



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA

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

INFORME CENIE - RESUMEN EJECUTIVO
ENERO DE 2024

Investigación promovida por:



PSL Programa
para una
Sociedad
Longeva



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.



SOBRE EL CENIE

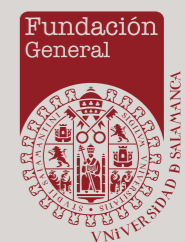
El Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE) fundamenta su misión en la necesidad de propiciar, acelerar e implementar investigaciones y descubrimientos científicos, avances tecnológicos, prácticas de comportamiento y renovación de las normas sociales para que la vida de las personas longevas 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:



PSL Programa para una Sociedad Longeva

