

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA PÚBLICA

XV Encuentro de Economía Pública (XVEEP)
Salamanca, 7 y 8 de febrero de 2008

“La prolongación de la actividad laboral: una cuestión ineludible para la economía española”¹

Autores de la Ponencia:
Paloma Tobes Portillo
Miguel Angoitia Grijalba
Inmaculada Mateos de la Nava
Álvaro Salas Suárez
Carmen Pérez Esparrells
Sofía García Gámez

¹ Basado en el Trabajo de Investigación “La prolongación de la actividad laboral un reto para la empresa española”, elaborado por el Grupo de Investigación “Políticas Públicas y Bienestar Social” de la UAM., ganador del XI Premio Círculo de Empresarios.

INTRODUCCIÓN:

La comunicación que se presenta ofrece una síntesis del trabajo de investigación titulado "La prolongación de la actividad laboral un reto para la empresa española", realizado por el Equipo de Investigación "Políticas Públicas y Bienestar Social" de la UAM y galardonado con el Premio del Circulo de Empresarios en su XI Edición. Este trabajo recoge la formulación de una serie de propuestas dirigidas a incentivar la prolongación de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad, al objeto de aprovechar su experiencia y saber hacer en el ámbito de la empresa.

En este sentido, el trabajo inicial se estructura sobre dos vías de análisis claramente complementarias: en la primera, se realiza un estudio positivo de los parámetros que condicionan la actividad laboral de los trabajadores de mayor edad en nuestro país y las reformas legales que se han efectuado en la UE; y la segunda, aborda el análisis de los beneficios y costes que representa la actividad laboral de los trabajadores de edad avanzada en el marco de las organizaciones empresariales, tanto desde un plano teórico, como desde una perspectiva netamente empírica.

Bajo este contexto, la primera cuestión que se planteó en el estudio fue determinar la evolución relativa que experimentan los trabajadores de edad avanzada en nuestro país, de forma que el aprovechamiento de la experiencia no sólo se manifestara como una cuestión con importancia cualitativa, sino también cuantitativa.

Los resultados que se desprenden de las proyecciones realizadas para la economía española las podemos resumir en una frase: "En el año 2050 tendremos menos población y más envejecida". Así, la población española mantendrá una tendencia creciente hasta el año 2.022, principalmente por el efecto de la inmigración. A partir del año 2.023, una vez que el efecto de la inmigración haya sido absorbido, como consecuencia de la baja natalidad, la población española empezará a decrecer, hasta alcanzar en el año 2.050 niveles similares a los registrados en el año 2.005. Estas tendencias

implican que la tasa de dependencia demográfica y la tasa de dependencia efectiva registrarán un fuerte deterioro, por lo que la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores de mayor edad se torna imprescindible para la economía española en un horizonte temporal muy cercano.

La segunda cuestión a abordar dilucidar si la legislación española en materia de pensiones favorece la ampliación de la vida laboral, o si por el contrario, debería ser objeto de reforma. En este sentido, debemos señalar que en esta ponencia no se entra en la discusión sobre las características específicas de las distintas posibilidades de acceso a la jubilación en España, simplemente destacar que el análisis técnico realizado permite concluir que nuestro marco jurídico, tal y como se encuentra configurado actualmente, no incentiva de forma efectiva el trabajo de las personas mayores. Más aún, debemos manifestar que las reformas legales llevadas a cabo por los países de nuestro entorno han tenido como objetivo salvaguardar el equilibrio financiero del sistema de pensiones y ello ha provocado, de forma indirecta y tangencial, la prolongación de la vida laboral.

Por tanto, de esta primera parte de la investigación, se obtuvo una conclusión evidente: "El envejecimiento que está registrando la población española hace que la prolongación de la vida laboral sea una cuestión ineludible y nuestro actual marco jurídico no sirve a este objetivo de forma efectiva, por lo que debe ser objeto de revisión".

Ahora bien, si para la economía en su conjunto, no hay duda de que la actividad laboral de los trabajadores mayores constituye un importante activo, la segunda parte de la investigación, presentada con detalle en este Encuentro, analiza los beneficios y costes que plantea a las empresas el aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores de mayor edad.

La consecución de este objetivo, conlleva, en primer lugar, la realización de una investigación de carácter teórico sobre las ventajas e inconvenientes que presenta la inserción de trabajadores mayores en los esquemas organizativos de las empresas. En segundo lugar, el desarrollo de un estudio empírico, sobre la posición que mantienen en nuestro país las organizaciones empresariales respecto a la permanencia en el ámbito laboral de los trabajadores de mayor edad, poniendo de manifiesto las dificultades que presenta la legislación vigente en relación a la prolongación

de la vida laboral y, por lo tanto, los aspectos normativos que deben ser reformados, así como los incentivos dirigidos a empresas y trabajadores con los que sería deseable contar con el fin de que el aumento de la tasa de actividad de las personas mayores sea en nuestro país una realidad efectiva y no una mera declaración de intenciones.

PERSPECTIVA EMPRESARIAL SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL: LUCES Y SOMBRAS

MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

En los estudios académicos realizados, desde el ámbito de la organización empresarial, se desprende que existe un consenso generalizado sobre los beneficios que los trabajadores de mayor edad reportan a la empresa.

El conocimiento de estos trabajadores, su experiencia y saber hacer constituyen un activo intangible para la empresa, fuente de ventajas competitiva, por lo que su permanencia en el ámbito laboral debería ser incentivada. Es más, uno de los más graves problemas que sufren las empresas sometidas a importantes procesos de jubilación anticipada es la descapitalización laboral, en tanto en cuanto un trabajador joven y otro de edad madura no constituyen sustitutivos perfectos.

Evidentemente, también estos estudios apuntan dificultades en la actividad laboral de los trabajadores mayores, ya que el éxito de la jubilación activa depende en gran medida de las características físicas y psíquicas del trabajador. Sin embargo, las investigaciones realizadas por la OCDE en diversos países señalan que no existen datos objetivos que evidencien una relación inversa entre la edad del trabajador y su productividad; de hecho el absentismo laboral no es especialmente alto entre los trabajadores de mayor edad.

ANÁLISIS EMPÍRICO: ASPECTOS METODOLÓGICOS

En relación al estudio del posicionamiento de las empresas españolas sobre la actividad laboral de los trabajadores mayores, debemos apuntar

que éste se ha llevado a cabo a través de la realización de un análisis empírico utilizando la metodología Delphi.

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

Por lo tanto, la inclusión de una encuesta de estas características y sus resultados en nuestra investigación ha supuesto dar voz a directivos y expertos en recursos humanos de distintas empresas que operan en nuestro país, a fin de definir, en el seno de las organizaciones empresariales, la situación actual y las líneas de trabajo sobre envejecimiento activo.

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

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

En el estudio se invitó a participar a 67 expertos conocedores del tema, garantizando la confidencialidad de las respuestas y en el manejo de la información, obteniendo una primera valoración de 25 expertos.

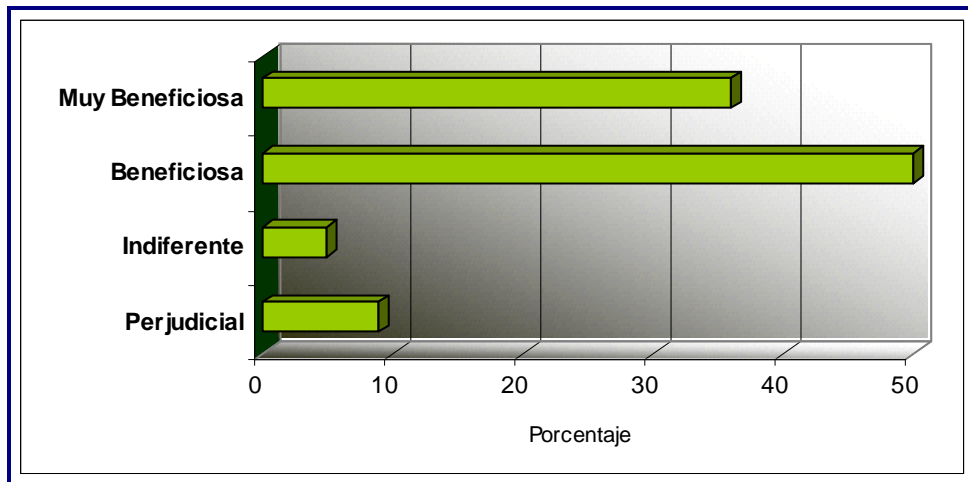
El primer cuestionario de la metodología se ha diseñado con el objetivo principal de identificar posiciones en torno a un "consenso" sobre la jubilación efectiva y sus implicaciones para la empresa. Para ello, en una primera aproximación se formularon tres preguntas concretas relacionadas con la edad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

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

VALORACIÓN EMPRESARIAL Y RECOMENDACIONES

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

Gráfico Nº 1 – Opinión de los expertos respecto de la jubilación activa en la empresa (Distribución Porcentual).



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

En relación a las razones que apuntan los expertos sobre los beneficios de la jubilación activa, a continuación se recogen aquellas que se han considerado de interés en esta investigación.

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

Es más, bajo la misma línea argumental sostenida por académicos de organización de empresas los expertos consideran que la jubilación activa es de gran utilidad, entre otros factores, por los temas de gestión del conocimiento, esto es, técnicamente se percibe como una forma de

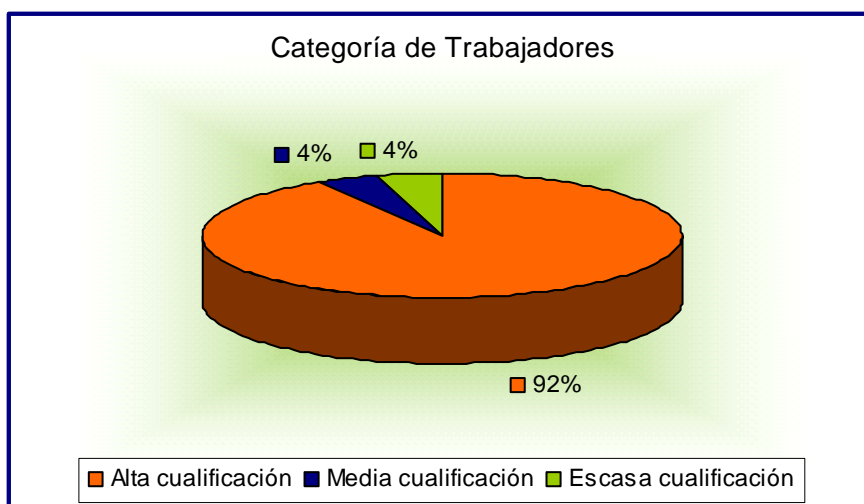
asegurar que la empresa no pierda recursos humanos caracterizados por una relevante capacidad profesional.

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

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

Ahora bien, como se manifiesta en el gráfico Nº 1 existe un escaso porcentaje de 9 por 100 y 5 por 100 de valoraciones, sobre la jubilación activa, contrarias a la mayoría. En ese sentido, los expertos incluidos en este intervalo mantienen cierto escepticismo en torno a los efectos positivos de la ampliación de la vida laboral, alegando que el beneficio se encuentra condicionado al tipo de trabajo que se realice y a las condiciones físicas del empleado.

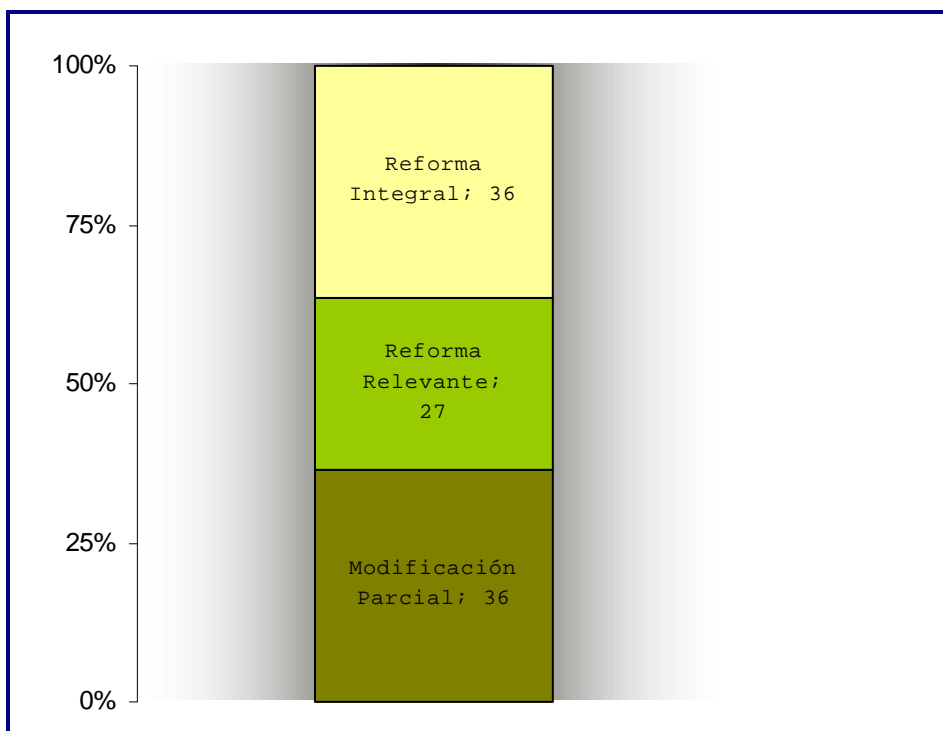
Gráfico Nº 2 – Opinión de los expertos sobre la Categoría Profesional de Trabajadores Mayores cuya continuidad interesaría en la empresa.



El grado de cualificación de los trabajadores se convierte en un elemento condicionante del interés que la jubilación activa suscita en el ámbito empresarial. Así, como se puede apreciar en el Gráfico Nº 2, el 92 por 100 de los expertos consultados considera favorable la continuidad en la empresa de trabajadores mayores con un alto nivel de cualificación, en tanto en cuanto éstos aportan “verdadero valor añadido” a la organización empresarial.

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

Gráfico Nº 3 – Opinión de los expertos sobre la reforma del marco jurídico actual de la jubilación activa (distribución porcentual).



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

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

las respuestas que implican una reforma relevante e integral del marco jurídico.

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

- Considerar el periodo de cotización correspondiente a la totalidad de la vida laboral en el cálculo de la pensión.
- Hacer efectivo que el porcentaje aplicable a la base reguladora, para determinar el importe de la pensión, pueda superar el 100 por 100. En caso de alargamiento de la edad laboral, modificar el tope de la pensión máxima.
- Permitir que aquellas personas con largas carreras de cotización, que hayan cotizado durante 30 y 35 años tengan acceso a la jubilación parcial, especialmente a partir de los 58 años.
- Mejorar la flexibilidad para permitir la sustitución indirecta del trabajador, al menos en el contexto de empresas grandes.
- Para determinados colectivos tales como funcionarios y trabajadores autónomos, existe una ausencia de regulación específica sobre jubilación activa, cuestión que debe ser subsanada.

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

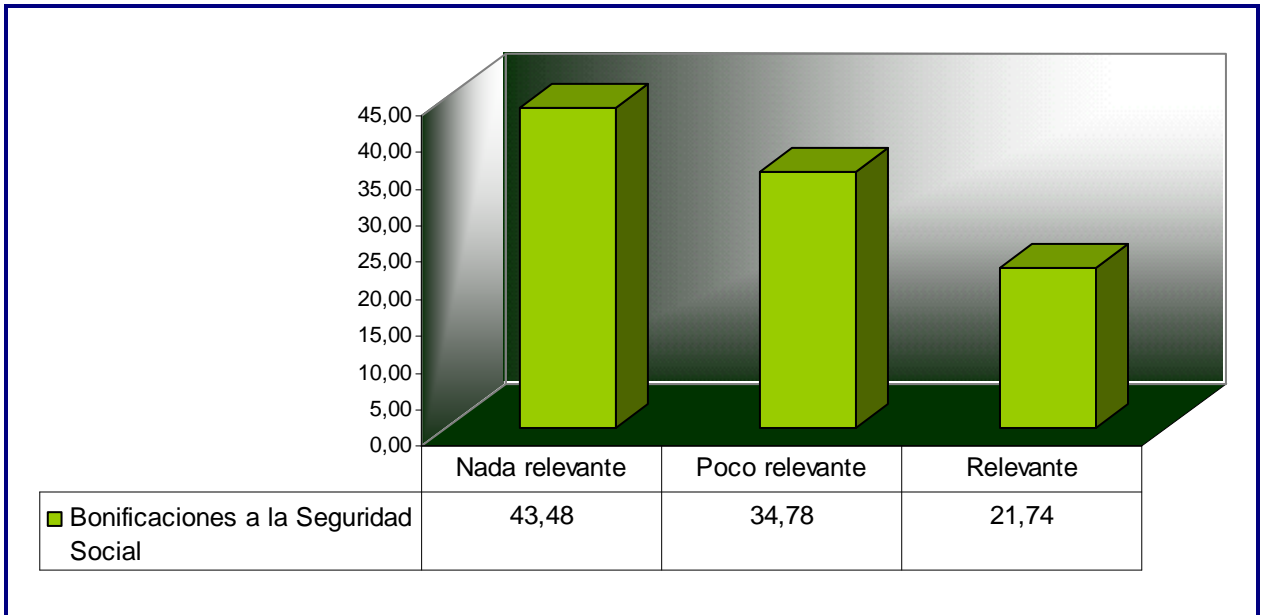
Más aún, los expertos opinan que la reforma de la regulación actual deberá tener en cuenta los inconvenientes que supone para las empresas la asignación de actividad productiva a los empleados que perciben la jubilación parcial y que siguen trabajando en la empresa con jornadas laborales excesivamente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

En este sentido, desde las empresas se plantea que los incentivos a la jubilación deben contener medidas que faciliten la transmisión de conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas por los trabajadores, que pasan a la situación de jubilación parcial, ya que ello favorecerá el aprovechamiento de la experiencia acumulada y una mejor inserción en la actividad productiva de la empresa de los nuevos trabajadores que se incorporen a ella en sustitución de los trabajadores mayores.

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

En el Gráfico N° 4 se puede apreciar el consenso que existe en torno a la incidencia de las bonificaciones a la Seguridad Social, sobre la cuestión que nos ocupa. Así, al margen del 22 por 100 de expertos que considera como relevante las bonificaciones a la Seguridad Social, se destaca el elevado peso porcentual (78 por 100) de las consultas que indican que las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social son poco o nada relevantes como incentivos a la contratación de personas mayores.

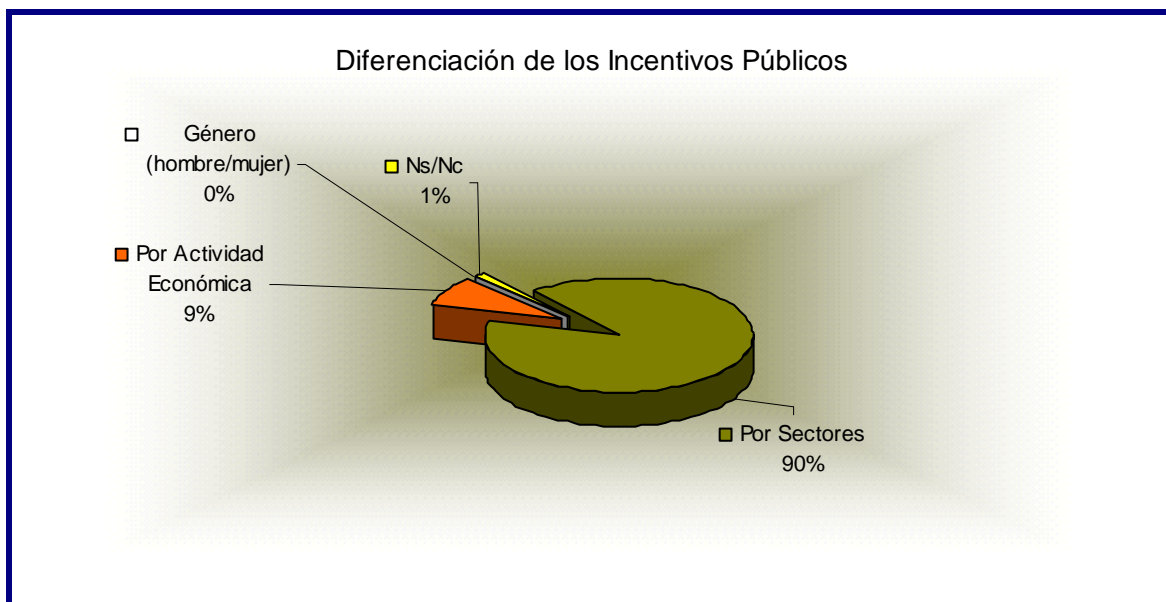
Gráfico N° 4 - Valoración respecto de la relevancia económica para la empresa de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social relativas a la contratación de personas mayores.



Más aún, existe la opinión generalizada de que la utilización de estos beneficios fiscales es mínima por parte de las empresas, ya que los supuestos de aplicación son excesivamente restringidos, de forma que, en la medida que no constituyen un incentivo efectivo a la contratación de personas mayores, objetivo para el que se han formulado, deberían ser objeto de una profunda revisión. Hecho que resulta coherente con la opinión generalizada de los expertos en relación a la necesidad de modificar la legislación, en materia de jubilación activa, vigente en la actualidad.

En relación con la oportunidad que supone que los incentivos públicos al envejecimiento activo deben diferenciarse por sectores, actividades económicas o el grupo de trabajadores al que se dirigen, conviene destacar que los expertos consultados opinan, casi de forma unánime (99 por 100), que los incentivos públicos al retraso de la edad de jubilación deben discriminarse por sectores o actividad económica. Es evidente que existe una gran distancia, en cuanto a posibilidades de ocupación de las personas de edad avanzada, entre el trabajo intelectual y el trabajo físico desarrollado en sectores de reducida salubridad, caracterizados por un desgaste físico muy importante que hace imprescindible la sustitución de los trabajadores debido a los problemas físicos que adolece el envejecimiento. Por tanto, los incentivos deben tener una cierta adaptación al sector y actividad en los que son de aplicación, ya que en el límite existen ocupaciones que por razones de salud la jubilación activa se torna inviable.

Gráfico N° 5 – Opinión de los expertos respecto a la diferenciación de Incentivos Públicos.



Ahora bien, otro aspecto destacado en la consulta realizada, especialmente por la rotundidad de la respuesta obtenida, se refiere a la diferenciación por género de los incentivos públicos. En este sentido, los expertos consideran que los incentivos públicos, en ningún caso, deben diferenciarse por género (sea hombre o mujer), aunque el desempleo que afecta a las mujeres de edad avanzada plantea mayores problemas de inserción laboral que el homólogo a los hombres.

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

Finalmente, en relación a la última cuestión abordada de carácter global: la edad de jubilación efectiva. Conviene destacar que la consulta realizada a los expertos revela que el entorno de los 55 años se considera una edad muy temprana para jubilarse. Los especialistas opinan que a esta

edad aún existen cargas familiares importantes y que, en el futuro, éstas se irán ampliando como consecuencia del alargamiento en la edad de emancipación de los hijos.

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

Respecto a la edad de 65 años, la opinión se encuentra condicionada por los sectores de actividad económica en los que se inserte el puesto de trabajo y el tipo de trabajo desempeñado, ya que en aquellos empleos asociados a la dirección, docencia e investigación, las jubilaciones tempranas suponen un derroche de recursos que no debería consentirse. La pérdida de profesionales no sólo pesa sobre la empresa sino que, en el largo plazo, el coste de oportunidad es muy elevado para la sociedad en su conjunto.

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

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

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

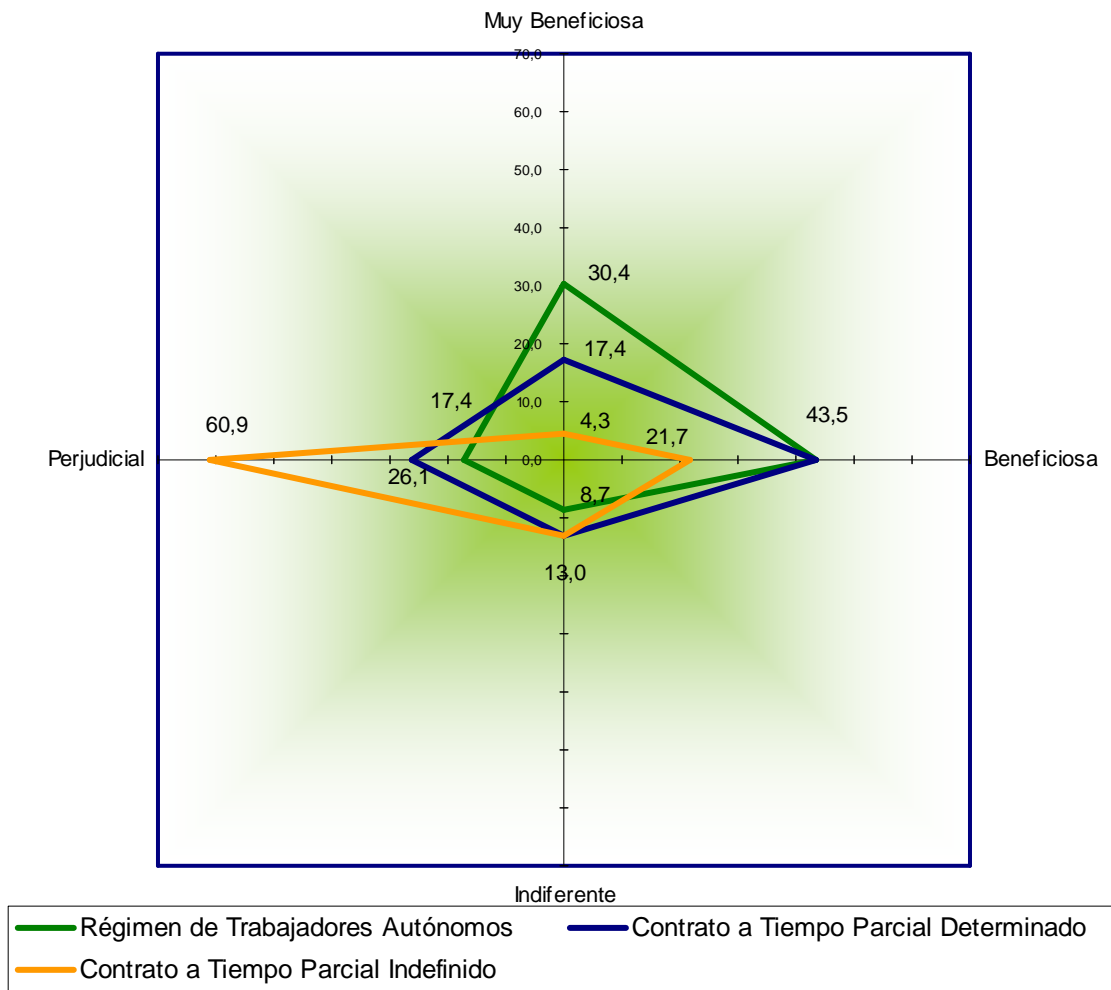
La relación contractual que los expertos consideran más adecuada, a fin de aprovechar la experiencia de los trabajadores mayores y fomentar su

continuidad en el seno de las organizaciones empresariales, es sin lugar a dudas la que se efectúa a través de contratos mercantiles realizados con trabajadores autónomos.

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

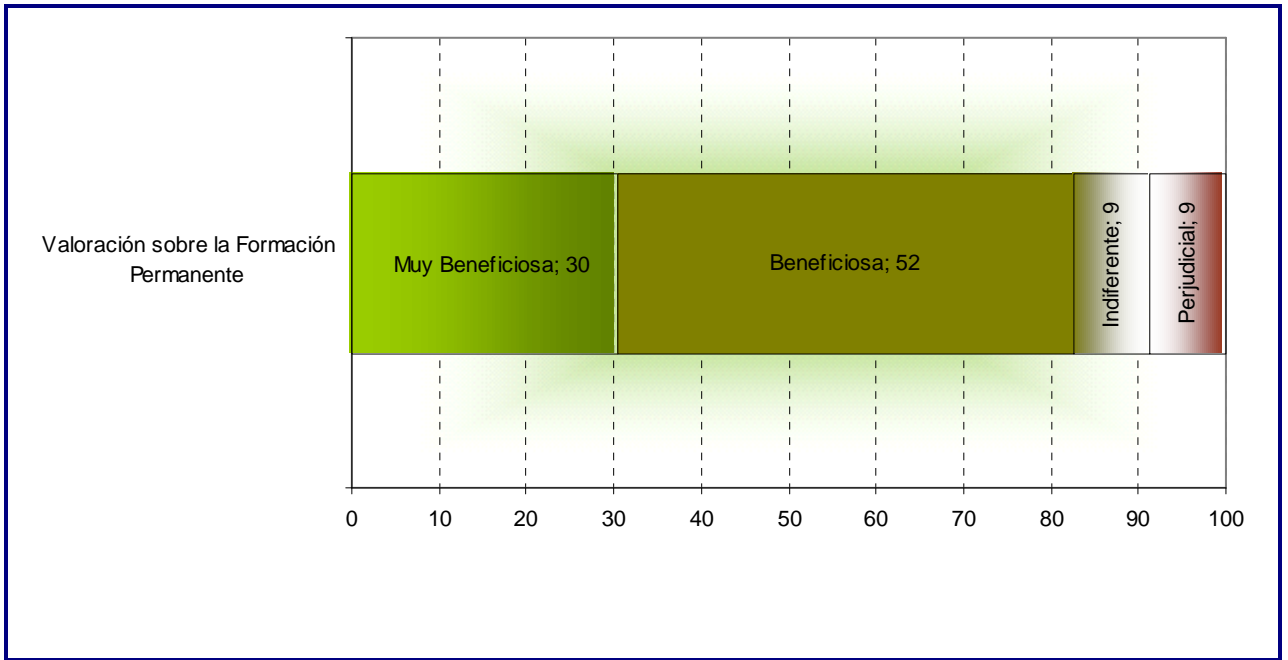
Además, los expertos ponen de manifiesto que los contratos de carácter indefinido son inviables como fórmula de prolongación de la vida laboral de las personas de edad avanzada, de forma que en este contexto sólo tienen razón de ser los contratos de duración determinada. En este sentido, se propone la sustitución de contratos laborales de carácter indefinido, por contratos de duración determinada de carácter ampliable, en tanto en cuanto éstos permiten superar los costes asociados a la extinción de relaciones laborales de carácter indefinido y presentan ventajas diferenciales tanto para la empresa como para los trabajadores de mayor edad.

Gráfico Nº 6 - Valoración sobre la Relación Contractual adecuada para fomentar la continuidad de los trabajadores mayores de 65 años en el seno de las organizaciones empresariales.



Como se puede observar en el Gráfico N° 6, que presenta de forma resumida la opinión de los expertos relativa a las diferentes modalidades de contratación propuestas, sobre una escala gradual con las cuatro valoraciones siguientes ("Muy Beneficiosa", "Beneficiosa", "Indiferente" y "Perjudicial"), el consenso es claro y rotundo respecto de las relaciones contractuales que facilitan o perjudican la actividad de los trabajadores mayores, cuestión que debería tenerse en cuenta en la configuración de una regulación específica sobre los contratos que deben perfeccionarse en este ámbito.

Gráfico N° 7 - Valoración respecto de la Formación Permanente de los trabajadores a partir de los 55 años.



Otra medida sugerida por las personas consultadas gira en relación a la necesidad de formación continua dirigida a los trabajadores mayores. La formación permanente se perfila como un elemento indispensable en las políticas de recursos humanos de las empresas, como un factor que condiciona la continuidad de los trabajadores de edad avanzada en el ámbito laboral y, por tanto, el éxito o el fracaso del envejecimiento activo en el ámbito individual de cada organización. Nuevamente, el acuerdo mayoritario de los expertos se revela con gran contundencia; prueba de ello, es que, como se puede apreciar en el gráfico adjunto, el 82 por 100 de las valoraciones determinan de forma "Muy beneficiosa" y "Beneficiosa" la formación permanente de los trabajadores mayores de 55 años.

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

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

indispensable en la adaptación de los trabajadores de edad avanzada a las nuevas formas de trabajo y el avance de las tecnologías.

Aún más, de cara al retraso de la edad efectiva de salida del mercado laboral, entre los expertos existe la opinión generalizada de que la formación debe estar presente en la vida laboral, sobre todo a partir de la edad de 45 años, ya que es entonces el momento en que se produce para los trabajadores un mayor riesgo de obsolescencia e inflexibilidad en la actualización de conocimientos, adecuación a perfiles profesionales, actitudes y hábitos de trabajo, que ponen en peligro, no sólo la productividad del trabajo presente, sino que ponen de manifiesto la presencia de desajustes que pueden provocar una salida prematura de trabajadores del mercado laboral. Por lo tanto, las políticas públicas deberían actuar en este sentido.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión podemos decir que las reflexiones más importantes en relación al envejecimiento activo en la empresa española las podemos resumir en cuatro grandes ejes:

- La jubilación activa obtiene una valoración muy positiva por la gran mayoría de los expertos consultados, principalmente porque posibilita que la transmisión de conocimientos entre trabajadores de distinta cohorte de edad se produzca de forma paulatina.

- El grado de cualificación constituye un elemento condicionante en la prolongación de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad, ya que son las personas con mayor nivel de cualificación las que mayor interés, a este respecto, presentan para las empresas. Asimismo, las empresas manifiestan la importancia de la formación permanente para los trabajadores sobre todo a partir de los 45 años.

- El marco jurídico vigente no incentiva la contratación laboral de las personas de mayor edad y el consiguiente aprovechamiento de su experiencia, destacando en este sentido que las actuales bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social mantienen importantes limitaciones. Así, la figura del empresario autónomo es la que canaliza en mayor medida la actividad profesional de los trabajadores seniors. Por otra parte, existe un

claro consenso sobre la necesidad de que los incentivos públicos a la jubilación activa se diferencien por actividad o sector, pero en ningún caso por sexo.

- La flexibilidad constituye el denominador común que, según los expertos consultados, debe imperar en las relaciones entre las empresas y los trabajadores de mayor edad.

“Por último, aún manteniendo la jubilación activa una alta valoración en nuestro ámbito empresarial, la realidad nos muestra que la actividad laboral de los trabajadores seniors se presenta de forma muy reducida en nuestras empresas y prácticamente limitada al ámbito de los trabajadores de alta cualificación, lo que sin duda debe ser objeto de reflexión”.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

AXA. (2007): **“Estudio Internacional AXA 2007 sobre Jubilación”**, Grupo Axa.

- BAREA, J. (2005): "**Los efectos económicos del envejecimiento**". Papeles y Memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, nºV.
- BAREA, J. *et al.* (1995): **El sistema de pensiones en España: análisis y propuestas para su viabilidad**. Monografía. Círculo de Empresarios, Madrid.
- BAREA, J. *et al.* (1996): **Escenarios de evolución del gasto público en pensiones y desempleo en el horizonte 2020**. Fundación BBV, Bilbao.
- BATINI, N., CALLEN, T., MCKIBBIN, W. (2006): "**The Global Impact of Demographic Change**". International Monetary Fund, WP/06/9.
- BUCK, H. (2003): "**Ageing and work in Europe. Strategies at company level and public policies in selected European countries**". Booklet series: Demography and employment. Bernd Dworschak (eds.)
- BUENO, E. (1998): "**El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual**". Boletín de Estudios Económicos, num. 164, Agosto.
- CARPIO GARCIA, M. *et al.* (2000): **El Sistema de Pensiones, Una Reforma Sin Fin**. PryceWaterhouseCoopers, Madrid.
- CASTELLANOS, R. (2006): "**Retener el Capital Humano, Gestión esencial en la empresa del siglo XXI**". Contribuciones a la Economía, Noviembre.
- CEOMA (2006): "**El trabajo más allá de los 50. Estudio básico**".
- CHULIA, E. (2006): "**¿Mirando a otro lado? la sociedad y la clase política española ante las pensiones**". Panorama Social nº4, 2º semestre 2006. FUNCAS.
- CIRCULO DE EMPRESARIOS (2001): **Una reforma integral del sistema de pensiones en España**. Madrid.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002): Informe de la Comisión, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Informe solicitado por el Consejo Europeo de Estocolmo: «**Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa**». Bruselas, COM(2002) 9 final.

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

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

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2005): **National Country Reports.**

(http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#adequacy).

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

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

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

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

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

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

- DE MIGUEL, C., MONTERO, M. (2004): **"Envejecimiento y sostenibilidad del sistema de pensiones"**. Estudios sobre la Economía Española, 190. FEDEA.
- DE RAMÓN, J. (2005): **"Efectos del envejecimiento de la población en las empresas"**. Business Consulting Services. IBM.
- DEL REY GUANTER, S., GALÁN DURÁN, C. (2004): **La jubilación gradual y flexible: aspectos legales y análisis de la reciente negociación colectiva**. Tirant Lo Blanch, Valencia.
- DELGADO GÓMEZ, J.M. (2006): **La Internacionalización de la Empresa Española, los recursos intangibles como factor determinante**. Colección estudios nº191, Consejo Económico y Social, Madrid.
- DURÁN, J. (2001): **"Estrategia y Economía de la Empresa Multinacional"**. Pirámide, Madrid.
- DUVAL, R. (2003): "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries". Economics Department Working Papers No.370, ECO7WKP(2003)24, París.
- ESÖ, P., SIMONOVITS, A. (2002): **"Designing optimal benefit rules for flexible retirement"**. Series Discussion Papers, Nº1353, North-western University, Centre for Mathematical Studies in Economics and Management Science.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2004): **"Ageing and work in Europe"**.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2005): **"A guide to good practice in age management"**.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2006): **"Age and employment"**. Foundations Focus, issue 2.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2007): **"Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain"**.
- EUROPEAN UNION CAWA (8/3/2007):
<http://www.olderworkers.eu/pages/en/home.php>.

- EUROSTAT (2006): **"Ageing work force – how old are Europe's human resources in science and technology?"**. Statistics in focus. European Commission.
- EUROSTAT (2006): **"The employment of seniors in the European Union"**. Statistics in focus. European Commission.
- EUROSTAT (2007): European social statistics. **"Labour market policy. Expenditure and participants. Data 2004."** Detailed tables. European Commission.
- EUROSTAT (2007): European social statistics. **"Social protection Expenditure and receipts. Data 1996-2004"**. Statistical book. European Commission.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. (1998): "El envejecimiento de la población española", **Papeles de Economía Española**, nº 77. FUNCAS.
- FORMA, P., TUOMINEN, E., VÄÄNÄNEN-TOMPPONEN, I. (2006): **"Finnish pension reform and intentions of older workers to continue at work"**. Working Papers 2006:2, Finnish Centre for Pensions.
- GARRIDO MEDINA L., CHULIÁ RÓDRIGO, E. (2005): **Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España**. Colección estudios, Consejo Económico y Social, Madrid.
- GAUTHIER, A. H., SMEEDING, T. (2001): **"Historical trends in the patterns of time use of older adults"**. Documents, OECD.
- GOMEZ, S., MARTI, C. (2003): **"Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones"**. Documento de Investigación 522, Instituto de Estudios Superiores de la Empresa, IESE Business School Universidad de Navarra, Septiembre.
- GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (2007): **"El Método Delphi"**. Documento de trabajo, Universidad Politécnica de Madrid. Sitio Web: <http://www.gtictic.ssr.upm.es/encuestas/delphi.htm>
- GUTIÉRREZ DE MESA, J.L., NÚÑEZ VELÁZQUEZ, J.J. (2005): **"Proyección de la población activa de España para el 2017. Una comparativa regional"**. Ponencia presentada a la XXXI Reunión de Estudios Regionales, 17 y 18 de noviembre de 2005, Alcalá de Henares.

- HØJ, J., TOLY, S. (2005): "The Labour Market Impact of Rapid Ageing of Government Employees: Some Illustrative Scenarios". Economics Department Working Papers No.441, ECO/WKP(2005)28, París.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2002): "**Cambios metodológicos EPA-2002**". Cifras INE. Boletín Informativo Nº 3. Sitio Web:
http://www.ine.es/revistas/cifraine/cifrasine_epa02.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1995): **Proyecciones de Tasas de Actividad por Grupos de Edad y Sexo**, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2000): **Proyecciones de Tasas de Actividad 2000-2013**, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2002): **Proyecciones de Tasas de Actividad 2000-2013. Datos por Comunidades Autónomas**, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2006): "**Jubilación. Prestaciones**". Secretaria de Estado de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2006): **Informe Estadístico 2005**. Madrid.
- KOK, W. (2004): "**Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment**". Report from the high level group chaired by Wim Kok, European Communities.
- LEFEBVRE, F. (2006): **Memento Práctico Social**. Madrid
- LEGINA HERRAN, J. (2005): "**Proyecciones demográficas y de los flujos migratorios en España**". Instituto de Estudios de Cajamar. Colección Mediterráneo Económico.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2003): "**Jubilación flexible en la Unión Europea**". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: "Jubilación flexible". Nº Extraordinario.
- MALLIER, T., SAHFTO, T.A.C. (1994): "**Flexible retirement and the third age**", International Journal of Manpower, V. 15, nº1, MCB University Press.
- MARÍN, B. (2005): "**Estrategias de prolongación de la vida activa: panorámica europea. Algunos comentarios y opiniones sobre la ampliación de la vida laboral**". Revista del Ministerio de Trabajo y

- Asuntos Sociales: "Seminario sobre la reforma de la seguridad social en tiempos de estabilidad y crecimiento económico". Nº Extraordinario 2006.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2004): **Envejecimiento y políticas de empleo. España**. Colección Informes OCDE, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1996): **La Seguridad Social en el umbral del siglo XXI**. Colección Seguridad Social nº14. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2003): **Renovación del Pacto de Toledo**. Colección Seguridad Social nº26. Madrid.
- MORCILLO ORTEGA, P. (1997): "**Dirección Estratégica de la Tecnología e Innovación, un enfoque de competencias**". Civitas, Madrid.
- OCDE (1992): **Employment Outlook**.
- OCDE (1998): "**El envejecimiento de la población trabajadora en los países de la OCDE**". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998): Perspectivas de Empleo 1998. Informes OCDE.
- OCDE (2003): **Envejecimiento y políticas de empleo. España**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, colección informes OCDE nº62 (2004).
- OCDE (2006): **Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies**. OECD Publishing.
- PATXOT, C. (2005). "**Estrategia de prolongación de la vida activa: los componentes económicos-financieros (evaluación de los efectos del envejecimiento en la política pública mediante la contabilidad generacional: lecciones para la reforma)**". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: "Seminario sobre la reforma de la seguridad social en tiempos de estabilidad y crecimiento económico". Nº Extraordinario 2006
- PÉREZ, J. (2001): "**Envejecimiento de la población laboral y gestión de recursos humanos. Algunos datos para la reflexión**". Boletín de Estudios Económicos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PHILLIPSON, C., SMITH, A. (2005): "**Extending working life: a review of the research literature**". Research Report nº 299. Department for Work and Pensions. Keele University (UK).

- PORTO SERANTES, N., ANTELO MARTELO, M., ARAÑA SUÁREZ, M. (2006): **“Capital humano más allá de la edad de jubilación”**. I Congreso Nacional de Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales.
- SÁEZ M^a.J., TAGUAS D. (2006): **“La reforma de las pensiones”**. Panorama Social nº4, 2º semestre 2006. FUNCAS.
- SÁNCHEZ ROMERO, M. (2003): **“Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible”**. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: “Jubilación flexible”. Nº Extraordinario.
- SÁNCHEZ VERA, P. (2003): **“Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España”**. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: “Jubilación flexible”. Nº Extraordinario.
- SANDELL, R. (2005): **“La población española: ¿Cuánta más, mejor? Formas de prever el futuro”**. ARI 25/2005, Real Instituto Elcano, Madrid.
- SEMPERE, A.V. (2005): **“Estrategia de prolongación de la vida activa: el equilibrio y coherencia de los incentivos desde los Sistemas de Seguridad Social”**. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: “Seminario sobre la reforma de la seguridad social en tiempos de estabilidad y crecimiento económico”. Nº Extraordinario 2006
- SIMONOVITS, A. (2006): **“Optimal design of pension rule with flexible retirement: the two-type case”**. Journal of Economics, vol. 89, issue 3.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA INTERNACIONAL (2006): **“Proyecciones del gasto público de la UE-25 (2004-2050) asociado al envejecimiento de la población. El caso de España”**. Boletín Económico de ICE, nº 2890, 9-15 octubre 2006. Ministerio de Economía y Hacienda.
- TAYLOR, J. (2005): **“Innovative strategies to help more people realise their potential”**. Forum on OECD jobs strategy reassessment – Asian/Pacific perspectives.
- TAYLOR, P. (2006). **“Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15”**. European foundation for the improvement of living and working conditions.

- TOBES, P. et al. (2007): **"La prolongación de la actividad laboral: un reto para la empresa española"**. Círculo de Empresarios.
- TOUMINEN, E., TAKALA, M., TUOMINEN, K. (2005): **"Employers and the flexible retirement age. Employers views on the Finnish pension reform in 2005 and older employees' continued work"**. Working Papers 2005:3, Finnish Centre for Pensions.
- TUOMINEN, E., TAKALA, M. (2006): **"Ageing workforce and employers' attitudes to employment of older persons. The Case of Finland"**. Working Papers 2006:5, Finnish Centre for Pensions.
- VIDLUND, M. (2006): **"Old-age pension reforms in the EU-15 countries at a time of retrenchment"**. Working Papers 2006:1, Finnish Centre for Pensions.
- VICÉNS OTERO, J. (1986): **"Técnicas de predicción subjetiva"**. Comunicación y desarrollo, predicción y economía de las Telecomunicaciones. Instituto Lawrence R. Klein, Universidad Autónoma de Madrid.
- WALKER, A. (1997). **"Combating age barriers in employment. European Research Report"**. European foundation for the improvement of living and working conditions.