas acumuladas. Se observa un panorama similar cuando se considera el porcentaje de trabajadores mayores de 50 (55) como una medida de la estructura etaria de la mano de obra. Un porcentaje de un punto porcentual superior de trabajadores mayores de 50 años, cinco años después del inicio de la Gran Recesión, genera un

aumento en el crecimiento de las ventas acumuladas de casi 19 (24) puntos porcentuales. Nuevamente, se puede observar que el efecto tiende a aumentar con el tiempo.

Por lo tanto, concluimos que contar con una mano de obra de mayor edad ayudó a las empresas españolas a obtener un mayor crecimiento de las ventas durante la Gran Recesión.

En España, una edad media de la mano de obra de un año por encima del promedio global, generó un aumento de

0,5

puntos porcentuales en el crecimiento del empleo acumulado, cinco años después del inicio de la Gran Recesión.

3.2.2 El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento del empleo

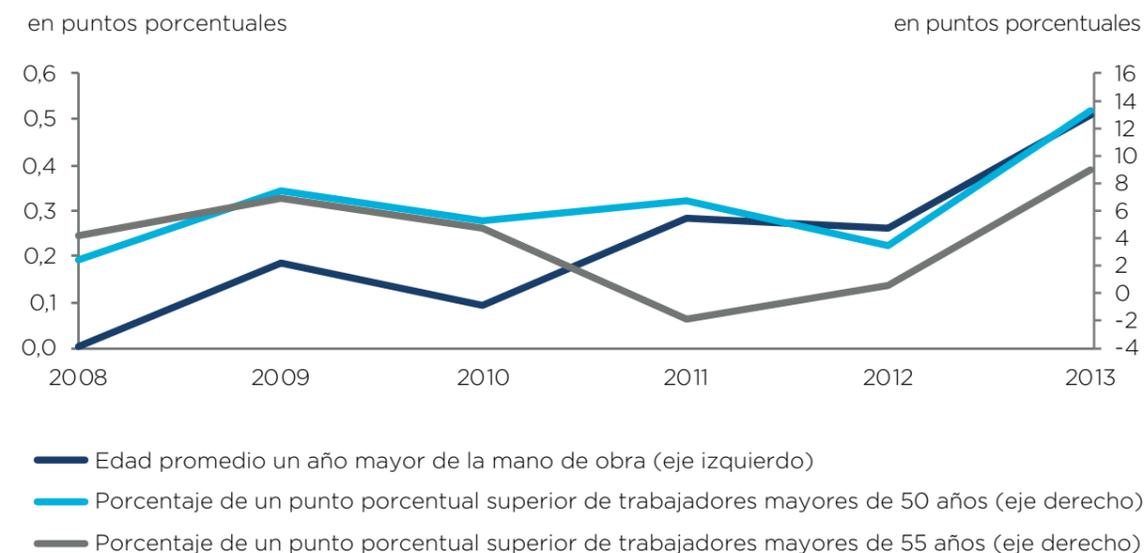
El segundo indicador económico que hemos tenido en cuenta es del crecimiento del empleo durante la Gran

Recesión, ya que suele ser un indicador muy fiable del rendimiento de una empresa. Durante la Gran Recesión, muchas empresas en España se vieron obligadas a despedir a trabajadores para poder sobrevivir. Sin embargo, una empresa que mantiene constantes sus niveles de empleo durante una crisis tiene más probabilidades de afrontarla y superarla que aquella otra que tiene que despedir a sus empleados.

La Figura 22 ilustra el efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento del empleo. Mostramos que haber contado con una mano de obra de mayor edad el año anterior a la Gran Recesión conllevó tasas más altas de crecimiento del empleo durante la crisis.

Esta conclusión se mantiene en todas las variables de la estructura etaria de la mano de obra: la edad promedio de la mano de obra, el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años y el porcentaje de trabajadores mayores de 55 años. Por ejemplo, haber contado con una edad promedio un año mayor de la mano de obra, cinco años después del inicio de la Gran Recesión, significó un aumento del crecimiento del empleo acumulado de alrededor de 0,5 puntos. Para el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años, un aumento de un punto porcentual significó, cinco años después del inicio de la Gran Recesión, un mayor crecimiento del empleo acumulado de alrededor de 13 puntos porcentuales.

Figura 22: El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento del empleo acumulado



Fuente: Eufinger et al. (2023)

3.2.3 El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento de la productividad

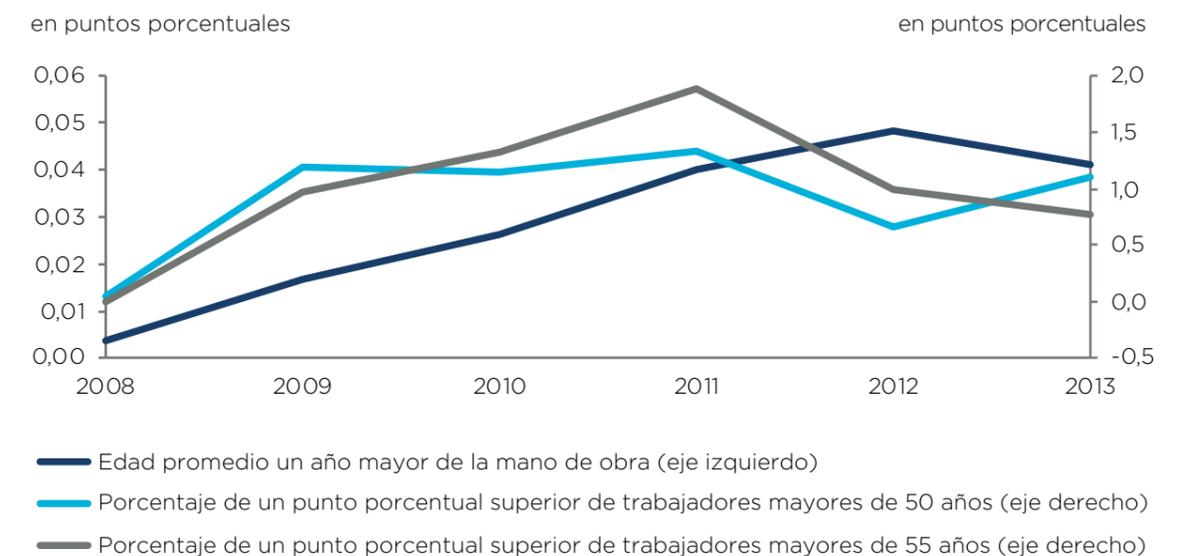
El tercer indicador que utilizamos para determinar el rendimiento de una empresa es el del crecimiento de la productividad.⁴² Si una empresa, en comparación con otras, logra volverse relativamente más productiva durante una crisis, puede seguir funcionando de forma eficiente, lo que evidencia un mayor grado de resiliencia.

La Figura 23 muestra el efecto estimado de la edad de la mano de obra

en el crecimiento de la productividad acumulada. Los resultados determinan que una mano de obra de mayor edad tuvo un efecto positivo en la productividad de las empresas durante la Gran Recesión. Nuevamente, esta conclusión se mantiene para diversas variables de la estructura etaria de la mano de obra. Más concretamente, el aumento de un año en la edad promedio de la mano de obra está relacionado con un aumento de casi 0,05 puntos porcentuales en el crecimiento de la productividad acumulada, cuatro años después del inicio de la Gran Recesión.

Un aumento de un punto porcentual en el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años, tres años después del inicio de la Gran Recesión, incide favorablemente en el crecimiento de la productividad acumulada en 1,3 puntos porcentuales. Se obtuvieron resultados similares para el porcentaje de trabajadores mayores de 55 años.

Figura 23: El efecto de la edad de la mano de obra en el crecimiento de la productividad acumulada



Fuente: Eufinger et al. (2023)

⁴² Eufinger et al. (2023) mide la productividad de las empresas, según la información elaborada por Ricardo J. Caballero, et al., y contenida en el artículo «Zombie Lending and Depressed Restructuring in Japan», American Economic Review 98, N.º 5 (2008): pp. 1943-1977, consultado en julio de 2023:

$$Productivity = \ln(sales) - \frac{2}{3} \ln(employment) - \frac{1}{3} \ln(fixed\ assets)$$

En general, el método más común, y también el empleado por Eufinger et al. (2023), para calcular la productividad total de los factores es la función de producción de Cobb-Douglas, que divide la producción total de una empresa entre la media geométrica ponderada del capital y el trabajo. Las medias ponderadas habituales son del 0,7 para el trabajo y del 0,3 para el capital (véase, por ej., Robert J. Gordon, «The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War», Princeton University Press (2017).

Una edad promedio un año mayor de la mano de obra genera un aumento de **0,4** puntos porcentuales en la tasa de inversión neta, cinco años después del inicio de la Gran Recesión.

3.2.4 El efecto de la edad de la mano de obra en la tasa de inversión neta

Para el último indicador de resiliencia económica, hemos analizado el efecto de la mano de obra de mayor edad en las tasas de

inversión de las empresas durante la Gran Recesión.

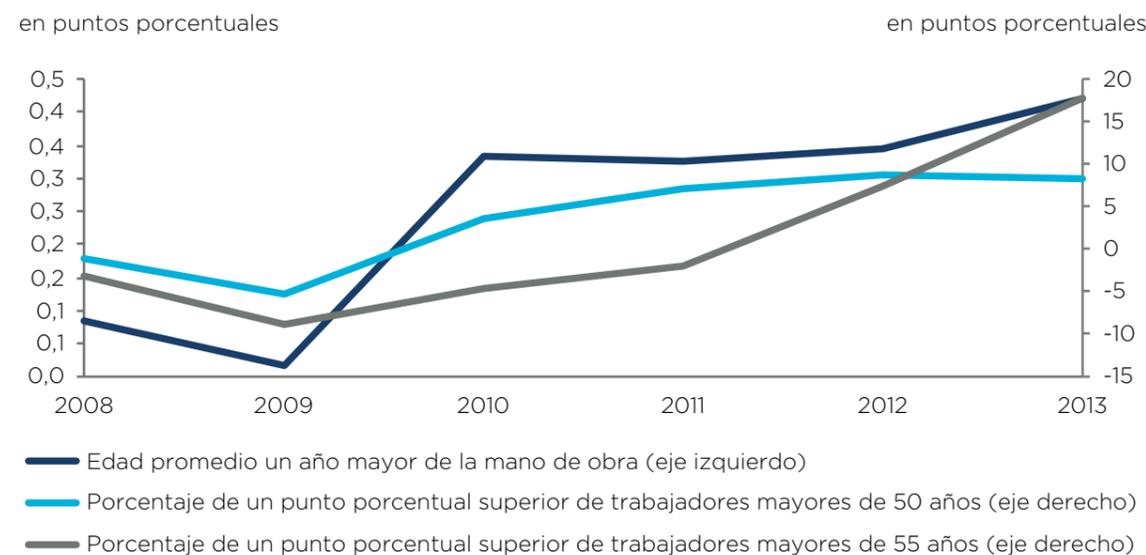
Las empresas invierten para aprovechar las oportunidades de crecimiento en el futuro, a costa de los recursos del presente. Una empresa que puede invertir durante una crisis, tiende a estar en mejores condiciones y a contar con más recursos para economizar. Ambos aspectos indican un mayor grado de resiliencia.

La Figura 24 muestra las estimaciones para el efecto de la edad de la mano de obra en la tasa de inversión. Se puede ver que, cinco años después del inicio de la Gran Recesión, un aumento de un año en la edad promedio de la mano de obra genera un crecimiento de más de 0,4 puntos porcentuales

en la tasa de inversión neta⁴³. El incremento de un punto porcentual en el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años, cinco años después del inicio de la crisis, conlleva un aumento de la tasa de inversión neta en más de 8 puntos porcentuales. Se obtuvieron resultados similares para el porcentaje de trabajadores mayores de 55 años.

En resumen, insistimos en nuestra convicción de que, en España, contar con una mano de obra de mayor edad y, por lo tanto, indiscutiblemente más experimentada, generó mejores resultados económicos para las empresas durante la Gran Recesión. En consecuencia, concluimos que una mano de obra de mayor edad ayudó a las empresas a superar la crisis.

Figura 24: El efecto de la edad de la mano de obra en la tasa de inversión neta



Fuente: Eufinger et al. (2023)

⁴³ La tasa de inversión neta se define como la tasa de inversión en activos fijos, la cual corresponde a la tasa de crecimiento de los activos fijos.

3.3 ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LA INDUSTRIA Y LA REGIÓN

Es oportuno señalar que también existen otros factores que pueden influir en el efecto de la edad de la mano de obra en la resiliencia económica. En tal sentido, los dos principales factores influyentes son la industria y la región en las que opera la empresa.

Las diferentes industrias están sujetas a diversos tipos de riesgo, algunos con más probabilidades de crisis que otros. Asimismo, las industrias pueden tener comportamientos muy distintos en la medida en que dependan de la experiencia de los trabajadores de más edad durante una crisis. Por ejemplo, una empresa manufacturera de alta tecnología puede beneficiarse más de los conocimientos de los trabajadores de más edad durante una crisis que una empresa minorista de baja tecnología. Por consiguiente, el efecto de la edad de la mano de obra en la resiliencia podría

depender también del sector industrial y de la región en los que opera la empresa.

La región en la que se ubica una empresa puede influir en la resiliencia económica de la misma. Las regiones más ricas suelen tener una economía más diversa, lo cual disminuye el riesgo de una desaceleración económica significativa. Asimismo, pueden acceder a una mejor infraestructura y a más recursos, como el capital y el trabajo, que en su conjunto ayudan a superar las crisis. Por lo tanto, la riqueza de la región en la que opera la empresa puede influir en el efecto de la edad de la mano de obra en la resiliencia económica. En consecuencia, hemos realizado varias pruebas de robustez para examinar el efecto de la edad de la mano de obra en la resiliencia económica de diversas industrias y regiones.⁴⁴

3.3.1 Industrias

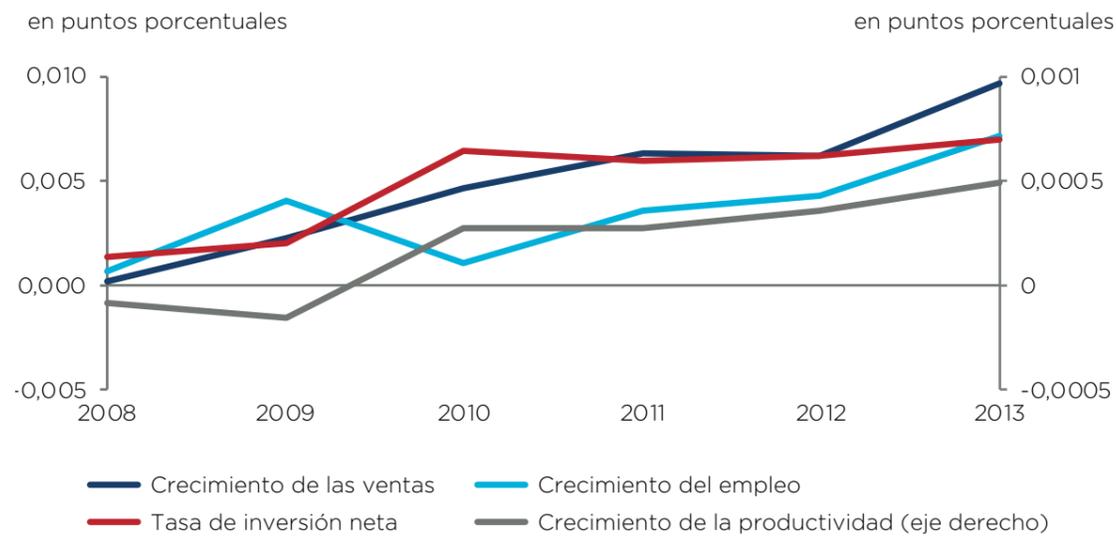
Para investigar si las conclusiones de la sección 3.2 son distintas en las diversas industrias, agrupamos a

todas las analizadas en nuestra muestra en 10 categorías, repitiendo nuestro análisis para cada categoría industrial.⁴⁵ Observamos que la mayoría de las categorías muestran un efecto positivo de la edad en la resiliencia económica, al igual que ocurría en nuestro análisis principal. Se estima que los efectos más beneficiosos se dan en las categorías «industria manufacturera, industrias extractivas y otras industrias» e «información y comunicaciones». La Figura 25 muestra el efecto del aumento de un año en la edad promedio de la mano de obra en el crecimiento de las ventas acumuladas, el crecimiento del empleo, el crecimiento de la productividad y la tasa de inversión neta en la primera categoría industrial. Y la Figura 26, en la segunda. Estos resultados sugieren que las industrias con procesos de producción más activos, como los dos tipos citados, se benefician más de la experiencia de los trabajadores de mayor edad durante una crisis.

⁴⁴ Eufinger et al. (2023) llevan a cabo varias pruebas de robustez adicionales que no se analizan en este informe. Entre estas se incluyen las de utilizar ponderaciones alternativas de agregación, llevar a cabo una regresión ponderada, excluir del análisis los pares provincia-industria con menos de 10 trabajadores, excluir a las grandes empresas y excluir una provincia y una industria a la vez. En su especificación principal, Eufinger et al. (2023) utiliza las ventas de las empresas para agregar los datos a nivel de empresas de SABI al nivel de provincia-industria. Para las ponderaciones alternativas de agregación, utilizan los activos totales de las empresas, en lugar de las ventas. La fundamentación racional detrás de la regresión ponderada es representar los diversos tamaños de los pares de provincia-industria en los datos. Utilizan las ventas totales de la empresa al nivel de provincia-industria como ponderaciones. La prueba de robustez para excluir del análisis los pares de provincia-industria con pocos trabajadores se lleva a cabo para mitigar la posibilidad de que los pares de provincia-industria con valores potencialmente extremos sesguen las estimaciones. Otra variable a contemplar es el hecho de que las grandes empresas tienden a tener varias sedes. Por lo tanto, cabe la posibilidad de que una proporción significativa de empleados no esté trabajando en la sede principal a la asignada a dicha empresa durante la agregación al nivel de provincia-industria. Para mitigar esta circunstancia, los autores excluyen al 5 % de las empresas con mayores ventas en 2007. En todo caso, es preciso señalar que los principales resultados, así como las conclusiones de este artículo permanecen invariables en todas las pruebas de robustez.

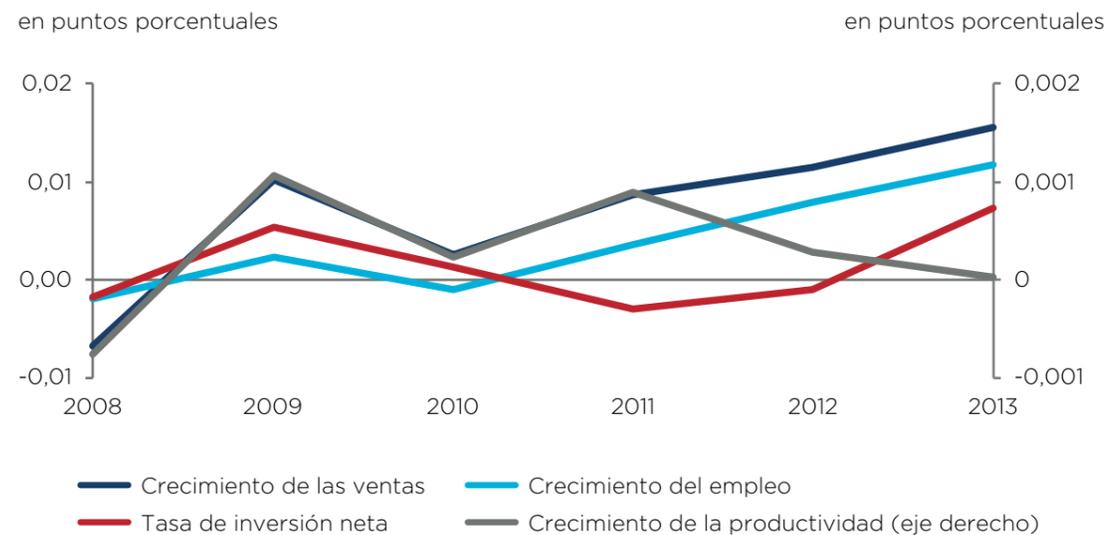
⁴⁵ El agrupamiento de las industrias se fundamenta en el nivel de agregación más alto de NACE Rev. 2. Las diez categorías son «agricultura, silvicultura y pesca», «industria manufacturera, industrias extractivas y otras industrias», «construcción», «servicios de comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento, actividades de servicios de alojamiento y de comidas y bebidas», «información y comunicaciones», «actividades financieras y de seguros», «actividades profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios auxiliares», «administración pública, defensa, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales» y «otros servicios».

Figura 25: El efecto de la edad promedio de la mano de obra en la resiliencia económica en la categoría «industria manufacturera, industrias extractivas y otras industrias»



Fuente: Eufinger et al. (2023)

Figura 26: El efecto de la edad promedio de la mano de obra en la categoría «información y comunicaciones»



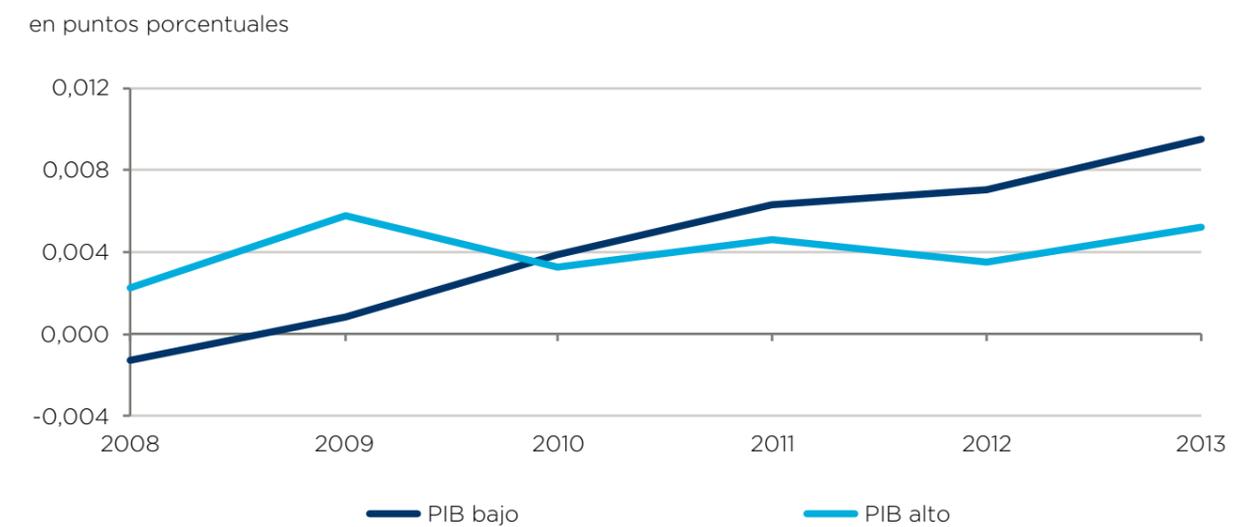
Fuente: Eufinger et al. (2023)

3.3.2 Regiones

Para examinar de qué forma el efecto de la edad de la mano de obra en la resiliencia depende de la riqueza regional, analizamos las provincias según su PIB bajo y alto.⁴⁶ La Figura 27 ilustra el efecto del aumento de un año en la edad promedio de la mano de obra en el crecimiento de las ventas acumuladas en provincias con PIB bajo y alto. Se puede observar que, en ambos grupos de provincias, el efecto de la edad promedio de la mano de obra en el crecimiento de las ventas es positivo para la mayoría de horizontes temporales. Además, desde el punto

de vista estadístico, no hay diferencias significativas entre las provincias con PIB bajo y alto.⁴⁷ Por ello, concluimos que la riqueza regional no invalida las conclusiones de la sección 3.2 anterior.

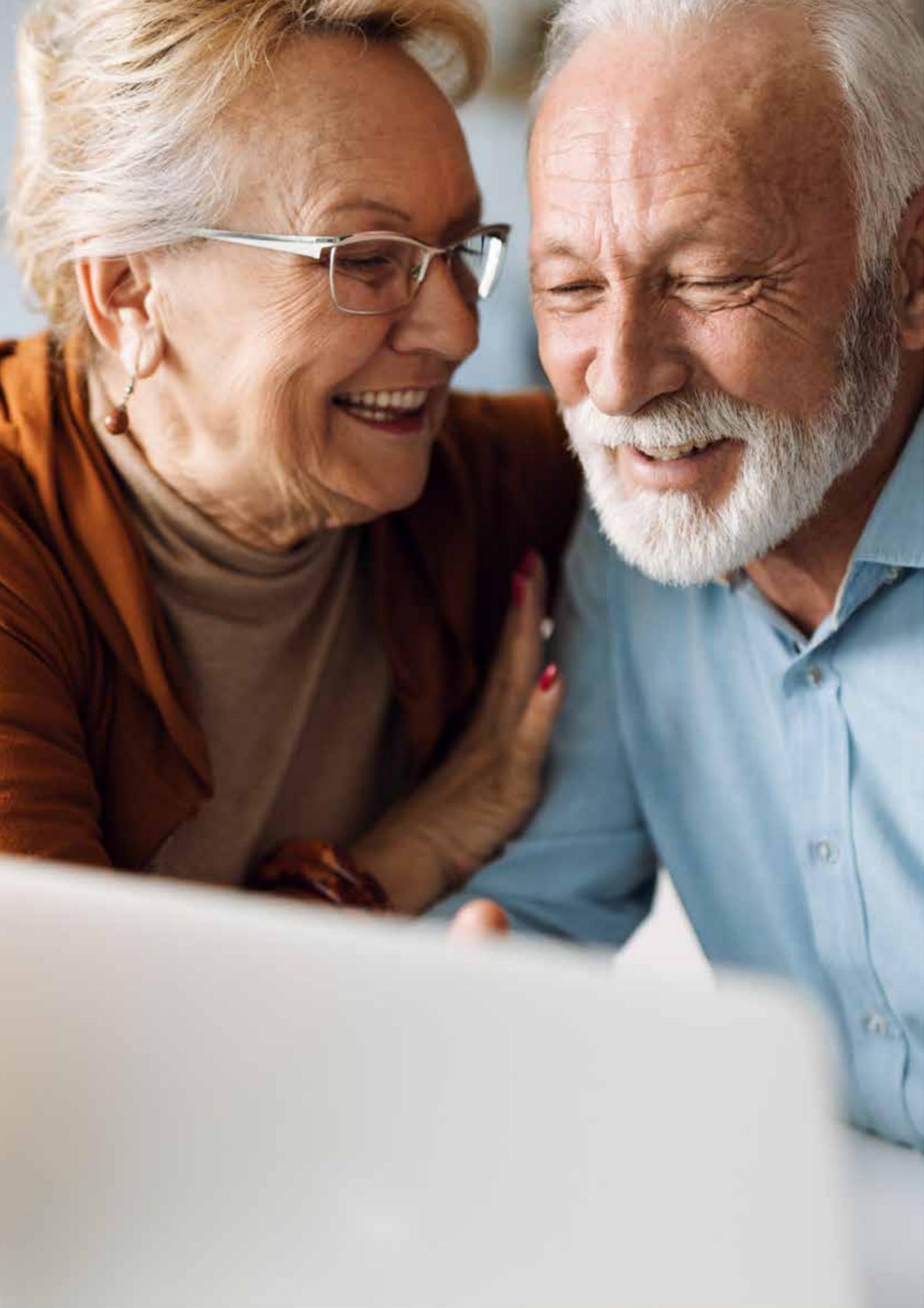
Figura 27: El efecto de la edad promedio de la mano de obra en el crecimiento de las ventas acumuladas



Fuente: Eufinger et al. (2023)

⁴⁶ Más concretamente, utilizan como umbral la mediana del PIB nominal per cápita en todas las provincias en 2007.

⁴⁷ Eufinger et al. (2023) también estiman el efecto de la edad promedio de la mano de obra en el crecimiento del empleo acumulado, el crecimiento de la productividad y la tasa de inversión neta llegando a conclusiones similares.



4. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS

El envejecimiento de la población en España se traducirá en un gran aumento del porcentaje de personas mayores de 65 años (según se ilustra en la sección 2). En consecuencia, este cambio dará lugar a la reducción de la población en edad laboral - definida ésta como las personas de entre 15 y 64 años-, y a un aumento significativo en la tasa de dependencia de las personas mayores, definida como el número de personas mayores de 65 años respecto a la población de entre 20 y 64 años. Estos cambios podrían desencadenar un crecimiento económico más lento y suponer problemas significativos para las autoridades responsables.

El presente informe sostiene que, para superar estos desafíos, es esencial considerar a los trabajadores de más edad como una oportunidad y un activo. Al asegurarse de que estos se mantengan como miembros productivos de la fuerza laboral, se puede promover el crecimiento y el aumento de la resiliencia de las empresas españolas ante las crisis (véase la sección 3).

Al analizar las opciones de políticas públicas para impulsar la participación de los trabajadores de más edad en la fuerza laboral, las autoridades responsables necesitan tener en cuenta tanto la oferta como la demanda de mano de obra.

Por otro lado, los trabajadores de más edad necesitan ofertar su mano de obra en el mercado (el lado de la oferta de mano de obra). Una opción para aumentar la oferta de mano de obra de las personas de mayor edad es retrasar la edad de jubilación. Sin embargo, ello es solo una parte de la solución, ya que también es necesario fomentar que los trabajadores de más edad permanezcan en la fuerza laboral hasta su edad oficial de jubilación. Con tal fin, las autoridades responsables deben asegurarse de que el trabajo siga siendo atractivo para los trabajadores a medida que envejecen. Por otro lado, las empresas también deben considerar el valor de contratar y retener a empleados de más edad (el lado de la demanda de mano de obra). Solo si los trabajadores de más edad ofertan su mano de obra, y las empresas la demandan, podrán seguir siendo miembros productivos de la sociedad.

4.1 AUMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

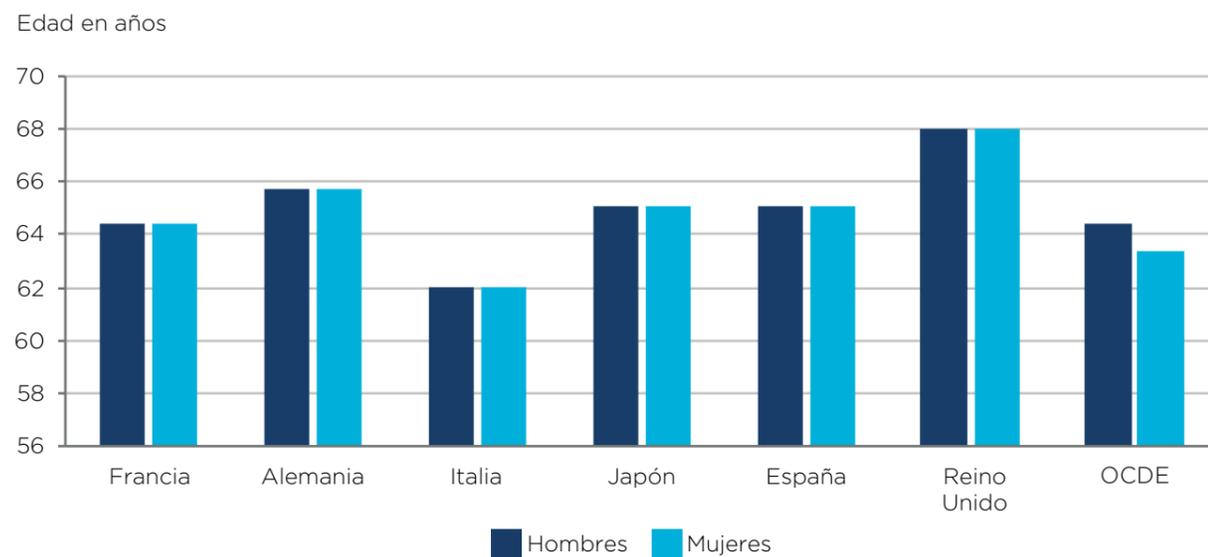
Una opción de política para incrementar la participación de los trabajadores de más edad en la fuerza laboral es aumentar la edad de jubilación. La Figura 28, que muestra un análisis comparativo de los países de la OCDE seleccionados para este informe, muestra las edades oficiales de jubilación actuales de una persona que ingresó a la población laboral a la edad de 22 años, sea hombre o mujer. En España, la edad oficial de jubilación es de 65 años en ambos casos, relativamente alta en comparación con otros países, como Francia (64,5 años para hombres y mujeres), Italia (62 años para hombres y mujeres) o la media de la OCDE (64,2 años para hombres y 63,4 años para mujeres).

En España, la edad promedio efectiva de jubilación se sitúa en torno a los 61 años, en los hombres, y a los **60 años** en las mujeres, cifras más bajas que las que se dan en la mayor parte de los países de la OCDE seleccionados para el presente informe.

Sin embargo, la edad oficial de jubilación solo ofrece una visión incompleta, ya que, por lo general, las personas empiezan a retirarse de la fuerza laboral antes de llegar a la edad oficial de jubilación. Para representar a estos jubilados anticipados, la Figura 29 muestra las edades promedio de salida efectiva del mercado laboral en 2020, tanto para hombres como para mujeres. La edad promedio de salida efectiva del mercado laboral —o edad promedio de jubilación efectiva— se define como la edad promedio en la cual los trabajadores de más edad se retiran de la fuerza laboral. Esta edad puede ser mayor o menor que la edad oficial de jubilación. En ambos casos, se puede observar que existen grandes diferencias entre los países. En la Figura 29, observamos que una de las

edades promedio de jubilación más altas para hombres corresponde a Japón, donde llegó a alrededor de los 68 años en 2020, a pesar de que la edad oficial de jubilación es de 65. De forma opuesta, en Francia, la cifra es notablemente inferior, situándose por debajo de los 61 años. La edad promedio de jubilación en España se sitúa en torno a los 61 años en los hombres y a los 60 años en las mujeres en 2020. Esto significa que la edad promedio de jubilación en España se sitúa muy por debajo de la media de la OCDE, tanto para los hombres (en torno a los 64 años), como para las mujeres (más de 62 años). De hecho, la edad promedio de jubilación de las mujeres en España es la más baja de entre todos los países de la OCDE.⁴⁸

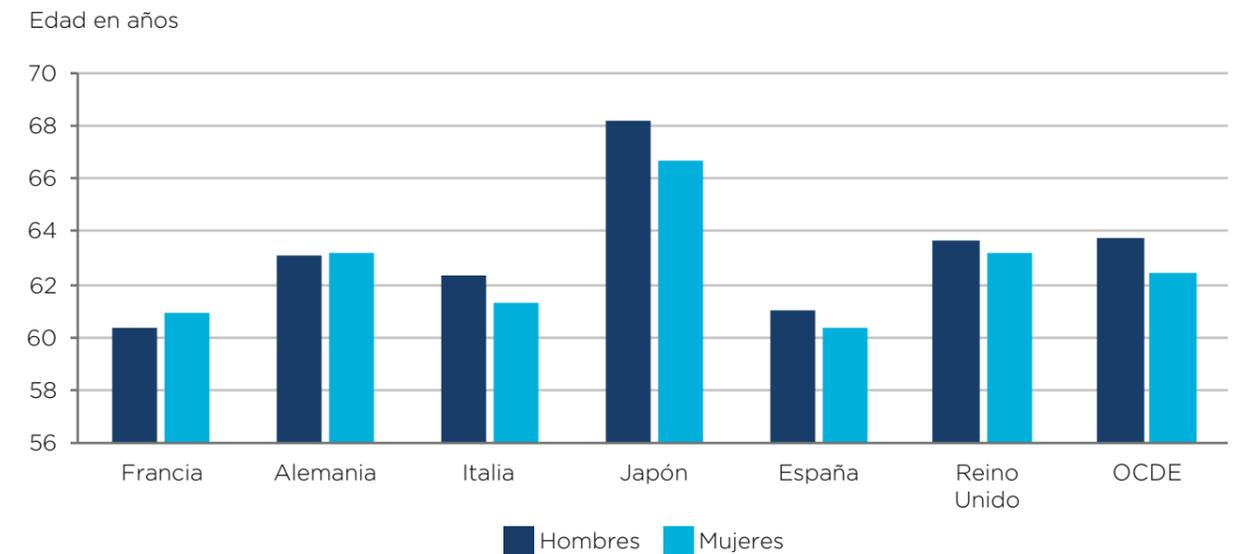
Figura 28: Edades oficiales de jubilación en 2020



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

⁴⁸ Las conclusiones de que España presenta, como promedio, medias oficiales de jubilación para hombres y mujeres, pero edades de jubilación efectiva relativamente bajas, se mantienen cuando se compara con todos los demás países de la OCDE. Véase la Figura 45 y la Figura 46 en el anexo. La edad promedio efectiva de jubilación, comparativamente baja para hombres y mujeres en España, no se debe a una menor esperanza de vida respecto a los demás países. De hecho, la baja edad efectiva de jubilación en España se traduce en que el número de años de jubilación previstos es uno de los más altos, según se muestra en la Figura 44 del anexo.

Figura 29: Edad promedio de salida efectiva del mercado laboral en 2020⁴⁹



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

Como consecuencia de lo señalado, si bien las autoridades responsables en España deben contemplar aumentar la edad oficial de jubilación —como ha sucedido en varios otros países con mano de obra que envejece, casos de Japón o Alemania— este informe recomienda que la prioridad de las autoridades responsables sea la de desincentivar la jubilación anticipada entre los trabajadores de más edad. El acceso a cualquier régimen de jubilación anticipada existente debería ser más riguroso. En España, se han adoptado medidas al respecto, como el aumento de la cantidad mínima de años de cotización necesarios para tener derecho a una pensión completa.⁵⁰

Aun así, todavía hay margen para tomar más medidas. Las autoridades responsables en España podrían considerar aumentar los costes de la jubilación anticipada para los empleadores⁵¹ o directamente anular la jubilación anticipada.⁵² Por otro lado, las autoridades responsables en España también deben procurar mejorar, mediante diferentes políticas, la situación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral, cuestión que abordamos específicamente en la siguiente subsección.

⁴⁹ La edad promedio de salida efectiva del mercado laboral se calcula como la edad promedio de salida de la fuerza laboral para trabajadores de 40 años y más.

⁵⁰ OCDE, «Spain: Key policies to promote longer working lives», 2018, consultado en febrero de 2023

⁵¹ Véase OCDE, «Belgium: Key policies to promote longer working lives», 2018, consultado en febrero de 2023.

⁵² Véase OCDE, «Netherlands: Key policies to promote longer working lives», 2018, consultado en febrero de 2023.

En España, la pérdida de sueldo esperada tras el desempleo, ascendía en 2015 al

11 %

del sueldo anterior para los trabajadores de entre 50 y 64 años.

4.2 CALIDAD DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD

Un factor importante, que determina si los trabajadores de más edad permanecen en la fuerza laboral o se jubilan anticipadamente, es la calidad del trabajo que desempeñan⁵³, identificando la estabilidad del mercado laboral, es decir, el riesgo de desempleo, como uno de los componentes claves.⁵⁴

4.2.1 Precariedad del mercado laboral entre los trabajadores de más edad

Los trabajadores de más edad en España suelen correr el riesgo de perder su trabajo. La Figura 30 ilustra el grado de precariedad del mercado laboral entre los trabajadores de entre 50 y 64 años de diversos países en 2015. La precariedad del mercado laboral se define como la pérdida, asociada al desempleo, del nuevo sueldo esperable, en comparación al percibido en el anterior empleo, lo que a su vez depende del riesgo de quedar desempleado, de la duración prevista del desempleo y de la seguridad proporcionada por transferencias asociadas al desempleo públicas, como prestaciones por desempleo y asistencia social.⁵⁵

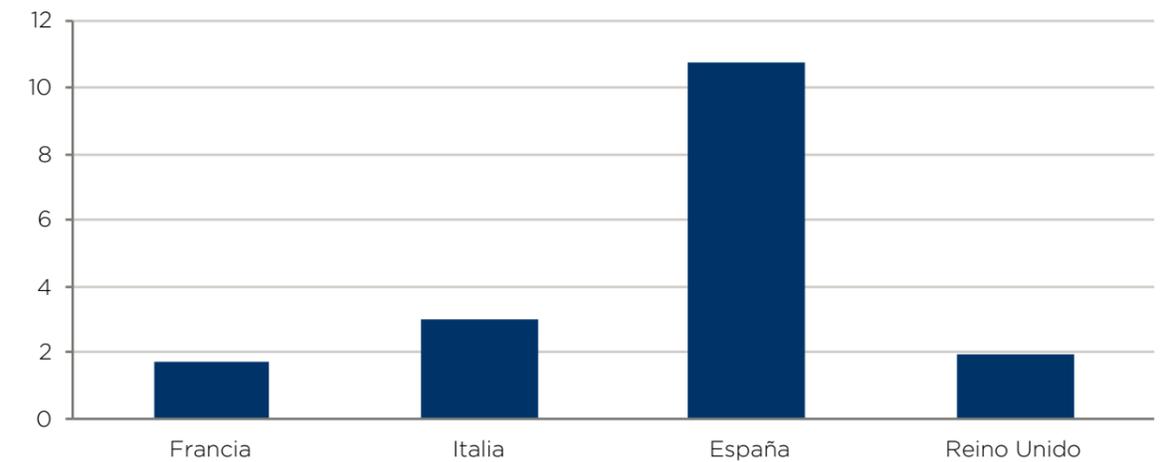
Se puede observar que el grado de precariedad del mercado laboral entre los trabajadores de más edad es mucho más alto en España en

comparación con otros países, como Francia, Italia y el Reino Unido. En España, la pérdida de sueldo esperable, asociada al desempleo, alcanzaba, en 2015, y para los trabajadores de entre 50 y 64 años, una disminución de casi el 11 % con respecto al sueldo anterior, muy alejado de lo ocurrido en otros países desarrollados como Francia (1,7 %), Italia (3 %) o el Reino Unido (en torno al 2 %).

La medida general de la precariedad del mercado laboral se puede descomponer en diversos campos, como son el riesgo de quedar desempleado, la duración del desempleo (riesgo de desempleo), así como el seguro proporcionado por el Gobierno tras el desempleo (seguro por desempleo). La Figura 31 muestra que el aumento de la precariedad del mercado laboral en España se debe, en gran medida, a un riesgo más alto de desempleo (barras en azul oscuro; cuanto más bajas, la situación mejora). En relación con el seguro por desempleo (barras en turquesa; cuanto más altas, la situación mejora), que refleja la generosidad de las prestaciones por desempleo, así como su accesibilidad, España se compara favorablemente con Italia, pero desfavorablemente con Francia o el Reino Unido.

Figura 30: Precariedad del mercado laboral entre los trabajadores de entre 50 y 64 años en 2015⁵⁶

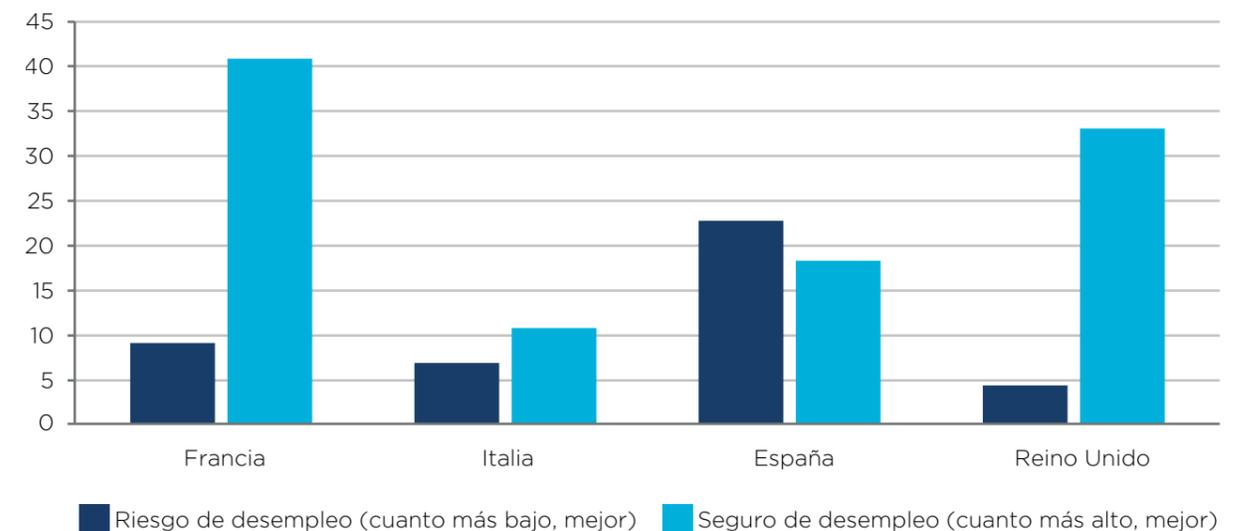
en % de ingresos anteriores



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

Figura 31: Desglose de la precariedad del mercado laboral entre los trabajadores de entre 50 y 64 años en 2015

en %



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

⁵³ Véase Alun Humphrey, et al., «Factors affecting the labour market participation of older workers», 2003, consultado en febrero de 2023.

⁵⁴ Véase OCDE, «Measuring and assessing job quality: the OECD job quality framework», Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración N.º 174, 2016, p. 23, consultado en febrero de 2023.

⁵⁵ Más concretamente, el riesgo de quedar y permanecer desempleado se mide utilizando datos sobre la duración del desempleo para calcular la proporción de tiempo medio que el trabajador puede esperar estar desempleado. El grado de seguridad depende de la accesibilidad a las prestaciones por desempleo y su generosidad. Véase también OCDE, «Measuring and assessing job quality: the OECD job quality framework», Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración N.º 174, 2016, p. 23, consultado en febrero de 2023.

⁵⁶ En lo sucesivo, la precariedad del mercado laboral de la OCDE se define como la pérdida de sueldo esperada asociada al desempleo. Depende del riesgo de quedar desempleado, la duración prevista del desempleo y el seguro proporcionado por transferencias públicas al desempleado.

En España, el grado de **tensión laboral** que mide la calidad del entorno laboral, entre los trabajadores de más edad, es, en 2015, más alto que en Francia, Italia o el Reino Unido.

4.2.2 El entorno laboral para los trabajadores de más edad

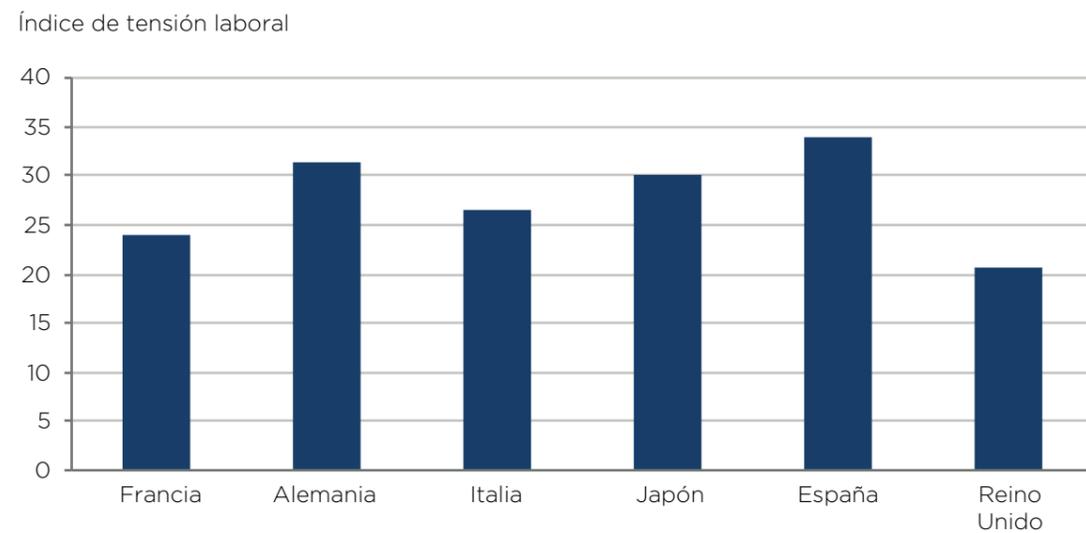
Otro factor importante, que influye en el hecho de que los trabajadores consideren atractivo y estimulante el trabajo que desempeñan, es la calidad del entorno laboral. Para medir dicho factor, la OCDE propuso un «índice de tensión laboral». ⁵⁷ Este índice refleja en qué medida los trabajadores tienen acceso a recursos en el trabajo y de qué forma están sujetos a exigencias laborales.

Los trabajadores reciben recursos en el trabajo cuando gozan de autonomía y tienen

oportunidades de aprender y desarrollar sus carreras. Por el contrario, los trabajadores están sujetos a exigencias laborales poco estimulantes cuando han de realizar tareas físicamente exigentes o cuando tienen jornadas de trabajo largas y rígidas. Un mayor grado de tensión laboral deriva de trabajos con más exigencias, como plazos apremiantes o factores de riesgo para la salud física, con menores recursos, como oportunidades de aprendizaje o apoyo social en el empleo.

El grado de tensión laboral entre los trabajadores de entre 50 y 64 años de los

Figura 32: Índice de tensión laboral entre los trabajadores de entre 50 y 64 años en 2015⁵⁸



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

⁵⁷ Véase también OCDE, «Measuring and assessing job quality: the OECD job quality framework», Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración N.º 174, 2016, pp. 24-26, consultado en febrero de 2023.

⁵⁸ La tensión laboral se define como «trabajos en los que los trabajadores están sujetos a exigencias que superan el número de recursos de los que disponen». Véase OCDE, «Measuring and assessing job quality: the OECD job quality framework», Documento de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración N.º 174, 2016, p. 23, consultado en febrero de 2023. Entre las exigencias laborales se encuentran plazos apremiantes o factores de riesgo para la salud física. Los trabajos con muchas exigencias y pocos recursos se caracterizan por un alto grado de tensión laboral. Los recursos laborales incluyen autonomía laboral, oportunidades de aprendizaje y estructuras de apoyo social en el trabajo.

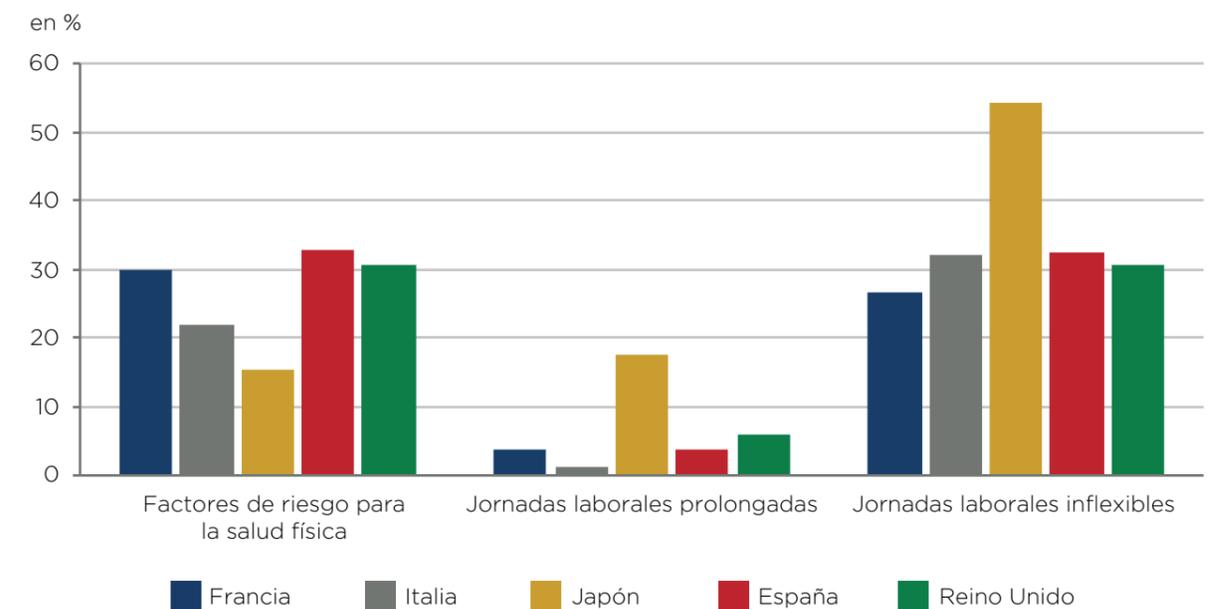
diversos países en 2015 se representa en la Figura 32. Se puede observar que el grado de tensión laboral entre los trabajadores de más edad es más alto en España en comparación con los demás países del grupo considerado.

Se puede analizar el índice expuesto, descomponiendo sus diferentes factores, para así poder entender mejor las fuentes de la tensión laboral en España. La Figura 33 ilustra las fuentes de las exigencias laborales entre los trabajadores de entre 50 y 64 en 2015. En comparación con los demás países de la OCDE seleccionados para

el presente informe, los trabajadores de más edad en España tienden, con relativa frecuencia, a estar sujetos a situaciones físicamente exigentes. Alrededor del 33 % de los encuestados manifiesta convivir con factores de riesgo para su salud física. Esta condición solo fue mencionada por el 30 % de los trabajadores encuestados en Francia, el 22 % en Italia y el 31 % en el Reino Unido. En España, con relativa frecuencia, los trabajadores de más edad también están sujetos a jornadas laborales rígidas. Así lo manifiesta casi el 33 % de los encuestados, frente a porcentajes inferiores

correspondientes a Francia (27 %), Italia (32 %) o el Reino Unido (31 %).

Figura 33: Desglose de las exigencias laborales entre los trabajadores de entre 50 y 64 años en 2015



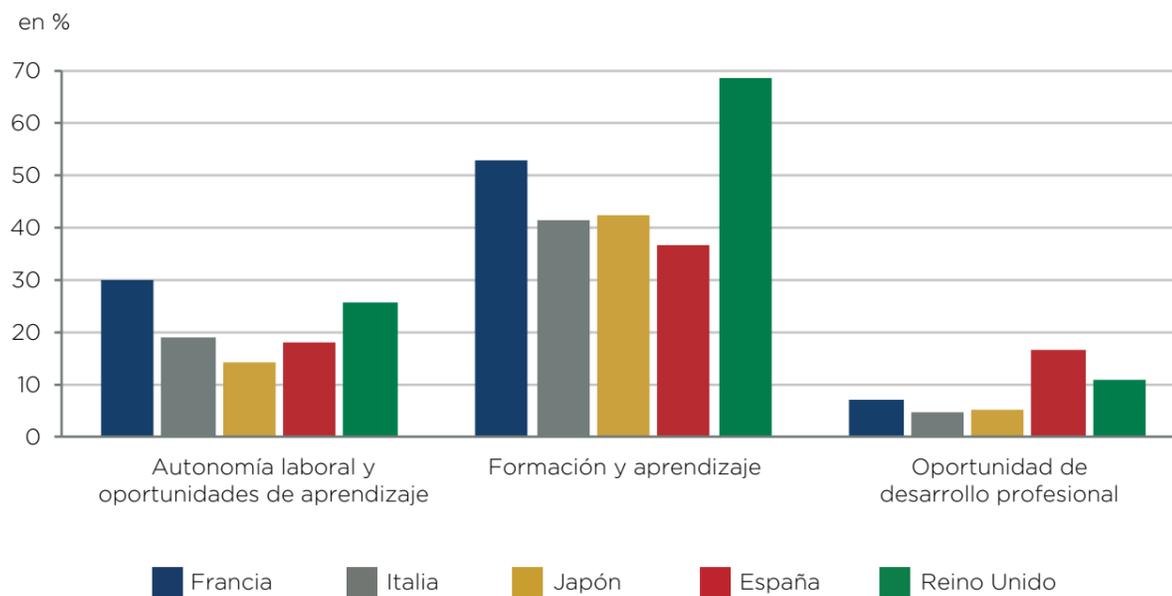
Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

Si analizamos las fuentes de los recursos laborales, la Figura 34 muestra que España tiene una puntuación baja con relación a la mayoría de los países de la OCDE seleccionados en dos de tres categorías. Solo alrededor del 18 % de encuestados disfrutó de autonomía laboral y oportunidades de aprendizaje, un porcentaje menor que el de Francia (30 %), Italia (19 %) o el Reino Unido (25 %).

Asimismo, únicamente cerca del 37 % de encuestados en España declaró haber tenido oportunidades de formación y aprendizaje en comparación a la tasa de casi el 53 % en Francia o alrededor del 69 % del Reino Unido. No obstante, los trabajadores de más edad en España parecen disfrutar de oportunidades comparativamente numerosas de desarrollo profesional, ya que cerca

del 17 % de encuestados así lo afirmó en sus respuestas, porcentaje que supera al de Francia (7 %), Italia (5 %), o al del Reino Unido (11 %).

Figura 34: Desglose de los recursos laborales entre los trabajadores de entre 50 y 64 años en 2015



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

4.3 MEJORA DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN EL MERCADO LABORAL

A la luz de la información expuesta en la subsección 4.2, las autoridades responsables podrían procurar mejorar la situación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral español, para así incentivarlos a permanecer en la fuerza laboral y no jubilarse anticipadamente.

4.3.1 Reducción del riesgo de desempleo del mercado laboral para los trabajadores de más edad

El desempleo es el principal impulsor del riesgo del mercado laboral para los trabajadores de más edad en España, en comparación con otros países (véase la sección 4.2.1). Las autoridades responsables en España deberían tratar de reducir el riesgo de desempleo del mercado laboral para los trabajadores de más edad, mediante acciones centradas en tres campos en concreto:

- Disminución de la probabilidad de quedar desempleado
- Disminución de la duración prevista del desempleo
- Aumento de las transferencias públicas en caso de desempleo

Las autoridades responsables pueden ayudar a reducir la duración prevista del desempleo, estableciendo programas activos del mercado laboral, como aquellos enfocados especialmente en ayudar a los trabajadores desempleados de más edad para lograr encontrar trabajo más rápidamente. Los programas deben diseñarse teniendo en cuenta las necesidades

de los trabajadores de más edad. Por ejemplo, dado que los trabajadores de más edad tienden a ser menos competentes al utilizar recursos en línea para postularse a un trabajo, ofrecer dichos programas a través de los canales en línea podría no ser la mejor opción. Además, dado que estos programas pueden ser costosos, deben centrarse en regiones donde el nivel de necesidad y el retorno esperable de estas actuaciones sea el más alto posible. La sección 2 del presente informe ya mostró cómo se prevé que el área noroccidental de España sea la más afectada por el envejecimiento de la población y la mano de obra, así como por la reducción del empleo. Por tanto, esta zona debería convertirse en un eje central de actuación, en el que las autoridades responsables centraran sus programas del mercado laboral. Mediante una ley de 2012, el Gobierno español adoptó la primera medida para reducir la probabilidad de que los trabajadores de más edad queden desempleados, haciendo que sea más costoso para las empresas incluir a los empleados mayores de 50 años en despidos colectivos.⁵⁹

⁵⁹ OCDE, «Spain: Key policies to promote longer working lives», 2018, consultado en febrero de 2023.

En España, en 2016, la tasa de participación en los programas de educación y formación para trabajadores de **55 a 64** años fue menor que la media de la Unión Europea, Francia, o Italia.

4.3.2 Mejora de la calidad del entorno laboral para los trabajadores de más edad

En segundo lugar, las autoridades responsables deberían mejorar la calidad del entorno laboral de los trabajadores de más edad⁶⁰, lo que implica reducir el grado de las exigencias laborales de los trabajadores de más edad (véase la sección 4.2.2). Igualmente, una prioridad para las autoridades responsables debería ser la de reducir los factores de riesgo para la salud física en el caso de los trabajadores de más edad, ya que la salud se deteriora a medida que las personas envejecen. Como resultado, ciertas tareas se pueden volver poco saludables para los trabajadores de mayor edad. Una posible herramienta para abordar este problema sería la de introducir una normativa adicional que tuviera, como objetivo específico, el de proteger a los trabajadores de más edad, por ejemplo, mediante directrices de seguridad en el lugar de trabajo.

Además de la salud física, las autoridades responsables deberían tener en cuenta los problemas de salud mental que, como consecuencia del progresivo envejecimiento, pueden afectar al trabajo y a la vida, teniendo en cuenta que la adopción responsable

de estas medidas, supondrá un incremento en el coste de contratación de los trabajadores, por lo que es conveniente que las autoridades responsables tengan muy en cuenta la rentabilidad de dicha normativa.

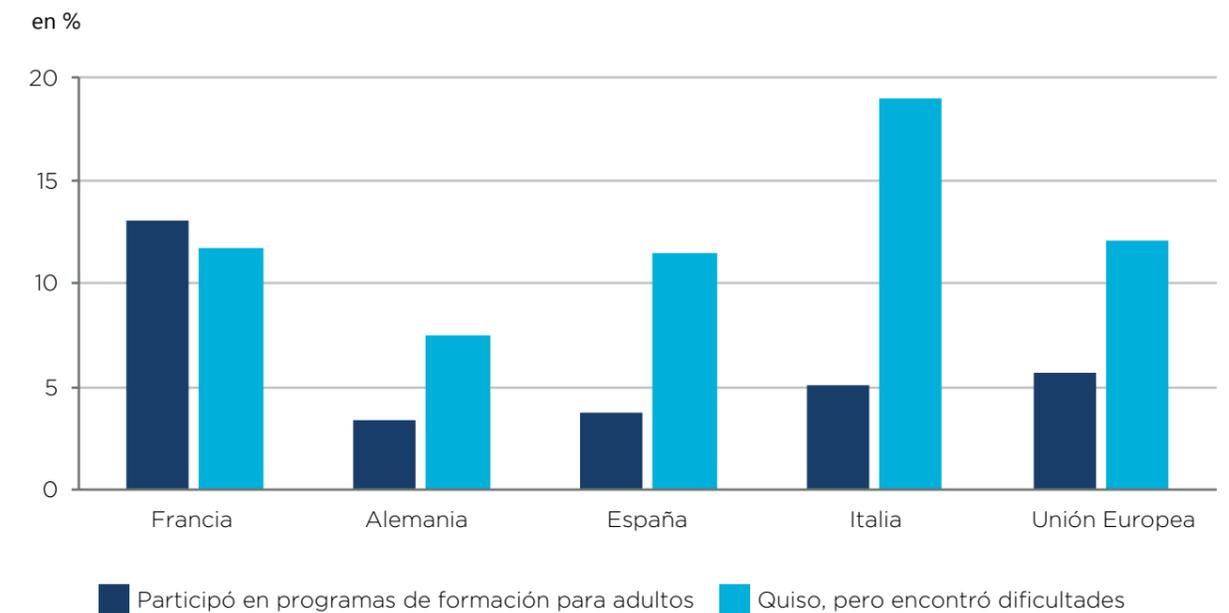
Los trabajadores de más edad en España suelen estar sujetos a jornadas laborales rígidas (véase la sección 4.2.2). Este problema podría ser particularmente grave para las trabajadoras de más edad. Como se muestra en la sección 2.1, existen amplias brechas de género en la tasa de empleo de los trabajadores y las trabajadoras de España. Esto se podría explicar en parte por las necesidades de asistencia a largo plazo de sus familiares. Como resultado, las autoridades responsables pueden fomentar la participación de las trabajadoras de más edad en el mercado laboral, asegurándose de que haya opciones para atender a sus personas dependientes.⁶¹ Además, las autoridades responsables podrían requerir que las empresas ofrezcan condiciones de trabajo flexibles a los empleados con necesidades asistenciales, para que así estos puedan permanecer en la mano de obra.⁶²

Por otro lado, las autoridades responsables deberían proporcionar a los trabajadores de más edad los recursos laborales que necesitan para seguir trabajando, como oportunidades de formación y aprendizaje, tal y como se describe en la sección 4.2.2. Por ejemplo, en varias de las encuestas realizadas, se obtiene como respuesta unánime el hecho de que, en la OCDE, los trabajadores de más edad tienden a estar menos familiarizados con dispositivos y aplicaciones informáticos.⁶³ Una

herramienta importante, que permitiría a los trabajadores de más edad adquirir nuevas habilidades, pueden ser los programas de formación patrocinados por el empleador. Desafortunadamente, las empresas no suelen ser muy partidarias de que sus trabajadores de más edad reciban formación. Para incentivar a las empresas a que den este paso, los gobiernos podrían buscar vías para subsidiar programas de formación dirigidos a empleados mayores.

Las tasas de participación en programas de educación y formación en España son relativamente bajas en comparación con la de los otros países analizados en el presente informe. La Figura 35 muestra que, entre los trabajadores de 55 a 64 años, solo el 3,7 % de la población de España participó en programas de formación en 2016, porcentaje menor que la media de la Unión Europea (5,7 %), Alemania (3,4 %), Francia (13 %) o Italia (5,1 %). El 11,5 % de la población de entre 55 y 64 años en España quiso participar en programas

Figura 35: Tasas de participación en educación y formación durante las cuatro últimas semanas entre los trabajadores de entre 55 y 64 años en 2016



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

⁶⁰ Un informe para la Comisión Europea recomienda mejorar las condiciones del lugar de trabajo para las personas mayores como un factor esencial para alcanzar una mayor participación en el mercado laboral. Véase Comisión Europea, «The Silver Economy», 2018, consultado en febrero de 2023.

⁶¹ Por ejemplo, véase la Ley de Asistencia 2014 de Inglaterra.

⁶² Véase la Ley de reforma sobre relaciones laborales (fórmula de trabajo flexible) de 2007 de Canadá.

⁶³ OCDE, «Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills», 2016, consultado en febrero de 2023.

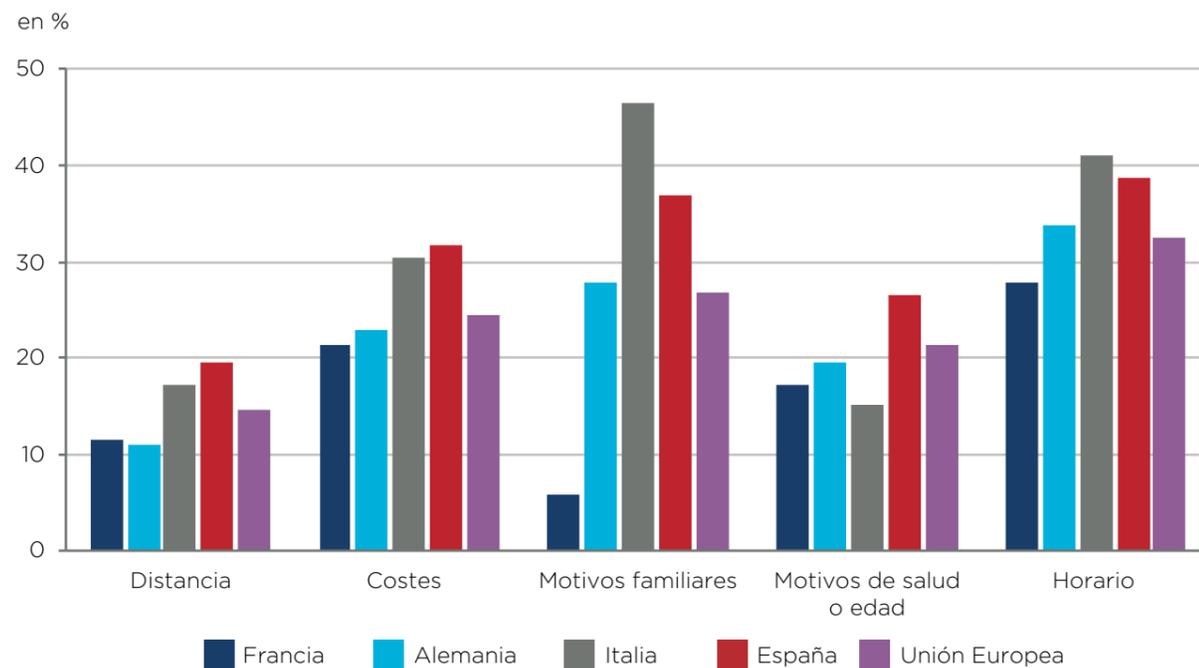
de formación, pero no pudo hacerlo; este porcentaje es menor que la media de la Unión Europea (12,1 %), Francia (11,7 %) o Italia (19 %), pero mayor que en Alemania (7,5 %).

La Figura 36 presenta las razones manifestadas por los trabajadores de entre 55 y 64 años en 2016 para no participar en programas de formación, a pesar de querer hacerlo. En España, los motivos citados son conflictos de horario (casi el 39 %), obligaciones familiares (cerca del 37 %) y altos costes (en torno al 32 %).

Estas conclusiones sugieren que las autoridades responsables en España deberían asegurar que los trabajadores de más edad encuentren el tiempo para asistir a programas de formación, fomentando que los empleadores ajusten los horarios laborales de quienes deseen participar en dicha oferta formativa. Asimismo, las autoridades responsables deberían asegurarse de que los programas de formación para trabajadores sigan siendo asequibles para el grupo objetivo. Opciones posibles para ello serían las

de que el Gobierno subsidiara estos programas, al mismo tiempo que incentivara a las empresas para que asumieran parte del coste, por ejemplo, ofreciéndoles estímulos fiscales.

Figura 36: Razones de los trabajadores de entre 55 y 64 años para no participar en programas de formación en 2016



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

4.4 MOTIVACION DIRIGIDA A LAS EMPRESAS PARA CONTRATAR Y RETENER A TRABAJADORES DE MÁS EDAD

Las autoridades responsables deben asegurar no solo que los trabajadores de más edad quieran seguir trabajando, sino que, además, las empresas estén dispuestas a retenerlos y contratarlos.⁶⁴ Las autoridades responsables deberían promover el empleo de los trabajadores de más edad a través de regulaciones e incentivos.

En primer lugar, se debería eliminar la discriminación por edad en el reclutamiento, la promoción o la retención de empleados.⁶⁵ Con este fin, las autoridades responsables deberían promulgar leyes que prohíban la discriminación abierta por edad por parte de las empresas. Además, las autoridades responsables habrían de establecer los mecanismos de control que asegurasen el cumplimiento preciso de dicha legislación. Las campañas de sensibilización pública pueden ayudar a transformar y mejorar la percepción de los empleadores en relación a esta medida.

En segundo lugar, las autoridades responsables deberían considerar la introducción de incentivos económicos para motivar a las empresas a contratar y retener a trabajadores de más edad. Por ejemplo, los

subsidios salariales para trabajadores de más edad podrían ser una opción valiosa para corregir el sesgo entre los empleadores. En tal sentido, es oportuno recoger que el Gobierno español ha aplicado una medida que permite, a las empresas que ofrecen contratos permanentes a los desempleados mayores de 55 años, recibir un descuento en su cotización a la Seguridad Social.⁶⁶

Por último, las autoridades responsables deberían encontrar formas de motivar a las empresas para implementar prácticas de gestión de la edad. Estas prácticas deberían incluir el intercambio de conocimientos entre grupos etarios. Considerando la información aportada en la sección 3 de este informe, los trabajadores de más edad podrían ser especialmente valiosos para aumentar la resiliencia de las empresas ante la crisis, ya que su experiencia les permite desempeñarse mejor en entornos difíciles. Por consiguiente, las empresas deberían asegurar la preservación de estos conocimientos, trasladando la experiencia de los trabajadores de más edad a los trabajadores más jóvenes, mediante el intercambio de conocimientos o la puesta en marcha de programas de mentoría.

⁶⁴ Para un informe de la OCDE que recomienda e incentiva a los empleadores a retener y contratar a trabajadores de más edad, véase OCDE, «Working Better with Age», 2019, consultado en febrero de 2023.

⁶⁵ Para un informe de la OCDE que insta a terminar con los procesos de reclutamiento discriminadores por motivos de edad, véase OCDE, «Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer», 2020, consultado en febrero de 2023.

⁶⁶ Véase también Eurofound, «Spain: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market», 2013, consultado en febrero de 2023.



5. CONCLUSIONES

El presente informe analiza e identifica la relación entre el envejecimiento de la población y la mano de obra, así como el modo en que ambos factores afectarán a la economía española durante las próximas décadas. Se prevé que, en España, la población envejezca significativamente hacia la mitad de este siglo XXI, con una cohorte poblacional de mayores de 65 años que alcanzará los 16 millones. Paralelamente, se prevé que la población española en edad laboral se reduzca de 31,5 millones de trabajadores en 2020 a aproximadamente 28,5 millones en 2050.

Existen marcadas diferencias entre las regiones e industrias con respecto a la estructura etaria de la mano de obra en España. La región noroccidental de España, en concreto las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Asturias, y Galicia, tienden a contar con una mano de obra de mayor edad que el resto del país, con edades promedio de entre 44 y 46 años. La proporción de trabajadores empleados de 55 años o más varía sustancialmente entre las diferentes industrias: del 13% al 14 % en el sector de «servicios financieros» o «comercio, transporte y hostelería» al 24 % en «agricultura, silvicultura y pesca» o «administración pública y servicios sociales».

La reducción de la mano de obra, junto con una población de mayor edad, se traducirá en importantes desafíos económicos. Debido

al aumento del promedio de jubilados que necesitan ser financiados por un adulto en edad laboral, la tasa de dependencia de las personas mayores, definida como la relación entre el número de personas mayores de 65 años y la población de entre 20 y 64 años, ha aumentado en España de un 27 % en 2000 a cerca de un 33 % en 2021. Y se prevé que llegue a casi un 60 % en la década de 2050.

Los trabajadores de más edad en España se enfrentan a un entorno del mercado laboral difícil. La precariedad del mercado laboral, medida como la pérdida de sueldo esperada asociada al desempleo, es alta entre los trabajadores de más edad, en comparación con otros países de la OCDE, como Francia, Italia, Japón o el Reino Unido. Además, los empleados de mayor edad en España, en términos comparativos con otros países europeos, suelen trabajar en entornos laborales más extenuantes, sujetos a exigencias laborales que actúan como factores de riesgo para la salud física, o a jornadas laborales más rígidas. Al mismo tiempo, y en comparación con otros países, los trabajadores de más edad en España tienen acceso limitado a recursos laborales, como autonomía laboral y oportunidades de formación o aprendizaje.

Frente a visiones tan prejuiciadas como extendidas, este informe también resalta un hecho relevante y novedoso: que una mano de

obra de mayor edad beneficia a la economía, aumentando la resiliencia ante la crisis.

Mostramos como haber contado con una mano de obra de mayor edad aumentó influyó positivamente en la resiliencia de las empresas españolas ante la crisis durante y después de la Gran Recesión. Nuestra hipótesis es que los trabajadores de más edad han acumulado más experiencia y atravesado más crisis durante sus extensas carreras. Como resultado, cuando llega una nueva crisis, están mejor equipados para ayudar a la empresa a desenvolverse en dicho entorno.

El informe también propone una serie de recomendaciones para, desde la responsabilidad política, hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece la creciente longevidad de la mano de obra en España. Estas recomendaciones incluyen medidas para aumentar la participación de los trabajadores de más edad en la fuerza laboral, mejorando su situación en el mercado laboral y ofreciéndoles programas de formación para asegurarse de que sus habilidades sigan siendo importantes en un entorno profesional de constantes cambios. Por último, para aprovechar la experiencia acumulada de los trabajadores de más edad, es fundamental asegurar la transferencia de conocimientos de estos a las generaciones más jóvenes, fomentando la puesta en marcha de programas de mentoría.

APÉNDICE

DATOS

El análisis del efecto de la edad de la mano de obra en la resiliencia económica está fundamentado en dos fuentes de datos que se utilizaron en Eufinger et al. (2023): datos administrativos anonimizados de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) e información integral sobre empresas en España de la base de datos Sabi. El periodo de muestra abarca de 2007 a 2013 y, por lo tanto, incluye la Gran Recesión en España.

Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)

Eufinger et al. (2023) utilizan datos administrativos anonimizados de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La MCVL es una amplia muestra (4 % aleatorio, no estratificado) de trabajadores, pensionistas y personas españolas que reciben prestaciones por desempleo y está compuesta por una combinación de datos de la Seguridad Social, del impuesto sobre la renta y de los censos. El conjunto de datos de la MCVL registra cualquier cambio en el historial de la vida laboral de las personas, desde la fecha de su primer empleo o 1980.

Con los datos de la MCVL, se calculan las variables relacionadas con la edad de la mano de obra (la edad del trabajador promedio, así como el porcentaje de trabajadores mayores de 50 y 55, respectivamente) a nivel de provincia-industria-año. Con este fin, se combina información de varias ediciones de la MCVL (2007-2020) y se desarrolla un panel mensual con la vida laboral de todas las personas de la muestra.⁶⁷ La MCVL nos permite recuperar los datos de toda la vida laboral de las personas desde 1980 o desde la fecha de su primer empleo. Por cada año de la muestra, identifican a cada persona con la edad, el código de dos dígitos de la industria del empleador de la persona y la ubicación del lugar de trabajo. Se eliminan las observaciones sin información disponible sobre el sector y/o la ubicación del lugar de trabajo. A las personas que cambiaron de provincia o sector donde trabajaron durante un año específico se asignan a la provincia o al sector donde pasaron la mayor parte del año.⁶⁸

SABI (Bureau van Dijk)

Se obtuvo información financiera integral para aproximadamente 2,9 millones de empresas españolas de la base de datos Sabi (que es el subconjunto de empresas españolas y portuguesas en la base de datos Orbis), facilitada por Bureau van Dijk. La base de datos contiene información general detallada acerca de las empresas, así como información pormenorizada sobre sus balances y cuentas de resultados. Igualmente, la base de datos incluye todos los sectores, así como las empresas cotizadas y no cotizadas en Bolsa. Las publicaciones anteriores han mostrado que la cobertura de Sabi para el periodo de la Gran Recesión oscila entre el 81 % y el 90 % en comparación con las estadísticas oficiales.⁶⁹

Para los datos de Sabi, se utilizan las siguientes etapas de filtración. Primero, descartamos las observaciones con información incompleta sobre la moneda o el tiempo. Segundo, se descartan las observaciones con activos fijos o totales negativos o inexistentes. Tercero, por cada empresa solo se mantiene el nivel de consolidación más alto. Por último, para establecer valores atípicos extremos iguales a un determinado percentil de los datos, winsorizamos nuestras variables dependientes y de control al nivel del 3 %.

⁶⁷ Véase Roca y Puga (2016) para obtener una introducción a los datos de la MCVL y más información sobre el desarrollo del panel.

⁶⁸ Si el tiempo que pasó en distintos lugares de trabajo es el mismo, asignamos a la persona al sector con el código de sector más alto (y a la provincia respectiva).

⁶⁹ Véase Sebnem Kalemlı-Ozcan, et al., «How to Construct Nationally Representative Firm Level Data from the Orbis Global Database: New Facts on SMEs and Aggregate Implications for Industry Concentration», NBER Working Paper 21558 (2022).

Posteriormente, se combinan los datos de empresas de Sabi y la información de los trabajadores de la MCVL, siguiendo el rango de provincia-industria-año. Para ello, se agrega la información financiera de las empresas a nivel de provincia-industria-año, ponderando las variables por las ventas totales de las empresas. El conjunto de datos del panel final consiste en (una media de) 3.573 pares de provincia-industria por cada año de nuestra muestra.

METODOLOGÍA EMPÍRICA

Para medir el efecto del tratamiento medio de la estructura etaria de la mano de obra en la resiliencia de las empresas ante la crisis, se estima la respuesta de nivel medio ponderado del resultado de rendimiento de una empresa específica en la provincia j y la industria n en un horizonte de $h \geq 0$ tras el inicio de la crisis, referida como $y_{j,n,t+h}$. Para medir la salud de las empresas y su viabilidad durante la crisis, y, por ende, su resiliencia ante las repercusiones negativas de la crisis, se utilizan las siguientes variables de rendimiento de la empresa: ventas, empleo, productividad e inversiones.

Primero, el crecimiento de las ventas es un buen indicador del rendimiento de la empresa porque refleja la demanda de los productos o servicios de la empresa. Si la empresa registra ventas relativamente más altas, suele ser una buena señal de que la empresa se está recuperando. Segundo, si una empresa registra un crecimiento del empleo relativamente más alto, esto indica que el negocio tiene solidez financiera y está creciendo más. Tercero, la productividad es un buen indicador del rendimiento porque refleja la eficiencia con la que la empresa puede producir sus productos o servicios. Si una empresa puede producir relativamente más con relativamente menos recursos, esta suele ser una buena señal. Por último, las inversiones reflejan la confianza de la empresa en sus perspectivas. Si una empresa está realizando relativamente más inversiones en nueva tecnología, equipos u otros activos, suele ser una señal de que la empresa es más optimista acerca de su futuro y espera crecer más.

Para el análisis principal, se emplean las regresiones del panel utilizando la metodología de proyecciones locales (PL) de Jordà (2005) y se realiza una regresión de la diferencia acumulada $\Delta_h y_{j,n,t+h}$, donde

$$\Delta_h y_{j,n,t+h} = y_{j,n,t+h} - y_{j,n,t-1}$$

en las variables de tratamiento, junto con un conjunto de variables de control a nivel de provincia-industria. El método de PL no impone ninguna dinámica subyacente en las variables del sistema, lo cual ofrece la ventaja de que es más robusto a un error de especificación y no sufre la maldición de la dimensionalidad inherente a las autorregresiones vectoriales.

El formato general de nuestra especificación de regresión del panel de referencia es como sigue:

$$\Delta_h y_{j,n,t+h} = f_{j,n,h} + r_{j,n,t+h} + d_{n,h,t+h} + \psi_h (Crisis_t \times X_{j,n,t-1}) + \theta_h W_{j,n,t-1} + u_{j,n,t+h} \quad (1)$$

Donde $h = 0,1,2,3,4,5$ indica el horizonte (en años) en el cual se estima el efecto del impacto relativo.

Nuestras variables independientes de interés son varias variables relacionadas con la edad (referidas como $X_{j,n,t-1}$). En concreto, la edad promedio de la mano de obra, el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años y el porcentaje de trabajadores mayores de 55 años. Para asegurar la exogeneidad, se miden estas variables a nivel de provincia-industria en $t-1$. Asimismo, $Crisis_t$ es una variable dicotómica que es igual a uno en el año 2008 (el primer año de la crisis) y a cero en los demás años.

Los coeficientes de interés en la regresión son Ψ_h , los cuales miden las respuestas en las variables de interés de la empresa al impacto de la crisis en el horizonte h . Se realizan estimaciones de los resultados del rendimiento de las empresas hasta el horizonte de $H = 5$ años, ya que el año 2013 es el último año de la Gran Recesión en España.

Asimismo, se incluye un vector de controles rezagados a nivel de provincia-industria, referidos como $W_{j,n,t-1}$, donde incluimos activos totales, rentabilidad, tangibilidad, efectivo en caja y apalancamiento como controles. Los controles se miden en el año $t-1$ para asegurar la exogeneidad con respecto al impacto de la crisis. Θ_h son los coeficientes de regresión asociados.

Asimismo, se incluyen efectos fijos. En concreto, se añaden efectos fijos para el crecimiento del resultado acumulado en un horizonte $h+1$ de la provincia j y el sector industrial n , referidos como $f_{j,n,h}$, así como efectos fijos de provincia-año e industria-año para un crecimiento de $h+1$ años medido en el periodo $t+h$, referidos como $r_{j,h,t+h}$ y $d_{n,h,t+h}$, respectivamente.

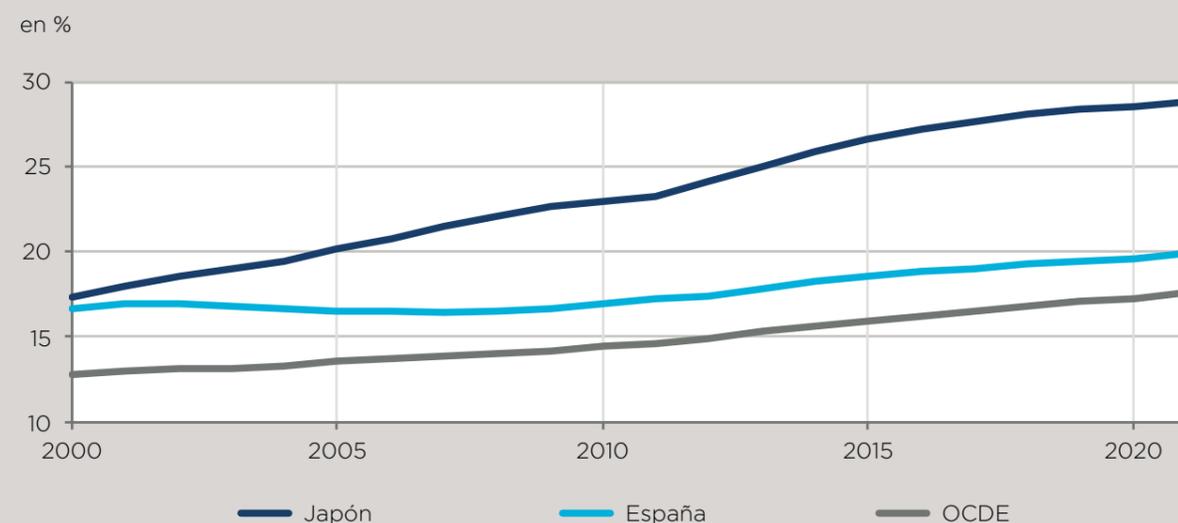
Estos efectos fijos corresponden a impactos no observados que varían en el tiempo para una provincia y una industria, respectivamente, así como a la heterogeneidad de cada provincia-industria no observada invariable en el tiempo que podría afectar a los resultados del rendimiento de la empresa. Se utilizan errores estándar consistentes con la heterocedasticidad en todas nuestras estimaciones.

CIFRAS ADICIONALES

Cambios en la longevidad en España y otros países

En la Figura 37 se muestra el porcentaje de personas de edad avanzada de más de 65 años para España, Japón y la media de la OCDE. Entre 2000 y 2021 este porcentaje aumentó de aproximadamente un 17 % a casi un 20 % en España. Japón ha registrado un aumento aún más marcado: de ligeramente superior a un 17 % a casi un 29 % durante este periodo. También se ha registrado un aumento en la media de los países de la OCDE: de alrededor del 13 % en 2000 a casi el 18 % en 2020.

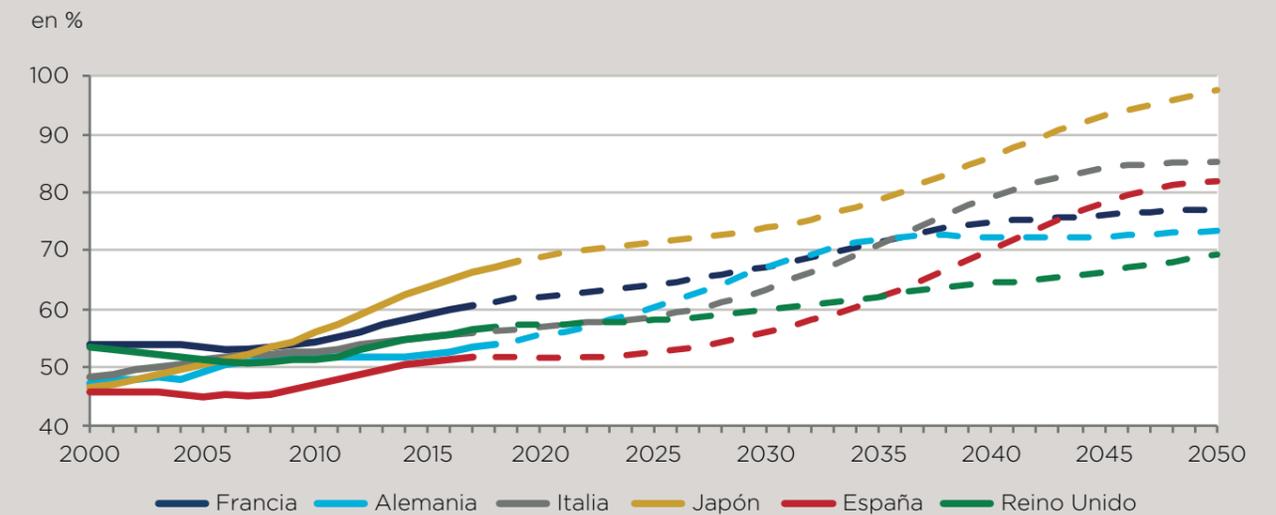
Figura 37: Porcentaje de personas de edad avanzada de más de 65 años entre 2000 y 2021



Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

La Figura 38 muestra el cambio y la previsión de la tasa de dependencia de la edad⁷⁰. Se espera que para 2040 esta tasa alcance el 75 %, lo que significa que, por cada 100 personas de la población en edad laboral, hay 75 personas mayores de 64 o menores de 15.

Figura 38: Tasa de dependencia de la edad



Nota: las líneas discontinuas representan proyecciones.

Fuente: Oxford Economics y Banco Mundial

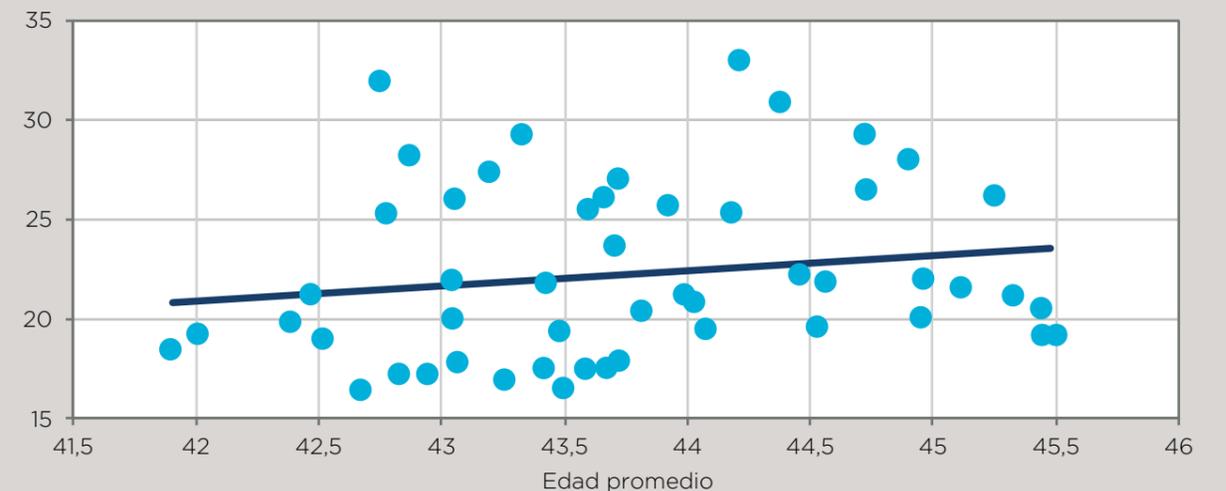
Heterogeneidad geográfica en la edad de la mano de obra en España

Las siguientes cifras muestran correlaciones entre la edad promedio de la mano de obra en las provincias españolas y diversas variables económicas específicas de las provincias. Un punto en el gráfico representa una provincia española, incluidos las Ciudades Autónomas españolas de Ceuta y Melilla.

La edad promedio de la mano de obra está correlacionada positivamente con el PIB per cápita de las distintas provincias españolas. La Figura 39, con datos del año 2020, ilustra sobre cómo las provincias con una mayor edad promedio de la mano de obra tienden también a tener un PIB per cápita más alto.

Figura 39: Correlación entre la edad de la mano de obra y el PIB per cápita de las distintas provincias españolas en 2020

En miles de euros

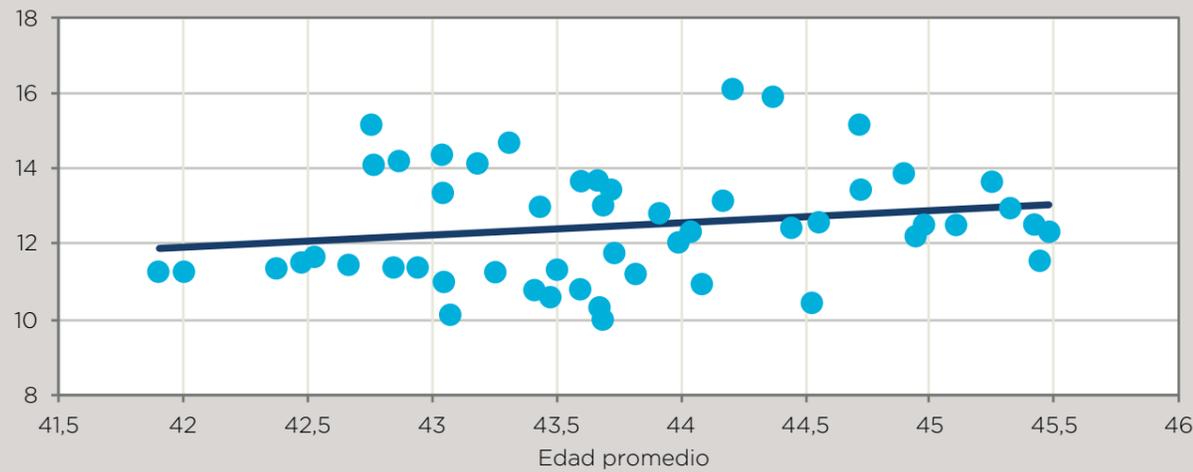


Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

Asimismo, las provincias españolas con una mayor edad promedio de la mano de obra tienden a tener un gasto de consumo per cápita más alto, como se muestra en la Figura 40.

Figura 40: Correlación entre la edad promedio de la mano de obra y el gasto de consumo de las distintas provincias españolas en 2020

En miles de euros

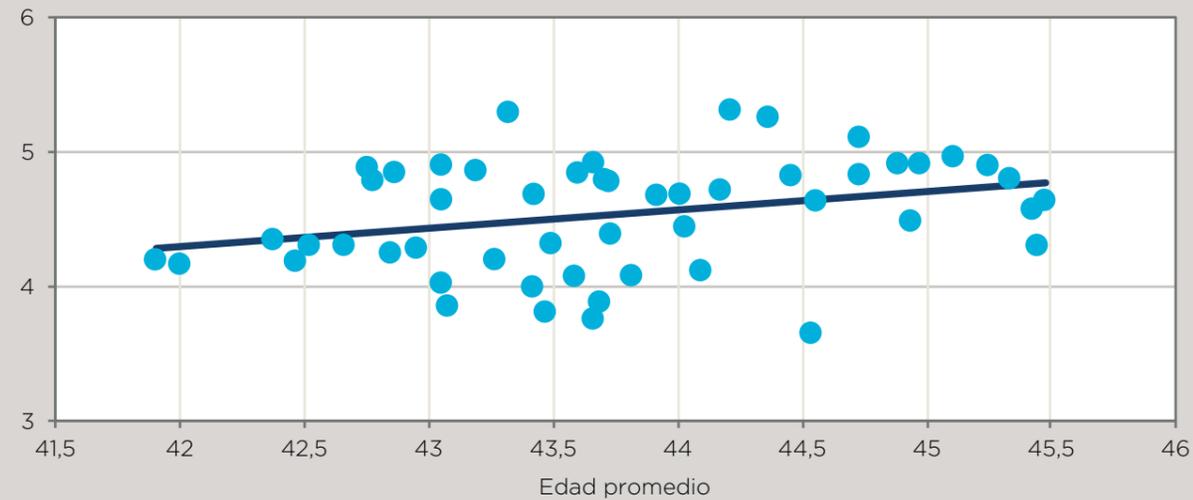


Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

La Figura 41 muestra la correlación entre la edad promedio de la mano de obra y el gasto per cápita en comercio minorista de las diversas provincias españolas. Las provincias con una edad promedio más elevada tienden a tener un mayor gasto per cápita en comercio minorista.

Figura 41: Correlación entre la edad promedio de la mano de obra y el gasto en comercio minorista de las diversas provincias españolas en 2020

En miles de euros

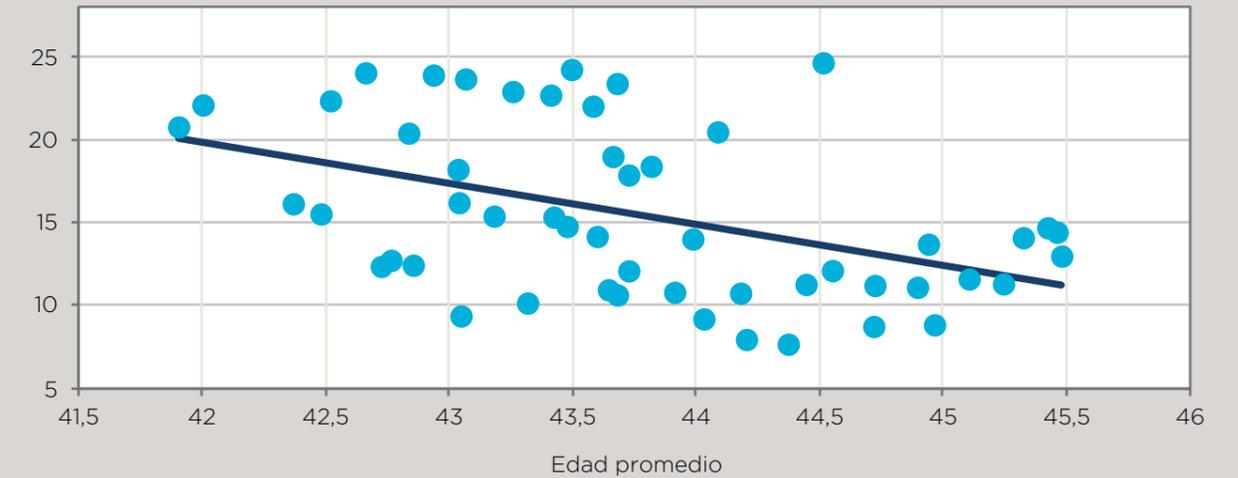


Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

Además, la edad de la mano de obra está correlacionada negativamente con la tasa de desempleo. Las provincias españolas con una mayor edad de la mano de obra tienden a tener una tasa de desempleo más baja. Esa relación se muestra en la Figura 42.

Figura 42: Correlación entre la edad promedio de la mano de obra y la tasa de desempleo de las diversas provincias españolas en 2020

en %

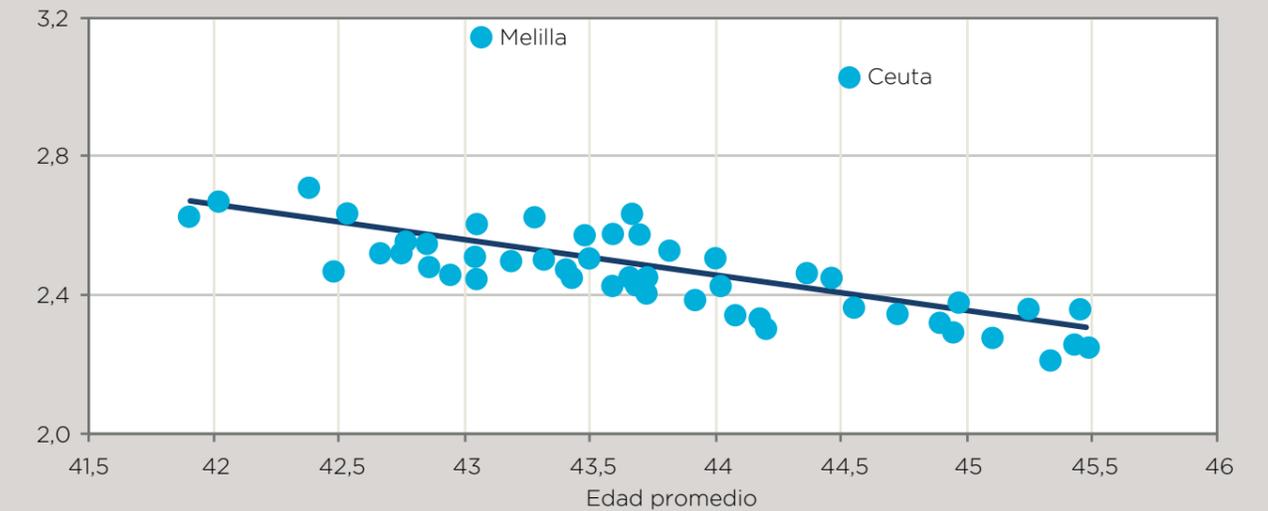


Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

La Figura 43 muestra que las provincias españolas con una mayor edad promedio de la mano de obra tienden a tener un menor tamaño medio del hogar en 2020. Los dos valores atípicos son las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que se caracterizan por tener un mayor tamaño medio del hogar.

Figura 43: Correlación entre la edad promedio de la mano de obra y el tamaño medio del hogar de las diversas provincias españolas en 2020

Tamaño medio del hogar

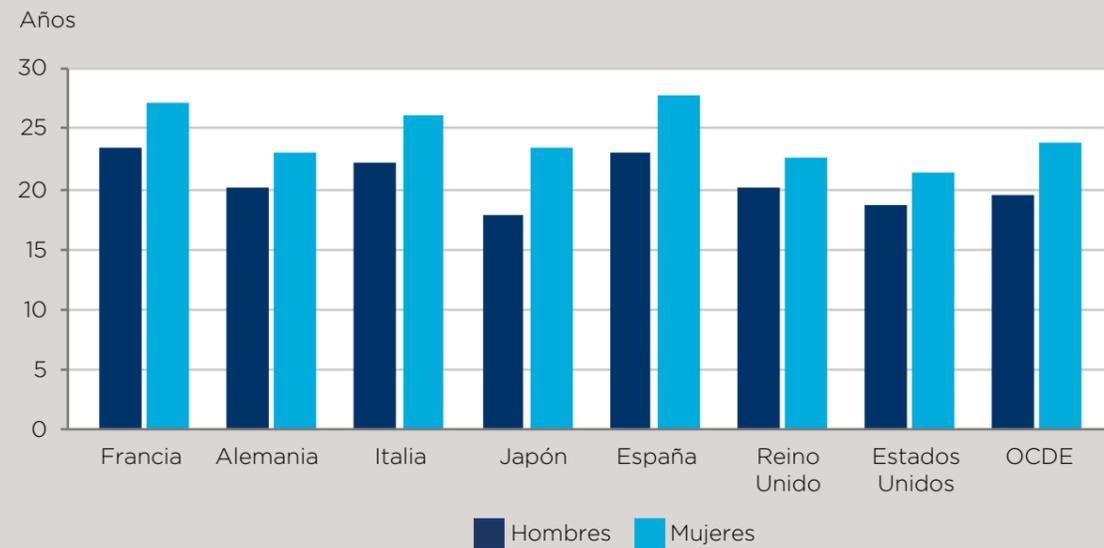


Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de Eufinger et al. (2023)

Jubilación en España y otros países

La Figura 44 muestra los años de jubilación esperados para hombres y mujeres en los países de la OCDE seleccionados para este informe. La alta esperanza de vida y la jubilación anticipada son los causantes en España de una duración de la etapa de jubilación por encima del promedio general de la observada en el conjunto de países de la OCDE. Se prevé que los hombres que se jubilan en España en 2020 lleguen a tener 23 años de jubilación. Y que las mujeres perciban su pensión de jubilación durante 27 años.

Figura 44: Años de jubilación esperados en 2020⁷¹

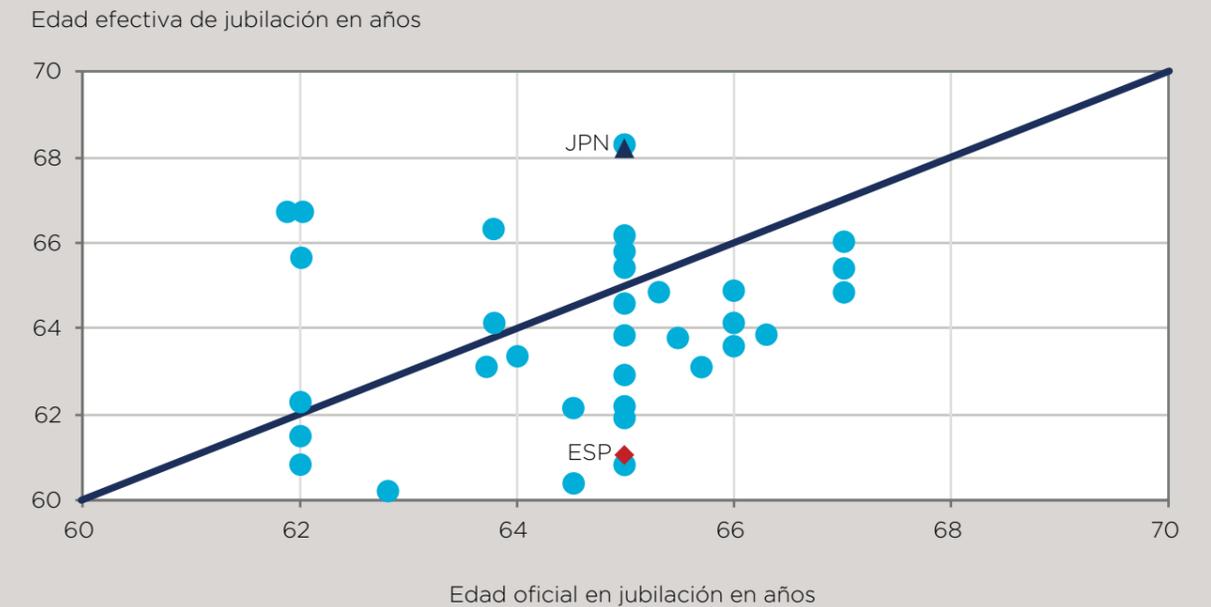


Fuente: Oxford Economics a partir de los datos de la OCDE

La Figura 45 y la Figura 46 muestran las diferencias entre las edades oficiales y efectivas de jubilación para hombres y mujeres en los diversos países de la OCDE. Cada punto turquesa representa a un país. La línea en azul oscuro indica la línea de 45°. Para cualquier país que se sitúa sobre esa línea, las edades oficiales y efectivas de jubilación son las mismas. De igual forma, para los países que se sitúan por encima de la línea de 45°, la edad efectiva de jubilación es mayor que la oficial. Sucede lo contrario en los países que se sitúan por debajo de la línea de 45°. Se puede observar que, si bien España, para hombres y mujeres, registra edades oficiales de jubilación relativamente equiparables a las de los demás países de la OCDE analizados en este informe, las edades efectivas de jubilación son las más bajas para ambos sexos.

⁷¹ Los años de jubilación esperados se calculan como la esperanza de vida restante desde el momento de la edad efectiva de salida de la fuerza laboral.

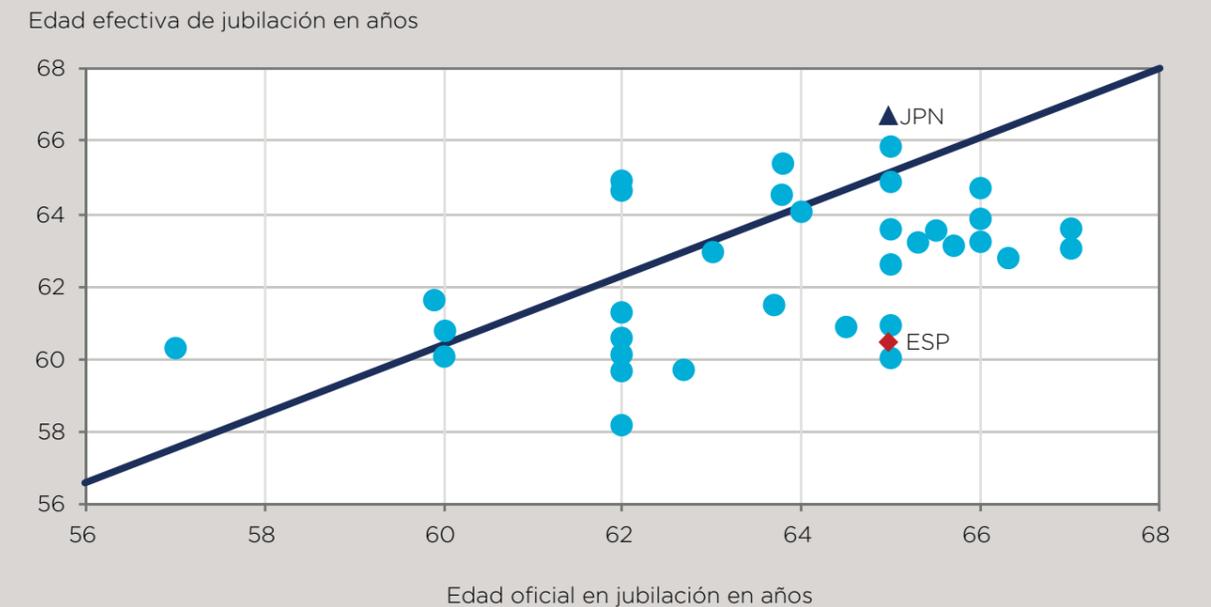
Figura 45: Edades oficiales frente a edades efectivas para hombres que ingresan al mercado laboral en los países de la OCDE en 2020



Nota: La línea en azul oscuro indica la línea de 45°. ESP significa España y JPN, Japón.

Fuente: Oxford Economics, a partir de los datos de la OCDE.

Figura 46: Edades oficiales frente a edades efectivas de jubilación para mujeres que ingresan al mercado laboral en los países de la OCDE en 2020



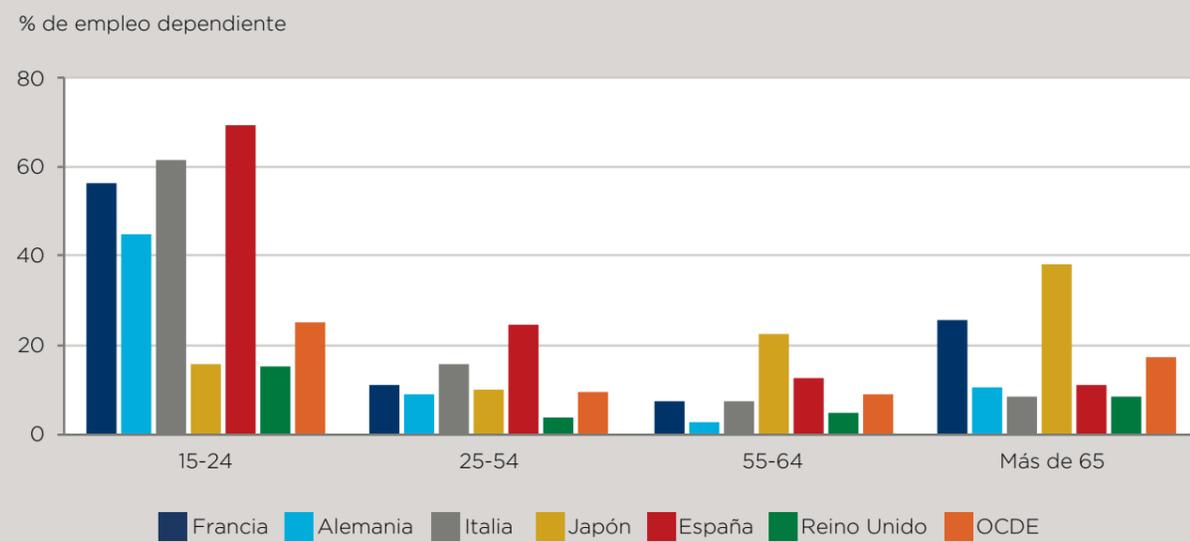
Nota: La línea en azul oscuro indica la línea de 45°. ESP significa España y JPN, Japón.

Fuente: Oxford Economics, a partir de los datos de la OCDE.

Empleo temporal en España y otros países

La Figura 47 muestra las diferencias de empleo temporal entre los países de la OCDE en 2021. El empleo temporal incluye a trabajadores asalariados, cuyos empleos tienen fechas de cese predeterminadas.

Figura 47: Empleo temporal en los países de la OCDE en 2021⁷²



Fuente: Oxford Economics, a partir de los datos de la OCDE







SOBRE EL CENIE

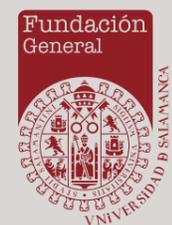
El Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE) fundamenta su misión en la necesidad de propiciar, acelerar e implementar investigaciones y descubrimientos científicos, avances tecnológicos, prácticas de comportamiento y renovación de las normas sociales para que la vida de las personas longevas no solo suponga una existencia saludable y gratificante para ellas sino también para la propia sociedad a la que pertenecen. Es más: que ser longevo se identifique como uno de los más significados vectores de crecimiento y mejora en multitud de campos de la convivencia comunitaria.

Para el CENIE, la longevidad no es equivalente a retiro, a inacción, a ausencia completa de participación, utilidad o productividad —entendida esta no solo desde la concepción estrictamente económica— sino, más bien, todo lo contrario: longevidad como el momento de la vida en que lo ya aprendido se convierte en un verdadero capital social, transferible al conjunto de la comunidad.

Para ello, el CENIE trabaja tanto con administraciones públicas como con la iniciativa privada; con universidades y centros de investigación; con instituciones representativas de la realidad social, económica, política,

educativa y cultural. Con aquellas industrias y empresas especialmente volcadas en la generación de productos y servicios propicios a su objetivo transformador. Con el mundo tecnológico, del que procederán muchas de las herramientas a incorporar a nuestra nueva realidad poblacional. Y también con los medios de comunicación, cuya labor es decisiva en la divulgación de los nuevos conceptos y de las nuevas actividades que se desarrollan en pro de una más próspera e innovadora longevidad.

El CENIE está promovido por la Fundación General de la Universidad de Salamanca, junto a la Fundación General Consejo Superior de Investigaciones Científicas, la Dirección General de la Salud de Portugal y la Universidad del Algarve, en el marco del Programa INTERREG V-A, España-Portugal, (POCTEP), 2014-2020, del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), y desea sentar las bases para la construcción de una visión común entre España y Portugal frente a la nueva realidad socioeconómica que está emergiendo.



ACERCA DE OXFORD ECONOMICS

Oxford Economics se fundó en 1981, como una sociedad comercial nacida y auspiciada por la Facultad de Negocios de la Universidad de Oxford, con el objetivo de ofrecer modelos y predicciones económicas a aquellas empresas e instituciones financieras del Reino Unido con deseos de expandirse en el extranjero. Desde entonces, se ha convertido en una de las firmas de asesoría independientes líderes en el mundo, aportando informes, predicciones y herramientas analíticas en más de 200 países, 100 sectores industriales y 8.000 ciudades y regiones. Nuestros modelos industriales y económicos mundiales de primera categoría, y nuestras herramientas analíticas, nos brindan una capacidad inigualable para predecir las tendencias de los mercados externos y evaluar su impacto económico, social y comercial.

Con sede principal en Oxford, Inglaterra, y centros regionales en Nueva York, Londres, Fráncfort y Singapur, Oxford Economics tiene oficinas en todo el mundo, incluidos Belfast, Boston, Ciudad del Cabo, Chicago, Dubái, Dublín, Hong Kong, Los Ángeles, Ciudad de México, Milán, París, Filadelfia, Estocolmo, Sídney, Tokio y Toronto. Cuenta con 450 empleados a jornada completa, entre los que se incluyen más de 300 economistas profesionales, expertos en industrias y editores comerciales, quienes conforman uno de los más grandes equipos de macroeconomistas y especialistas en liderazgo de opinión. Su equipo internacional está altamente especializado en una amplia gama de técnicas de investigación y capacidades de liderazgo de opinión, desde modelos econométricos, simulación de casos y análisis de impacto económico, hasta estudios de mercado, estudios de casos, grupos de expertos y análisis de datos de la red.

Oxford Economics es un asesor clave para los encargados de la toma de decisiones corporativas, financieras y gubernamentales, y para los líderes de opinión. Su base de clientes de todo el mundo ahora incluye a más de 2.000 organizaciones internacionales, entre las que figuran empresas multinacionales e instituciones financieras líderes; organismos gubernamentales pertinentes, asociaciones comerciales, universidades, consultorías y grupos de expertos de primera categoría.

Enero de 2024

Toda la información que aparece en las tablas y gráficos que se presentan en este informe están basados en datos de Oxford Economics - salvo que en las notas al pie se mencione o indique lo contrario-, y son propiedad de © Oxford Economics Ltd.

El presente informe es material confidencial para el Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE) y no puede ser publicado o distribuido sin su permiso previo por escrito.

Autores del informe: Yann Girard, Johanna Neuhoff, Jan Sun, Jonas Dietrich (Oxford Economics), Christian Eufinger (IESE Barcelona), Pablo Antonio Muñoz-Gallego y Óscar González-Benito (CENIE-Universidad de Salamanca).

Si desea comentar o ampliar información sobre algún aspecto del presente informe, puede ponerse en contacto con nosotros a través de la siguiente dirección:

Dr. Yann Girard
ygirard@oxfordeconomics.com

Oxford Economics
Marienstraße 15
60329 Fráncfort del Meno
Alemania

Tel: +49 698 088 301

www.oxfordeconomics.com

Aviso legal: el informe que se muestra a continuación es anexo al artículo de Christian Eufinger, David Guio, Pablo Antonio Muñoz-Gallego y Oscar González-Benito (2023)⁷³, conteniendo información complementaria y explicaciones no especializadas de las conclusiones del citado artículo. Todas las cifras y resultados basados en la Muestra Continua de Vidas Laborales y la base de datos Sabi se obtuvieron de Eufinger, Guio, Muñoz-Gallego y González-Benito (2023). La modelización y los resultados presentados aquí se basan en información proporcionada por terceros, en la que Oxford Economics se ha basado para elaborar sus análisis y previsiones. Cualquier revisión o actualización posterior de dichos datos podría afectar a las valoraciones y pronósticos aquí contenidos.



⁷³ Este informe analiza el impacto que el aumento de la edad media de la población tiene en el mercado de trabajo y en la capacidad de las empresas para afrontar la salida de situaciones de crisis del mercado. Para elaborar este informe se han utilizado fuentes públicas oficiales, información interna de Oxford Economics y los resultados publicados en el Documento de Trabajo del CENIE, elaborado por Christian Eufinger (IESE Business School), David Guio (IESE Business School), Pablo Antonio Muñoz-Gallego (Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE), Fundación General de la Universidad de Salamanca) y Oscar González-Benito (Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE), Fundación General de la Universidad de Salamanca) (2023), «Employee age and firm resilience», documento de trabajo de CENIE (2023), consultado en agosto de 2023.



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA

Esta investigación forma parte del proyecto “Programa para una sociedad longeva”, iniciativa aprobada dentro del Programa de INTERREG V-A, España-Portugal, 2014-2020, POCTEP, del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

Investigación promovida por:



Interreg
España - Portugal

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



UNIÓN EUROPEA
UNIAO EUROPEIA

PSL

Programa
para una
Sociedad
Longeva

CENIE
CENTRO INTERNACIONAL
SOBRE EL ENVEJECIMIENTO