Informe del CES
de Castilla y León

Los mayores de 55 años en el mercado de trabajo de Castilla y León

Consejo Económico y Social
de Castilla y León

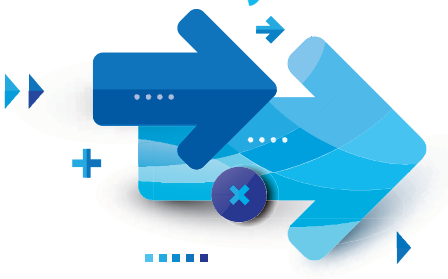
Edición electrónica disponible en internet:
http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia

La reproducción de esta publicación está permitida citando su procedencia.

Edita: Consejo Económico y Social de Castilla y León
Avda. Salamanca, 51 • 47014 Valladolid. España
Tel.: 983 394 200 – 983 394 355
cescyl@cescyl.es – www.cescyl.es

ISBN: 978-84-95308-09-2

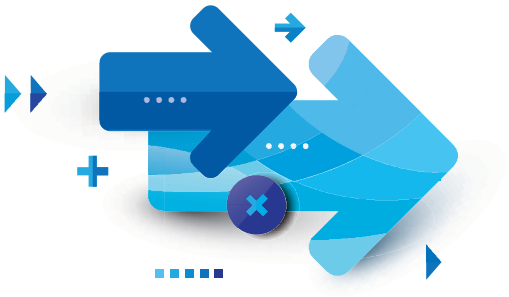
Informe del CES
de Castilla y León



Los mayores de 55 años en el mercado de trabajo de Castilla y León

Consejo Económico y Social
de Castilla y León

Informe del CES
de Castilla y León



Los mayores de 55 años en el mercado de trabajo de Castilla y León

ÍNDICE

PARTE I
Informe a iniciativa propia 5

PARTE II
Documento técnico 39

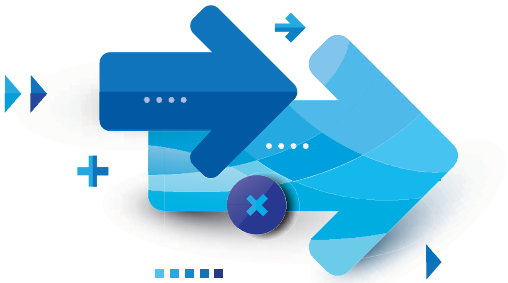
Los mayores de 55 años en el mercado de trabajo de Castilla y León

PARTE I

Informe a iniciativa propia

Informe a iniciativa propia aprobado
en el Pleno de 15 de octubre de 2020
del Consejo Económico y Social de Castilla y León

Informe del CES
de Castilla y León



Los mayores de 55 años en el mercado de trabajo de Castilla y León

PARTE I

Informe a iniciativa propia

1. Introducción.....9

2. El mercado de trabajo de las personas mayores. Panorama internacional 10

3. Aspectos demográficos y espaciales.....13

4. Evolución de las variables básicas del mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años en el marco nacional.....15

5. Análisis de los flujos laborales.....18

6. Una aproximación a las vidas laborales 21

7. Revisión de las políticas de empleo y medidas aplicadas.....24

8. Problemas específicos en el mercado laboral. 28

Recomendaciones.....31

1. Introducción

En el CES consideramos de importancia llevar a cabo un análisis del mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años en una Comunidad Autónoma como la nuestra, especialmente debido a los problemas de envejecimiento de la población y la dispersión geográfica y despoblación que caracterizan a Castilla y León.

El grupo de edad de personas mayores de 55 años, al ser muy numeroso y de importancia creciente según las previsiones demográficas, cuenta con un especial interés por su peso relativo en la población activa, ya que su comportamiento laboral como grupo social tiene una clara repercusión sobre el mercado de trabajo a nivel global. Asimismo, este grupo laboral tiene un gran impacto en las cuentas públicas, tanto el sistema público de pensiones (en el caso de un abandono temprano del mercado de trabajo) como en las prestaciones por desempleo (por los problemas de reinserción laboral de este grupo laboral en caso de desempleo).

Por su parte, la despoblación que tiene lugar en la Comunidad de Castilla y León puede asociarse, en parte, a que el asentamiento de la población depende, en gran medida, de las oportunidades laborales que existen en un territorio concreto, siendo, a su vez, éstas oportunidades laborales diferentes para las distintas cohortes de edad.

Además, los cambios acontecidos en el mercado de trabajo español a partir de la crisis iniciada en 2008 han tenido un importante impacto sobre las personas mayores de 55 años y su relación con el mercado laboral, siendo esta cohorte de edad una de las más afectada por dicha crisis. Además, es de sobra conocido que las personas trabajadoras con 55 o más años cuentan con más dificultades que otros grupos laborales para acceder a un empleo una vez que se encuentran en situación de desempleo, siendo, desde el punto de vista del CES, un colectivo con especiales circunstancias que demandan actuaciones específicas encaminadas a impulsar nuevamente su activación y reinserción al mercado laboral.

Por todo ello desde el CES hemos considerado la necesidad y oportunidad del estudio de las dificultades de este grupo poblacional en relación al mer-

cado de trabajo, a fin de poder detectar sus principales problemas y posibles soluciones a través de las políticas que se puedan llevarse a cabo en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

2. El mercado de trabajo de las personas mayores. Panorama internacional

Es evidente que las personas trabajadoras tienen un comportamiento diferente en el mercado laboral según diferentes factores: su edad, su participación laboral, su salud (y su salud laboral), su productividad, etc. Es por ello que en este apartado se analiza el grupo de población objeto de este estudio en relación a diferentes variables a fin de conocer su situación en el mercado laboral.

En lo que se refiere a la distribución la población de 55 a 64 años en función de las categorías laborales empleo, desempleo e inactividad, acudimos a un marco de ámbito comparativo internacional para una mejor caracterización de este grupo laboral con los países de la OCDE para los años 2007 y 2018 observamos en el Documento Técnico que acompaña a este Informe que España se encuentra claramente por debajo de la media de los países de la OCDE con relación al empleo.

Comenzando con el **empleo**, se observa que, en 2007, el 44,5% de la población de 55 a 64 años en España se encontraba ocupada, mientras que en el conjunto de la OCDE está cifra era del 53,4%, casi 9 puntos porcentuales más. En 2018, el porcentaje en España ascendió hasta el 52,2% y en la OCDE hasta el 61,4%, empeorando así la posición relativa de España, ya que ocupaba el vigesimoquinto puesto de 36 países en 2007 y descendió hasta el trigésimo en 2018. En casi todos los países de la OCDE se dio un incremento del porcentaje de la población empleada entre los años considerados (sólo Grecia e Islandia contaban con valores inferiores en 2018 que en 2007).

En cuanto al **desempleo** de población de 55 a 64 años, observamos que en 2007 el 2,8% de la población de 55 a 64 años estaba desempleada en España (por encima de la media de los países de la OCDE, que era del 2,2%), ascendiendo hasta alcanzar en 2018 el 8,3% (2,5% en la OCDE, esto es 5,8 puntos porcentuales de diferencia). De esta forma, España ocupaba el vigesimonoveno puesto de 36 países en 2007 y el último lugar en 2018, siendo por tanto el país de la OCDE con más desempleo en esta franja de edad. Hay que señalar, no obstante, entre 2007 y 2018 la mayoría de los países de la OCDE aumentaron el desempleo en el grupo de 55 a 64 años, y que sólo ocho países lo redujeron, siendo en la mayoría de los casos descensos poco significativos.

En lo que se refiere a **inactividad** de la población de 55 a 64 años se observa que España presenta unos valores más próximos a los de la media de los países de la OCDE. Así, en 2007, el 52,6% de las personas de 55 a 64 años estaban inactivas laboralmente en España, (44,3% en la OCDE) y en 2018 descendió en España hasta el 39,5% (siendo del 36,1% en el conjunto de la OCDE). De esta forma en 2007 España ocupaba el vigesimoquinto

lugar de 36 países y en 2018 el vigesimocuarto. En el periodo considerado se redujo la inactividad laboral en este grupo de población en todos los países de la OCDE, excepto Islandia, pero la reducción en la inactividad en España (13,1 puntos porcentuales) supera la de la media de la OCDE (8,2 puntos porcentuales).

En cuanto a la contribución del empleo y del desempleo a la actividad laboral, el grupo de edad de 55 a 64 años en España se está reduciendo la diferencia en cuanto a participación laboral con respecto al resto de países desarrollados, pero existen dificultades de inserción efectiva a través de un empleo.

En el Documento Técnico que acompaña a este Informe, se busca constatar si el **efecto de la crisis iniciada en 2008 sobre el grupo de mayores de 55 años es similar o diferente al producido sobre el resto de las personas en el mercado laboral**. Para ello se utiliza un grupo de control adecuado y la metodología de "diferencias en diferencias" (DID). La metodología DID se basa en una doble comparación, por un lado, la diferencia entre el grupo de control (hombres de 25 a 54 años) y el grupo de personas mayores de 55, y por otro lado la diferencia entre 2007 y 2018. Con este procedimiento se pretende aislar el efecto específico y diferenciado que se produce sobre nuestro grupo de estudio como consecuencia de la crisis con respecto al conjunto del mercado de trabajo. El estimador DID indica un mayor incremento idiosincrásico del empleo en España que en el conjunto de la OCDE entre 2007 y 2018. Sin embargo, el elevado incremento del desempleo acontecido entre 2007 y 2018 en España para las personas mayores de 55 años, según el indicador DID no fue idiosincrásico.

Asimismo, el estimador DID refleja una mayor reducción de la inactividad en España que en el promedio de los países de la OCDE, reducción que en los países de la OCDE es de carácter idiosincrásico y ha venido determinado principalmente por los aumentos en el empleo.

Por otro lado, se coteja en el Documento Técnico que una mayor tasa de empleo del grupo de mayor edad no está asociada con una mayor tasa de desempleo de las personas trabajadoras jóvenes, más bien al contrario, esa relación es negativa. Es decir que las personas trabajadoras mayores no sustituyen a las jóvenes en el mercado laboral, ni les impiden o dificultan su acceso. Este dato es importante, a juicio del CES, ya que un incremento en la tasa de empleo de las personas de más edad implicaría un incremento de sus ingresos, mayor capacidad de consumo, incremento de la demanda y a su vez un incremento del empleo en general, incluido el de las personas jóvenes, beneficiando a todo el conjunto productivo.

En cuanto al estudio de **edad con relación a la salud**, se observa que en España los hombres cuentan con una esperanza de vida a los 65 años de 19,4 años y las mujeres de 23,6 años, en ambos casos superior la media de la OCDE, y además en el caso de las mujeres españolas la segunda más alta, solo por detrás de las mujeres japonesas, y el caso de los hombres españoles la quinta más elevada. Por su parte la edad de retiro de la actividad laboral está aumentando en la mayoría de los países de la UE.

En España la edad media de retiro de la actividad laboral es de 62,2 años en el caso de los hombres y de 62,6 en el caso de las mujeres, en ambos casos por debajo de la media de la OCDE (que es de 65,1 y de 63,3 años respectivamente). Es decir que España, respecto a los países de la OCDE cuenta con una esperanza de vida a los 65 años relativamente más alta y con una edad de retiro efectiva relativamente más baja. Resulta llamativo que la edad de retiro de las mujeres españolas sea superior a la de los hombres, al contrario de lo que ocurre en la media de la OCDE, en la que las mujeres se retiran del mercado laboral casi dos años antes que los hombres.

En la revisión de la literatura científica sobre Economía de la Salud que se ha llevado a cabo en el Documento Técnico se ha observado que varios estudios encuentran diferentes características en relación con el retiro temprano: que mejora la salud de las personas trabajadoras retiradas del mercado laboral; que los efectos sobre la mortalidad son heterogéneos, pues los hábitos saludables cambian tras el retiro, en ocasiones a peor; que prolongar la vida laboral podría tener algún efecto positivo sobre la capacidad cognitiva de estas personas trabajadoras; y que las personas trabajadoras mayores tienen accidentes laborales más graves y duraciones de las bajas más largas.

Estudiando la **siniestralidad** a partir de datos de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social se muestra que los índices de incidencia de la siniestralidad laboral en las cohortes de personas trabajadoras mayores son similar a la media. Y además la accidentalidad laboral total es mucho más alta en las cohortes de menor edad. Sin embargo, los índices de incidencia mortales son más elevados para las personas trabajadoras de 55 y más años.

Asimismo, se ha estudiado la relación entre la duración de la baja laboral tras un accidente de trabajo y la edad de la persona trabajadora, obteniendo como resultado que aproximadamente cada año más de edad incrementa en algo más de un 1,2%, en promedio, la duración de la baja. Ello supone que una lesión que para una persona trabajadora de 16 años suponía 10 días de baja, para una persona de 66 años supondría 18,92 días.

Las políticas dirigidas a aumentar la edad de retiro de las personas trabajadoras tienen como objetivo aumentar los ingresos de la Seguridad Social y reducir los gastos de la misma. Sin embargo, además del simple cálculo contable, habría de tenerse en cuenta que un incremento de los accidentes graves y mayores duraciones de las bajas laborales de las personas trabajadoras de más edad podría reducir la efectividad de esas políticas.

La **relación entre la edad y la productividad** también ha sido objeto de numerosos estudios, siendo difícil establecer una relación objetiva entre ambas variables. Por un lado, las personas trabajadoras mayores se consideran más fiables y que poseen mayores habilidades productivas que la media del conjunto de personas trabajadoras, pero, por otro lado, tienen mayores costes asociados a la salud y menor polivalencia para aceptar nuevas tareas, y pueden ser menos adecuados para la formación.

Durante los primeros años las personas trabajadoras incrementan la productividad a medida que se avanza en edad, pero ese crecimiento se va

desacelerando con el paso del tiempo y alcanza un máximo (que se produce entorno a los 55 años), a partir del cual empieza a decrecer. Si bien el grupo de personas trabajadoras de más edad no es el más productivo de todos, es de los más productivos según el estudio de productividad por grupos de edad.

En el Documento Técnico se constata que no hay una correlación negativa entre la productividad agregada de un país y una mayor tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años, sino una correlación débil pero positiva entre ambas variables. Asimismo, se constata que en aquellos países en los que hay un porcentaje mayor de personas trabajadoras de 55 años ocupada, la productividad del trabajo es mayor. Por ello podría afirmarse que, en este caso, las políticas contrarias al retiro temprano y de retraso de la edad de jubilación podrían tener efectos positivos sobre la productividad agregada del factor trabajo.

3. Aspectos demográficos y espaciales

En lo que se refiere a los **aspectos demográficos** de la población de más edad, vamos a centrarnos en los datos básicos de 2019. En este año, la población española total (casi 47millones de personas, 23.009.259 hombres y 23.927.801 mujeres) representaba un 10,5% del total de la UE-27. La población mayor de 55 años en España en 2019 estaba compuesta por 6.924.487 hombres y 8.261.982 mujeres, un total de 15.186.469 personas. El porcentaje de hombres españoles mayores de 55 años sobre el total de hombres en comparación con la UE-27 superaba en términos relativos a las mujeres en las cohortes de edad de 55-59, 60-64, 65-69 y 70-74 en 2019.

En 2019 un 32,4% del total de la población española tenía más de 55 años (15.186.470 de los 46.937.060 totales), mientras en Castilla y León este porcentaje ascendía al 40,1% (965.105 de las 2.407.733 personas totales de la Comunidad). Además, este grupo poblacional se ha incrementado en España un 118,8% en los últimos 50 años (1971-2019), pasando de 6.245.996 a 13.668.564 personas. Si tenemos únicamente en cuenta la cohorte de 55-64 años el incremento poblacional en el periodo considerado fue del 93,5%.

En ese mismo periodo, la población de Castilla y León de 55 a 84 años pasó de 541.825 personas hasta las 835.754, lo que suponte un aumento del 54,2%, bastante inferior al acontecido en el conjunto nacional. Así se puede apreciar que el ritmo de crecimiento de esta variable es menor en Castilla y León debido a que esta situación de envejecimiento está en una fase más avanzada en nuestra comunidad que en el conjunto nacional. La cohorte de 55-84 años suponían en 2019 el 34,7% del total de habitantes de la Comunidad y tenía un peso del 6,11% respecto al conjunto nacional de ese grupo de edad.

Por su parte el grupo de 55-64 años era en la Comunidad de 357.663 personas en 2019, lo que suponía un 5,88% del total de España en esa franja de edad (6.080.894 personas). En comparación con el resto de las Comunidades Autónomas, Castilla y León ocupaba la sexta posición, siendo Andalucía

(17,60%), Cataluña (15,35%) y Madrid (13,34%) las que cuentan con un mayor porcentaje y, por el contrario, Cantabria (1,40%), Navarra (1,37%) y La Rioja (0,70%) un menor peso relativo. Estos números reflejan aún la lógica de la distribución del volumen de población en cada comunidad, aunque la proyección a futuro modifica sustancialmente este panorama, tal y como se indica más adelante.

En el análisis provincial se observa un incremento de la población de 55-64 años desde 1971 a 2019 en todas las provincias de la Comunidad, especialmente Valladolid, ya que en la década de 1970 tenía 35.808 personas en esa franja de edad y en 2019 contaba con más del doble, concretamente 73.715. Además, en 1971 tenía unas 18.000 personas en la cohorte 55-64 años menos que León, cifras similares a las de Burgos e inferiores a los de Salamanca mientras en 2019 aparece consolidada en primera posición, seguida de León. Soria, en el extremo opuesto, es la provincia que registra un menor número de habitantes en esa franja de edad, 12.800 personas en 2019, cifra inferior a la de 1971, que era de 13.624 personas. Por sexos y provincias se observa que en 2019 en Ávila, Segovia y Soria superaba la cifra de hombres a la de mujeres, predominando las mujeres en las seis provincias restantes.

Según las previsiones del INE, el grupo de 55-84 años se incrementará en España el 27,9% en el periodo 2020-2033 (alcanzando casi los 18 millones de personas), mientras en Castilla y León el incremento será del 12,6%. Por su parte, para el grupo de 55-64 años las proyecciones del INE estiman un incremento del 19,87% (pasando de 6.271.541 en 2020 a 7.517.408 en 2033) en dicho periodo en España. Por sexos, las proyecciones estiman un mayor incremento de mujeres que de hombres.

En Castilla y León, se prevé que la población de 55-84 años se incremente desde los 843.88 habitantes en 2020 hasta los 950.504 en 2033, eso es más de 100.000 personas. Sin embargo, para la cohorte de 55-64 se estima una reducción de unas 10.000 personas, en torno al 3% (pasando de 364.817 a 354.397). Sin embargo, la importancia relativa del grupo de 55-64 años en Castilla y León, en relación con el conjunto de España, se habrá reducido prácticamente a la mitad durante el periodo 1971-2033. Ello se constata para la población total y también, de manera independiente, para hombres y mujeres.

Por otro lado, en lo que se refiere **aspectos espaciales** de la población de más edad podemos destacar en un análisis europeo (según ordenación de las regiones a nivel NUTS-2) que la población de 55 a 64 representaba en 2007 entre el 7,3% y el 15,3% de la población total, teniendo más peso en los países nórdicos, norte de Italia, Francia y Reino Unido. Castilla y León ocupaba una posición intermedia con un valor entre el 11%-12%. Si se tiene en cuenta la población mayor de 55 años (no 55-64 únicamente) el peso oscila entre un 16,4% y un 40,6% y las regiones con un porcentaje más elevado se situaban en Suecia, Alemania, centro y norte de Italia, centro de Francia y noroeste de España, entre ellas Castilla y León.

Tras la crisis iniciada en 2008, el peso, tanto de la población de 55 a 64 como de la de más de 55, se ha incrementado notablemente, aunque la ordena-

ción de las regiones es similar. Castilla y León era (con datos de 2018) una de las regiones europeas donde la población de más edad tenía más peso, tanto en términos globales (con cerca de un 40% de población de más de 55 años) como el caso de la población de 55-64 años (con un 14% de personas en este grupo de edad).

Por provincias, se observa que en 2007 la población de 55 a 64 años oscilaba entre el 8,6% y el 13,1% en las provincias españolas, encontrándose los mayores porcentajes en el noroeste de España y los más bajos en el centro y sur. En 2018 se incrementó el peso de este grupo poblacional cerca de tres puntos porcentuales, oscilando entre el 11,6% y el 16,2% dependiendo de las provincias.

Si se tiene en cuenta globalmente la población de más de 55 años, el incremento en los años señalados es mayor, pasando a oscilar entre el 27,18% y el 46%. Las provincias más envejecidas seguían situándose en el norte de España en 2018, tanto en términos globales (55 y más) como en el grupo de 55-64 años. En Castilla y León, con la excepción de Valladolid y Soria, todas las provincias se sitúan en el nivel más alto de peso de población de 55 a 64 años (por encima del 14,3%). Además, en cuanto al grupo de 55 y más años, seis de las nueve provincias de la Comunidad (todas menos Burgos, Valladolid y Segovia) estaban entre las diez más envejecidas de España.

En el análisis espacial a nivel municipal se observa una cierta localización de municipios con altos porcentajes de población de 55-64 años en el norte de la Comunidad y en el centro de las provincias de Burgos y Palencia. Por su parte la población de más de 55 años, es decir la más envejecida, tiene mayor peso en el medio rural, y, por el contrario, las capitales de provincia y su alfoz, las grandes ciudades, el eje de Valladolid a Madrid y los territorios limítrofes con el País Vasco y Madrid, son las zonas donde hay menos población envejecida.

4. Evolución de las variables básicas del mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años en el marco nacional

En este apartado se estudia el comportamiento de los agregados laborales básicos de las personas trabajadoras de 55 y más años en el periodo 2007-2018.

En lo que se refiere a la **población activa** se observa que en 2007 el 10,8% de la población activa de España y el 12% de la de Castilla y León tenían 55 y más años, creciendo este peso durante la crisis de 2008 y posteriormente, hasta alcanzar el 16,7% en España y el 20,5% en nuestra Comunidad. La población activa de mayor edad en la Comunidad ha estado por encima de la media nacional durante todo el periodo, diferencia que se ha acentuado (pasando de una divergencia de 1,2 puntos porcentuales a 3,8). En comparación con la tasa de actividad global (del 54,4% en Castilla y León en 2018), la de la población mayor es sensiblemente más baja (del 25,02%).

Por sexos se observa que la población activa masculina está más envejecida que la femenina en los dos ámbitos territoriales y la tasa de actividad masculina (30,3% en 2018 en la Comunidad) era superior a la femenina (20,3%).

En 2007, el 11,1% de la **población ocupada** de España y el 12,4% de la de la Comunidad tenían 55 o más años, porcentaje que aumentó durante y después de la crisis alcanzando en 2018 un peso del 17,1% a nivel nacional y del 21,1% en el regional. De esta forma, en la Comunidad el porcentaje de población ocupada envejecida supera a la media nacional y además la divergencia se ha ido ampliando en el periodo considerado.

En el análisis por sexos se precia que la población ocupada masculina está más envejecida que la femenina, en España y en la Comunidad, aunque la divergencia se ha ido reduciendo. En Castilla y León en 2007 un 14% de hombres ocupados y un 10% de mujeres estaban en la cohorte de mayor edad (divergencia de 4 puntos) mientras en 2018 los porcentajes eran del 22% y 19, 9% respectivamente (divergencia de 2,1 puntos porcentuales). En España estas divergencias eran de 3,2 y 1,1 puntos porcentuales respectivamente en 2007 y 2018.

En cuanto a tasa de empleo se constata que la de la población global (47,9% en 2018 en Castilla y León) es sensiblemente superior a la de la población de 55 y más años (22,6%) y además la divergencia es mayor en España (de 27,2 puntos porcentuales en 2018) que en Castilla y León (de 25,4 puntos).

La crisis económica iniciada en 2008 afectó intensamente a la población, descendiendo en 10 puntos porcentuales en España y en 6,9 en la Comunidad desde 2007 a 2013 a nivel global. Para la población de 55 y más años la reducción en España fue de 0,7 puntos porcentuales mientras en Castilla y León aumentó en 1,3 puntos porcentuales. A partir de 2013 las tasas de empleo globales se incrementaron, aunque no alcanzaron los niveles previos a la crisis de 2008.

En cuanto a la **situación profesional de las personas ocupadas** en Castilla y León se constata que las personas asalariadas del sector privado son la categoría fundamental tanto en el grupo menor de 55 años como en el de los mayores. Las personas jóvenes tienen menor presencia en el grupo de asalariados públicos (entre 4 puntos menos que los mayores al inicio de la crisis y 10 puntos menos al final). En el grupo de empleadores, el total de personas de mayor edad es, aproximadamente el doble que en el de los más jóvenes. En el resto de ocupados por cuenta propia (básicamente formado por autónomos), la mayor presencia en el grupo de mayor edad fluctúa entre los 12 puntos al inicio de la crisis a los 8 puntos en los periodos posteriores.

Los cambios acontecidos desde 2008 a 2013 según situación profesional muestran que el mayor aumento porcentual de empleo para el grupo de 55 y más años se dio en el grupo de personas asalariadas del sector público (58% en Castilla y León y 45% en España) y en la Comunidad también destacó el aumento de empleadores/as de 55 y más años (casi un 36%), en contraste con el comportamiento en conjunto nacional, en el que los empleadores/as de mayor edad descendieron en torno al 3%.

Desde 2013 a 2018 el grupo que más aumentó fue el de población asalariada en el sector privado y, especialmente, para el colectivo de 55 y más años (por encima del 53% en Castilla y León y cerca del 50% en el conjunto nacional). El empleo asalariado público aumentó para la población mayor, un 35% en España y sobre el 26% en la Comunidad. El empleo por cuenta propia generado desde 2013 en Castilla y León se centró en el colectivo de mayor edad, dado que en el de menores de 55 años experimentó reducciones.

Como es de sobra conocido, el **desempleo** se incrementó de forma global durante la crisis iniciada en 2008 (aumento de la tasa de paro de 17,9 puntos porcentuales en España y 14,6 en la Comunidad) para reducirse a partir de 2013 (descenso de 10,8 y 9,6 puntos porcentuales respectivamente), aunque sin recuperar los valores previos a la crisis. En la población de 55 y más años, la tasa de paro durante la recuperación se redujo (6,1 puntos porcentuales en España y 5,8 en la Comunidad) de forma menos intensa que para el global poblacional.

Además, se constata un aumento porcentual de las personas desempleadas de 55 y más años a partir del inicio de la crisis, con respecto a la población desocupada global en ambos entornos geográficos. Así este porcentaje era del 7,5% en España y del 6,8% en Castilla y León en 2007 y en 2018 era del 14,6% y del 16,6% respectivamente. En ambos entornos geográficos, las tasas de paro de las poblaciones globales (15,3% en España y 12,1% en Castilla y León en 2018) son superiores a las de 55 y más años (de 13,4% y 9,8% respectivamente), y estas divergencias no son demasiado diferentes entre el conjunto nacional y nuestra Comunidad Autónoma. La divergencia entre la tasa de paro global y la tasa de paro del grupo de mayor edad creció durante la crisis (4,2 y 3,2 puntos porcentuales respectivamente en España y Castilla y León), mientras que en los años de la recuperación esta divergencia se redujo de nuevo.

En el detalle provincial se constata que, a lo largo de los años de la crisis, las personas de 55 y más años de Ávila, Salamanca y, especialmente, Zamora tenían unas tasas de paro sobre la media regional tanto al inicio (2007) como al final (2013). Palencia, Soria y León presentaron una tasa de paro próxima a la media regional al final de la crisis. Mientras Valladolid, Segovia y Burgos mantuvieron, tanto al principio como al final de la crisis, tasas de paro de sus mayores bajo la media.

A partir de 2013 y hasta 2018 Zamora, Salamanca y Ávila continuaron con tasas de paro de sus mayores sobre la media regional; León y Valladolid, que presentaban tasas menores que la media en 2013, pasaron a estar por encima de la misma en 2018; Palencia adoptó valores muy próximos a las medias regionales en ambos periodos; y Soria experimentó la mayor reducción de tasa de paro en dicho periodo.

En lo que se refiere al paro de muy larga duración (2 o más años buscando empleo) las tasas del grupo de 55 y más años son superiores a los del global de edades. El porcentaje de personas desempleadas de muy larga duración aumentó en España (desde 2009 a 2015, años en los que se dieron los valores mínimo y máximo) 34,5 puntos porcentuales para el total y 40,2 puntos

porcentuales para las personas de más edad. En Castilla y León, para la población global, la tasa de paro de larga duración aumentó 31,6 puntos porcentuales para el total de trabajadores (entre el valor mínimo de 2008 y el máximo de 2014) y 52,8 puntos porcentuales para los mayores (de 2008 a 2017, años en los que se dieron los valores máximo y mínimo).

A partir de 2014 las personas desempleadas durante un periodo de entre 2 y 4 años comenzaron a descender y, buena parte de ellas, pasaron al grupo de paro de larguísima duración (más de cuatro años), colectivo que siguió creciendo y, a partir de 2013 en España y de 2015 en Castilla y León, y hasta 2018 pasó a convertirse en la categoría de personas desempleadas más voluminosa dentro del grupo laboral de 55 y más años. En 2019 de las 24.779 personas mayores en situación de desempleo en la Comunidad, 7.013 llevaban más de cuatro años en paro, esto es un 28,3%.

En el Documento Técnico que acompaña a este Informe se analiza la situación de las **personas desanimadas**, esto es, aquellas que no buscan empleo porque tienen el convencimiento de que no lo van a encontrar. Se constata, tanto en España como en el conjunto nacional un repunte en la cifra de personas desanimadas durante los años de la crisis iniciada en 2008 y una posterior reducción entre 2013 y 2018 que en Castilla y León fue del 34,8% para las personas de 55 y más años (superior al descenso del 25% de la media nacional). Asimismo, se observa una cifra superior de personas desanimadas entre las personas de 55 y más años (6.079 en Castilla y León en 2019) que menores de esa edad (4.382).

5. Análisis de los flujos laborales

La estadística que usaremos en este apartado difiere de la habitualmente presentada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a la hora de calcular las tasas de paro de las personas en general y de las que tienen entre 55 y 64 años para el caso que nos ocupa. Se trata de la **Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)**, que recoge información relativa al seguimiento de la población entre un trimestre y el inmediatamente anterior en valores absolutos, en lo referente a su relación con el mercado laboral. Esta información vincula las situaciones en las que se encuentra la persona entrevistada en dos momentos de tiempo sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA), con el objetivo de estudiar su evolución.

Dado que en la muestra de la EPA se renueva una sexta parte cada trimestre y se mantienen fijas las restantes cinco sextas partes, entre dos trimestres consecutivos, se aprovecha la parte común de la muestra entre dos realizaciones de una misma encuesta para obtener estadísticas de flujos (transiciones laborales entre la ocupación, el desempleo y la inactividad) a partir de las preguntas relativas a la situación en que la persona entrevistada se encontraba en el trimestre actual y el anterior, lo que aporta un carácter dinámico al análisis del mercado laboral, en contraposición al carácter primordialmente estático intrínseco a la Encuesta de Población Activa (EPA). En concreto, y a pesar de que el INE no ofrece desagregación a nivel autonómico, sí que tendremos la posibilidad de aplicar la metodología EFPA, gra-

cias a que el Documento Técnico que acompaña a este Informe ha profundizado en su investigación hasta este nivel de desagregación para poder extraer conclusiones relativas a la población laboral castellana y leonesa de entre 55 y 64 años.

Comenzando por las **transiciones laborales básicas entre la ocupación, el desempleo y la inactividad para el total de la población de entre 55 y 64 años en Castilla y León**, entre el primer y segundo trimestre de 2019 debe resaltarse que, del total de personas ocupadas en el primer trimestre de 2019, la gran mayoría de ellas continuó en este estado laboral (96,8%), teniendo un carácter residual las que pasaron al desempleo (0,86 %) y a la inactividad (2,34 %). En cuanto a las personas que se encontraban desempleadas en el primer trimestre de 2019 cabe destacar un mayor grado de movilidad puesto que el 60,33% continuaron en el desempleo, pero un 17,25% encontraron un puesto de trabajo y un 22,42% pasaron a la inactividad. Por último, en cuanto a la población inactiva debe resaltarse un grado de permanencia similar al observado para la situación de la ocupación, con un 94,22% de población laboral de entre 55 y 64 años que mantuvo la situación de inactividad del primer trimestre en el segundo trimestre de 2019, mientras que el 2,49 y el 3,30% pasaron a la ocupación y al desempleo, respectivamente.

A partir de estos datos parece obvio que la situación laboral referida a la inactividad contiene actualmente un "efecto atrapamiento" para este colectivo laboral, mientras que el desempleo muestra un carácter más volátil en las posibles transiciones hacia el empleo o hacia la salida del mercado laboral.

Ahora bien, el análisis de estas transiciones laborales por sexos demuestra pautas distintas. En concreto, para el caso de los hombres encontramos porcentajes similares a los expresados con carácter general en lo referido a la ocupación y a la inactividad, si bien la transición del desempleo a la ocupación ocurre para un 23,68% (cuando con carácter general es del 17,25%) y la transición del desempleo a la inactividad sucede en un 15,85% de los casos (en el 24,22% sin desagregación entre sexos).

Por su parte, encontramos una peor situación de las mujeres en cuanto a la transición desde el desempleo, puesto que el abandono de éste se produce en mayor medida hacia la inactividad (28,80%) que hacia el empleo (11,01%).

Un análisis por tipo de jornada y por tipo de contrato, siguiendo la explotación estadística realizada en el Documento Técnico que acompaña a este Informe, permite estudiar en mayor profundidad las importantes diferencias existentes entre hombres y mujeres que abandonan el desempleo y transitan hacia la ocupación. En dicha transición los hombres obtienen mayor porcentaje que las mujeres en la jornada a tiempo completo (83,50% y 57,70%, respectivamente) pero menor porcentaje de contratos indefinidos (15,20% y 21,40%, respectivamente). Es interesante destacar que, en esta transición laboral, la parcialidad tanto de hombres como de mujeres sería de carácter involuntario, pues el 100% de personas del grupo de edad de 55-64 años de

ambos sexos que obtienen un contrato de trabajo con jornada parcial, declaran no haber podido encontrar un empleo a jornada completa.

En cuanto a la transición inversa (de ocupación a desempleo), encontramos diferencias llamativas, puesto que en el caso de los hombres esta transición es más frecuente en aquellos que contaban con un contrato a jornada completa (81,34%) y con un contrato temporal (56,55%) mientras que en el caso de las mujeres es mayoritaria esta transición en el caso de aquellas con un trabajo a jornada parcial (62,05%) y un contrato indefinido (75,04%).

En cuanto al tránsito del desempleo a ocupación por sectores de actividad en el caso de los hombres se produce la siguiente distribución: el 17% de los hombres castellanos y leones de entre 55 y 64 años encontraron un empleo en la Agricultura, un 18,98% en la Industria, un 27,48% en la Construcción y un 36,54 % en los Servicios. Las mujeres por su parte únicamente encontraron como destino el sector terciario de la economía.

El análisis de la transición opuesta (de la ocupación al desempleo) teniendo en cuenta el sector de actividad de origen, nos muestra que para el colectivo masculino de entre 55 y 64 años los porcentajes se reparten de manera muy similar entre la Agricultura, la Construcción (en ambos casos alrededor del 38%) y los Servicios (con un 30,56%), mientras que para el colectivo femenino entre 55 y 64 años un 37,96% abandonó el sector industrial y el 62,04% abandonó el sector terciario.

Finalmente, cabe realizar una última desagregación atendiendo a la ocupación de origen (en el caso de la transición de ocupación a desempleo) o de destino (en el caso de la transición del desempleo a la ocupación) teniendo en cuenta la actualmente vigente Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-11) del INE, aprobada por *Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre* y en concreto, acudimos a la "recodificación" en cuatro categorías realizada en la explotación efectuada en el Documento Técnico que acompaña a este Informe: *White Collar High Skills (WCHS)* que engloba a Personal Directivo y Jefes/as, Profesionales y Técnicos y Profesionales de Apoyo; *White Collar Low Skills (WCLS)* que engloba a Personal Administrativo y Personas trabajadoras de los Servicios; *Blue Collar High Skills (BCHS)* que engloba a Personas trabajadoras del ámbito Agrícolas y Trabajadores/as Manuales Cualificados; *Blue Collar Low Skills (BCLS)* que engloba a Obreros/as y Ocupaciones Elementales.

Así, el flujo de desempleo a ocupación para el caso de los hombres se resumiría así: tránsito hacia una ocupación del grupo *WCHS* en un 30,41% de los casos, hacia una ocupación *BCHS* en un 34,82% y hacia una ocupación *BCLS* en un 34,77%, por lo que puede decirse que casi un tercio de los hombres transitan a ocupaciones que requieren un alto nivel de cualificación y algo más dos tercios a ocupaciones de nivel medio o bajo de cualificación. Por su parte, en el caso de las mujeres podemos observar rasgos contrarios de segregación ocupacional puesto que en el 78% de los casos transitaron hacia ocupaciones del bajo nivel de cualificación (*BCLS*) mientras que el 22% restante se ocuparon en cualificaciones de nivel intermedio/alto (*WCLS*).

En cuanto al origen de las ocupaciones en el tránsito del empleo al desempleo entre el primer y segundo trimestre del año 2019, se presenta una constante tanto para hombres como mujeres, y es que se abandona en menor medida la ocupación en tanto sea mayor la cualificación pero con dos cuestiones llamativas: no hubo mujeres que transitaran al desempleo desde ocupaciones del más alto nivel de cualificación-*WCHS*- (mientras que esto se observó para el 12% de los hombres) y en el caso de las mujeres de menor nivel de cualificación (*BCLS*) el tránsito al desempleo se produce hasta en el 62% de los casos, mientras que en los hombres este porcentaje es sensiblemente inferior (38%).

El **análisis de las tasas de paro** durante los últimos catorce años refleja los periodos económicos que ha atravesado la economía española: un primer periodo que llega hasta el año 2008 (2007 para el colectivo masculino puesto que la crisis afectó en primer lugar a sectores, especialmente la Construcción, altamente masculinizados) en el que las tasas de paro se redujeron, un segundo periodo que se prolonga hasta el año 2015 en el que las tasas de paro aumentaron, y un periodo final en el que las tasas de paro comenzaron a reducirse pero cabe prever un nuevo empeoramiento como consecuencia de la crisis derivada de la COVID-19.

El Documento Técnico realiza un análisis correspondiente a la evolución entre distintas situaciones laborales para determinar su relación con la tasa de paro. En este sentido, si se descompone el diferencial de la tasa de paro en las diferentes transiciones que la forman se puede observar que son tres de ellas las que agrupan una mayor importancia: la probabilidad de transitar del desempleo a la ocupación, la probabilidad de transitar del desempleo a la inactividad, y la probabilidad de entrar con éxito en el mercado laboral. En cuanto a la primera de ellas, a partir del año 2012 apenas aparecen diferencias entre hombres y mujeres; en cuanto a la segunda, el colectivo femenino tiene en promedio una probabilidad mayor que la del colectivo masculino en casi 18 puntos porcentuales; en cuanto a la tercera, las mujeres tienen en promedio una probabilidad menor que la de los hombres en casi nueve puntos porcentuales.

6. Una aproximación a las vidas laborales

En este apartado se lleva a cabo una aproximación a la vida laboral del colectivo laboral de personas de entre 55 y 64 años utilizando la **Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)** en su versión de 2017, que es una base de datos elaborada por la Seguridad Social que resume los registros administrativos de altas laborales con derecho a cotización de las personas afiliadas en alta en el sistema de la Seguridad Social; principalmente vinculadas a una relación laboral con o sin contrato conocido junto a las personas que perciben una pensión contributiva de la Seguridad Social (la mayoría vinculadas al cobro de las prestaciones por desempleo). Téngase en cuenta, por tanto, que la MCVL no permite conocer los episodios de alta en la Seguridad Social que no se correspondan con el Régimen General, quedando excluidos, por tanto, los episodios por cuenta propia ("autónomos"). Así, se van a

resumir las vidas laborales en base a tres tipos de episodios: afiliación en alta con derecho a cotización, empleo con contrato y cobro de prestaciones por desempleo.

En cuanto a los episodios de afiliación en alta con derecho a cotización se cuenta con una muestra seleccionada para toda España de 364.142 personas de 55 años o más en situación de alta en afiliación en el año 2017. Para estas personas se analizan 6.784.197 episodios en alta según la metodología previa (lo cual supone en media aproximadamente 18,6 episodios por persona a lo largo de su vida laboral). En el caso de Castilla y León las personas con 55 años o más que se analizan son 21.074 personas, un 5,8 % de la muestra total. Dicho colectivo presenta 370.147 episodios en alta (lo cual supone en media unos 17,5 episodios por persona), aproximadamente el 5,5 % del total de episodios analizados.

Ya en esta primera aproximación podemos observar que las vidas laborales de las personas residentes en Castilla y León con 55 años o más son relativamente más estables, presentando en promedio menos episodios laborales por persona trabajadora. Sin embargo, debe tenerse en cuenta la imposibilidad de contar con desagregaciones por sexos mediante esta metodología, lo que nos hubiera otorgado una visión más profunda de esta problemática.

En cuanto a los episodios de empleo con contrato, resulta relevante que las personas de este colectivo en Castilla y León cuenten con una media de menos episodios de empleo (6,1) a lo largo de su vida laboral que la media nacional (6,8) pero que estos episodios de empleo sean más extensos, puesto que "traduciéndolos" a años, los episodios de empleo de este colectivo en nuestra Comunidad serían de 6,3 años, mientras que la media nacional de estas personas sería de 5,8 años. Por su parte, en España las personas con 55 años o más presentan en media a lo largo de toda su vida laboral aproximadamente 5,2 episodios de desempleo frente a 4,9 de Castilla y León. Todo ello evidenciaría una mayor estabilidad en el empleo o una menor rotación laboral de las personas de 55 y más años de edad a lo largo de su vida laboral que la media nacional de estas mismas personas.

Sin embargo, dentro de la ya comentada media autonómica de 6,1 episodios de empleo con contrato, existen importantes diferencias entre las distintas provincias de nuestra Comunidad, con una diferencia de 1,8 episodios entre la provincia con mayor frecuencia que es Salamanca con 7,2 episodios medios de empleo con contrato frente a la provincia con menor ratio que es León con de 5,4 episodios medios de empleo con contrato. Estas divergencias se reproducen también en el caso de la media autonómica de 4,9 episodios de desempleo, que van desde los 5,6 episodios de Valladolid a los 4 de León; una diferencia de 1,6 episodios medios de desempleo con prestación de desempleo.

A lo largo del desarrollo de las vidas laborales de las personas mayores de 55 años existe una mayor diversidad contractual en el caso de Castilla y León que para el total español.

Si se atiende a la distribución porcentual de los contratos más frecuentes en los registros de la vida laboral de las personas de 55 años o más edad obte-

nemos que en el caso de nuestra Comunidad los episodios de empleo con contrato indefinido a tiempo completo ordinario (el 31,2% sobre el total de contratos) son más frecuentes que en caso español (el 30% de los casos), con una diferencia, por tanto, de 1,2 puntos porcentuales a favor de Castilla y León. Puede decirse, al menos teniendo en cuenta las vidas laborales de las personas de 55 y más años de nuestra Comunidad, que existe un marco de contratación en Castilla y León más inclinado hacia la contratación indefinida. También ha de señalarse que, si bien y como ya se ha expuesto, el contrato indefinido a tiempo completo ordinario resulta más frecuente entre las personas residentes en Castilla y León con 55 años o más su duración media es algo menor (6.821 días de promedio por contrato y persona) que en conjunto español (6.846).

Además, en las vidas laborales de los residentes mayores de 55 años de Castilla y León el porcentaje del empleo con contrato sobre el desarrollo total de la vida laboral registrada (28,9%) resulta superior al caso español (27%) lo que, de nuevo, evidenciaría una mayor estabilidad en el empleo en nuestra Comunidad.

Dentro de la MCVL, los episodios con contrato registrados presentan la posibilidad de conocer la actividad económica principal vinculada al mismo de acuerdo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, modificada y actualizada en 2009 con arreglo a la CNAE-2009 en los siguientes sectores productivos: Agricultura, Industria, Construcción, Servicios tradicionales (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, Transporte y almacenamiento y Hostelería), Servicios avanzados (Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades profesionales, científicas y técnicas y Actividades administrativas y servicios auxiliares), Administración Pública y, por último, Servicios personales (Educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales, Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento y Otros servicios).

Desde 2009 las personas mayores de 55 años castellanas y leonesas se han empleado mayoritariamente en los Servicios personales (que aglutinan el 23,4% de los episodios con contrato) y en los Servicios tradicionales (el 23,5%). En el caso español estos sectores aglutinan un porcentaje algo menor de episodios (el 20,8% y el 21,8%, respectivamente) y, a cambio se observa una mayor concentración española de episodios de Servicios avanzados (19,7% en España frente al 18,3% de nuestra Comunidad), una mayor concentración autonómica de episodios en Administraciones Públicas (7,8 frente a 6,3%), una concentración exactamente igual en la Construcción (11,5%), una mayor concentración de episodios autonómicos en la Industria (12,2%) y, sobre todo, una mayor concentración de episodios relacionados con la Agricultura en España (10,4%) que en nuestra Comunidad (3,3%) aunque la duración media de los contratos dentro del sector es de 355 días en Castilla y León frente a 101, si bien recuérdese que la MCVL se centra en las personas trabajadoras del Régimen General y, por tanto, excluye a las personas trabajadoras autónomas que pueden dedicarse al sector agrícola además de que no se puede contar con datos sobre la casuística en torno al

empleo agrícola, cuyos contratos no aparecen registrados en el Seguridad Social.

También en esta metodología se refleja la mayor estabilidad del empleo en la Industria con duraciones medias de los episodios de empleo con contrato que alcanzan los 1.453 días en nuestra Comunidad y los 1.346 en España. Esta menor rotación en la Agricultura se evidencia en que el siguiente sector teniendo en cuenta esta variable serían los Servicios tradicionales, con 722 días de media en el conjunto nacional y 748 en nuestra Comunidad.

La MCVL permite conocer la duración de la jornada laboral vinculada a la contratación a tiempo parcial bajo el concepto de "coeficiente a tiempo parcial" que muestra el porcentaje de tiempo de trabajo que supone la jornada laboral respecto a una jornada a tiempo completo expresado en milésimos. El rango de variación de dicha información va de 0 a 1.000 de modo que, por ejemplo, el valor de 500 expresa una jornada laboral cuya una duración supone el 50% de la jornada laboral a tiempo completo. En este caso, volvemos a referirnos a la vida laboral completa de estas personas. Así, la incidencia de la parcialidad en las vidas laborales registradas de personas mayores de 55 años es menor en Castilla y León y es que en el conjunto de España las jornadas a tiempo parcial, en las vidas laborales de los mayores de 55 años o más, suelen representar en promedio el 46,7% del tiempo dedicado a la jornada laboral mientras que en Castilla y León representan el 43,3%, estableciendo una jornada laboral más corta o de menos horas en promedio. Al mismo tiempo se puede establecer que la parcialidad en Castilla y León resulta más vinculada con el desarrollo de jornadas parciales de menor duración.

Finalmente, en cuanto a los episodios de prestaciones por desempleo, se realiza un estudio de las personas mayores de 55 años que en la MCVL- 2017 afirmaban estar cobrando una prestación por desempleo vinculada a la Seguridad Social. Debe advertirse de que la MCVL presenta para este supuesto una limitación como es que desaparecen del registro aquellas personas que hayan agotado sus prestaciones por desempleo lo que tiene gran incidencia debido precisamente a la caracterización de este colectivo laboral como el más afectado por el desempleo de larga y muy larga duración.

El origen sectorial mayoritario de las personas desempleadas suele ser los Servicios tradicionales y los Servicios personales tanto para el caso español como castellano y leonés. Asimismo, los Servicios personales suelen con preferencia ser la especialización laboral mostrada en su vida laboral por las personas desempleadas de mayor duración en Castilla y León.

Asimismo, las personas desempleadas de 55 años o más de Castilla y León suelen tener como origen una especialización profesional vinculada a grupos ocupacionales poco cualificados. Ello, puede deberse a una mayor especialización regional en este tipo de puestos de trabajo, así como a la elevada rotación laboral, el gran número de contrataciones y despidos, que existe en dicho grupo ocupacional.

7. Revisión de las políticas de empleo y medidas aplicadas

La situación de las personas trabajadoras de edad avanzada, que en el presente Informe estamos acotando en el rango 55 a 64 años, han tomado una importancia creciente en las últimas décadas siendo de prever que esta importancia se acentúe por tres factores:

- Envejecimiento notable y progresivo de la fuerza laboral en el contexto laboral mundial y europeo y más en una Comunidad envejecida como la nuestra;
- Efecto desplazamiento que puede generar la introducción de nuevas tecnologías (contexto "Industria 4.0") en la producción empresarial;
- Probable reestructuración de la actividad productiva a la que tendrán que hacer frente los diferentes sectores industriales.

Es por ello que en el Documento Técnico que acompaña este Informe se ha procedido a la revisión de un total de 71 estudios, trabajos científicos, académicos y elaborados por organismos internacionales al objeto de ofrecer una panorámica general de las diversas políticas implementadas en relación al colectivo laboral de más edad. De esta revisión se extraen dos constantes: por un lado, que existe una preocupación latente en torno a la empleabilidad futura del colectivo de personas de 55 y más años de edad y, por otro que se aprecia una escasa evaluación y análisis académicos del contexto español en comparación con los países del Norte y Centro de la Unión Europea.

La **literatura revisada se puede clasificar en cuatro grandes grupos o ejes**, que son los que detallamos en las siguientes líneas.

En primer lugar, el grupo de trabajos centrados en la evaluación del impacto que las diversas políticas o modificaciones legislativas (denominadas "leyes antidiscriminación") han generado a nivel ocupacional, salarial o de participación en el mercado laboral sobre el colectivo de mayor edad. Estas investigaciones parten de un punto de partida que se demuestra como cierto que es la existencia de reticencias e incluso de discriminación laboral negativa hacia a este colectivo laboral. Sin embargo, la revisión de este conjunto de medidas o políticas (más propio de EE.UU. y que en la Unión Europea se desarrollan en el contexto de la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*) muestran un impacto muy reducido o incluso nulo de las medidas desarrolladas.

En segundo lugar, estarían el grupo de trabajos centrados en evaluar el papel que ejercen tanto la gestión del capital humano como de la formación ocupacional hacia las personas trabajadoras de edad avanzada a la hora de considerar su permanencia en el mercado de trabajo y aumentar su nivel de empleo y empleabilidad. La evidencia empírica parece apuntar hacia una reducida participación del colectivo de mayor edad en actividades formativas empresariales, lo que conlleva una escasa actualización del capital

humano de esta cohorte concreta de personas trabajadoras. En España en general se constata una baja participación en los programas de formación por parte de las personas de edad más avanzada, así como la reducida inversión en este tipo de políticas por parte del sector privado y público respectivamente. Al mismo tiempo se detecta la existencia de pocos incentivos por parte de los empleadores a otorgar formación laboral a las personas de edad avanzada. Consecuencia de todo ello es el impacto muy moderado de estas políticas en el grupo laboral que estudiamos, que se refleja en el incremento de la empleabilidad no se suele prolongar en el tiempo.

Un tercer grupo englobaría los trabajos encargados de evaluar el papel del sector público en materia de mejora de la empleabilidad y aumento de la vinculación con el mercado laboral de la cohorte de personas trabajadoras de edad avanzada, ya sea en la forma de subsidios salariales a la contratación o en la de incentivos fiscales, en los que se constatan efectos positivos ligeros, con medidas que no consiguen incentivar a la contratación de trabajadores de edad avanzada ni a que este colectivo decida aplazar sus planes de retirada de la fuerza laboral. Además, el éxito de estas políticas depende, en buena medida, de las barreras al empleo (ya sea en la forma de conservarlo o de obtenerlo) que tengan que afrontar estas personas, por lo que estas medidas deben combinarse con otro tipo de políticas públicas.

Finalmente estarían el conjunto de trabajos centrados en el estudio de los efectos de las políticas económicas encaminadas a modificar el montante económico que las personas trabajadoras recibirán en el futuro en concepto de pensión, así como las medidas que tratan de analizar cuáles son los incentivos económicos que los individuos consideran a la hora de decidir su edad de jubilación. En general se observa que se trata de medidas de mayor impacto a la hora de tomar decisiones de permanencia o no en el mercado laboral por parte de las personas trabajadoras de edad avanzada. Sin embargo, en ciertos casos se aprecia la existencia de efectos negativos sobre el bienestar percibido por parte de la población objeto de dichas medidas y/o reformas legislativas, como ha sucedido con la reforma del sistema de pensiones de España en 2011.

En cuanto a la atención prestada a esta temática en el ámbito de las **políticas de empleo de Castilla y León** ya con carácter previo a la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015* firmada el 7 de marzo de 2012 por el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León el 7 de marzo de 2012 (del que forman parte la Junta de Castilla y León, CECALE como organización empresarial más representativa en el ámbito territorial de nuestra Comunidad y CCOO y UGT en su condición de organizaciones sindicales más representativas) encontramos una preocupación a las personas en situación de desempleo o con necesidades formativas atendiendo al criterio de la edad aunque centrándose en personas mayores de 30 años y, sobre todo, mayores de 45 años lo que, obviamente, tuvo incidencia para el grupo etario que estamos considerando (55 a 64 años).

En la ya citada *Estrategia Integrada 2012-2015* encontramos programas específicamente destinados al grupo de edad que analizamos en el presente

Informe, gracias a su consideración como colectivos con mayores dificultades de inserción laboral (y más específicamente del Anexo de Empleo de esta Estrategia). Se hace referencia a las personas mayores de 45 años, aunque dentro de las actuaciones de fomento del empleo por cuenta ajena, en el apartado correspondiente a los incentivos a la contratación temporal en determinados puestos, se considera colectivo preferente el de las personas trabajadoras mayores de 45 años, con especial atención a los mayores de 55 años en el marco de la Estrategia nacional específica.

En relación con las actuaciones de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social, se fomenta la incorporación de socios en Cooperativas y Sociedades Laborales y se considera a los mayores de 45 años como destinatarios prioritarios.

Se crea un programa complementario a las actuaciones extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a personas trabajadoras excedentes de determinados sectores, que está destinado a los mayores de 55 años que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente.

También se incentiva la reinserción laboral de personas trabajadoras afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo de la empresa SINTEL que se encuentren en situación de desempleo y sean mayores de 52 años.

Dentro del Anexo dedicado al Plan de Prevención de Riesgos Laborales se incluye a los mayores de 55 años dentro del grupo de personas trabajadoras especialmente sensible y se acuerda estudiar sus condiciones de seguridad salud laboral y adaptar los puestos de trabajo a sus características.

El mayor avance en esta materia se produjo en el *Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León (PAPECyL) 2018* firmado por el Consejo del Diálogo Social el 15 de febrero de 2018 y que supone la concreción presupuestaria para ese ejercicio de la *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020,* firmada por el Consejo del Diálogo Social el 27 de enero de 2016. El citado PAPECyL 2018 contiene un Plan Especial destinado a personas mayores de 55 años para el periodo 2018- 2020, con una dotación total cercana a los 80M€ (79.210.600) para todo el periodo de programación (de los que 60,4M€ corresponden a fondos autonómicos), a los que hay que añadir las medidas de los distintos bloques que componen el PAPECyL 2018 y posteriores que, teniendo como destinatarios a las personas trabajadoras en general, pueden resultar de aplicación a las personas mayores de 55 años cuando cumplan los requisitos establecidos, así como aquellos programas de general aplicación en los que existe un mayor incentivo o reforzamientos cuando la persona destinataria sea mayor de 55 años (por ejemplo el programa de ascenso profesional de la mujer trabajadora).

A grandes rasgos en este Plan especial para mayores de 55 años se establecen las siguientes medidas:

- Subvenciones a Entidades Locales para la contratación específica de personas desempleadas mayores de 55 años por un periodo de doce meses permitiendo una mejora en las futuras prestaciones por desempleo (derecho a prestación contributiva y posible subsidios posteriormente) de estas personas y unas mayores y mejores cotizaciones a la Seguridad Social de cara a futura pensión de jubilación.
- Subvenciones a empresas para la contratación de personas mayores de 55 años:
  - Ayudas a empresas para la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo;
  - Ayudas a empresas para la contratación temporal por una duración igual o superior a 12 a jornada completa.
- Subvenciones al autoempleo para personas mayores de 55 años:
  - Subvención al inicio de actividad económica por cuenta propia;
  - Extensión autonómica de la tarifa plana estatal una vez agotada ésta y por otros 12 meses.
- Ayudas a personas trabajadoras mayores de 55 años que provengan de crisis empresariales y otros cierres de empresa:
  - Ayudas dirigidas a financiar las cuotas a ingresar por el Convenio Especial que tengan suscrito o suscriban con la Seguridad Social;
  - Ayudas de pago único dirigidas a compensar a los trabajadores de la disminución del importe de la indemnización reconocida como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa cuando tal indemnización es abonada por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
- Reforzamiento del Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) en favor de mayores de 55 años.

A todos estos programas se les ha seguido dando continuidad en los posteriores Planes Anuales de Política de Empleo de 2019 y 2020.

Además, más recientemente, el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León para el Desarrollo Económico y Social ante el impacto motivado por el COVID-19, firmado el 25 de marzo de 2020 introduce una Ayuda destinada a trabajadores con más de 55 años de edad en los supuestos de extinción de sus contratos de trabajo por proceder de una empresa en crisis por motivo de la COVID-19 por el que se prevé la constitución de una Comisión que determine la modificación de la actual normativa, sobre los Convenios especiales con la Seguridad Social o ayudas de pago único, en su caso y que permita atender a personas afectadas por despidos procedentes de empresas en crisis por motivo de la COVID-19.

8. Problemas específicos en el mercado laboral

En este apartado abordaremos dos problemas muy específicamente asociados a la población laboral de entre 55 y 64 años: el riesgo de pobreza o exclusión social y la cuestión del sistema de pensiones.

En relación al primero de los problemas utilizaremos el **Índice Sintético de Exclusión Social** (denominado "ISES") elaborado por la Fundación para el Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada (Fundación FOESSA) a partir de su Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales. Este índice es idóneo para evaluar la problemática de la exclusión social tanto de las personas como de los hogares a partir de 35 indicadores. Estos indicadores se agrupan en tres grandes ejes: económico, político y social-relacional. Estos ejes, a su vez, se desarrollan a través de ocho dimensiones: Empleo, Consumo, Política, Educación, Vivienda, Salud, Conflicto social y Aislamiento social.

Estas Encuestas han permitido hasta el momento la elaboración de índices para las anualidades 2007, 2009, 2013 y 2018 (aunque sólo con datos disponibles para Comunidades Autónomas para estos dos últimos ejercicios). Mediante este índice se obtienen cuatro categorías: Integración plena (hogares o personas que no se encuentran afectados por ninguno de los 35 indicadores), Integración precaria (personas u hogares afectados por uno o más de los indicadores pero sin que esto suponga un alejamiento significativo de un espacio de socialización integrado), Exclusión moderada (hogares o personas fuera del espacio social de la integración pero con elementos compensadores de la exclusión en alguna de las dimensiones analizadas) y Exclusión severa (hogares o personas fuera del espacio social de la integración afectados por un gran número de indicadores). De nuevo y como hemos señalado para otros supuestos anteriores, cabe presumir un empeoramiento relativo en el futuro próximo como consecuencia de la crisis de la COVID-19.

En el transcurso de los cinco años objeto de estudio (2013-2018) la población (centrándonos en personas) en riesgo de exclusión social total (incluyendo exclusión moderada y severa) en nuestra Comunidad se ha mantenido prácticamente constante (15,7% en 2013 frente al 15,3% en 2018). Si tomamos esta medida, solamente cuatro Comunidades Autónomas presentarían datos más favorables a los de Castilla y León en 2018, y nos situaríamos más de 3 puntos porcentuales por debajo de la media nacional para dicho año (del 18,4%).

Si acudimos a exclusión moderada el porcentaje de personas en esta situación en nuestra Comunidad durante 2018 fue del 6,4%, de nuevo más de 3 puntos porcentuales por debajo de la media de España (9,6%) y en la mejor posición relativa de las Comunidades Autónomas, con los mismos datos que el País Vasco.

Sin embargo, la exclusión severa nuestra Comunidad presenta datos más negativos, puesto que el 8,9% de las personas se encontraban en esta situación en Castilla y León durante 2018, prácticamente en la misma situación

que la media nacional (8,8%) y siendo la sexta Comunidad Autónoma que presentaría un peor dato.

También acudiendo a la misma fuente de FOESSA podemos conocer el porcentaje de hogares en exclusión social acudiendo a la franja de edad de la persona sustentadora principal. El sustentador principal, a los efectos que analizamos, se define como "*persona mayor de 16 años que aporta periódicamente la principal fuente de ingresos al hogar, independientemente que sea mediante la retribución de su empleo o siendo titular de una prestación social. Si la persona que más aporta para sufragar los gastos comunes del hogar no es miembro del mismo, se considera sustentador principal al miembro del hogar que recibe las aportaciones económicas destinadas a sufragar los gastos del hogar. En ningún caso, el sustentador principal puede ser servicio doméstico, invitado o huésped.*"

En cuanto a la "Incidencia" (esto es, el porcentaje de hogares que se encuentra en exclusión social en cada grupo) debe decirse que, precisamente el mayor porcentaje de exclusión social moderada (11,2%) en nuestra Comunidad lo encontramos en los hogares en los que la persona sustentadora principal tiene entre 55 y 64 años, seguido de los hogares en los que la persona sustentadora principal tiene entre 45 y 54 años (10,2%) aunque el orden se altera para el caso de exclusión severa (con un porcentaje del 9,9% en la franja de entre 45 y 54 y del 8,2% de entre 55 y 64). Finalmente, en Exclusión total (sumando moderada y severa) los hogares en los que la persona sustentadora principal se encuentra entre los 55 y 64 años alcanzaron un porcentaje del 19,4%, el más alto sólo por detrás de los supuestos en los que la persona sustentadora principal tiene entre 45 y 54 años.

Si nos fijamos en "Distribución" (esto es, qué características tiene la persona sustentadora principal de los hogares que se encuentran en exclusión social) el 31,5% de los hogares estaban en situación de exclusión moderada cuando la persona sustentadora principal tenía entre 55 y 64 años. De manera agregada el 55,8% de los hogares se encontraba en situación de exclusión social en 2018 si la persona sustentadora principal tenía una edad de 55 o más años (sumando la franja 55-64, 65-74 y 75 y más).

El segundo de los problemas se refiere a las implicaciones que la situación laboral de este colectivo pueda tener sobre el **sistema de pensiones** de jubilación. Las pensiones de jubilación suponen en España un gasto total cercano a los 7.000 millones de euros al mes y se ha ido incrementando año tras año (así, en mayo de 2020 suponían un 3% más de gasto que en el mismo mes del año anterior, siendo una tendencia que se aprecia en los últimos tiempos). Castilla y León es la sexta Comunidad Autónoma con más pensiones de jubilación vigentes alcanzando la cifra de 388.123 de pensiones el 1 de mayo de 2020 con una pensión media de 1.145,8€ (la media nacional a dicha fecha era de 1.160€).

Cualquier análisis a largo plazo que se quiera plantear sobre la evolución de los gastos asociados al sistema de pensiones en general, y a las pensiones de jubilación en particular, tiene que tener en cuenta tanto las perspectivas demográficas como las económicas y las relativas al mercado de trabajo.

Recientemente la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) en su Documento de Trabajo 1/2019 ("*Modelo AIReF de proyección del gasto en pensiones en España* ") estima un crecimiento moderado del gasto en pensiones (en porcentaje sobre el PIB) hasta finales de la década que iniciamos. El crecimiento se acelera durante los años 30 como consecuencia del retiro de la generación del baby boom y se estabiliza a partir de 2045. Las previsiones de la AIREF para el año 2048 estiman un crecimiento del 56% en el número de pensiones y una pensión media que sería un 118% superior a la observada en 2018. También hay que tener en cuenta que estos incrementos se verán atenuados en parte por el crecimiento esperado en el PIB y que sería de un 168%.

Castilla y León se sitúa entre las Comunidades más afectadas cuando se analiza el problema del envejecimiento, lo que hace más aguda esta problemática para nuestro caso particular. En el año 2018 era la Comunidad Autónoma más envejecida con un 22,3% de población superior a los 65 años

Recomendaciones

A juicio del CES, nuestra Comunidad es una de las que más se ha preocupado por abordar la problemática laboral de las personas mayores de 55 años, dado que desde 2018 el Consejo del Diálogo Social (por tanto, con una legitimidad social reforzada al unir al Ejecutivo y a los agentes económicos y sociales) ha venido aprobando sucesivas programaciones específicamente destinadas a este colectivo en el marco de los Planes Anuales de Política de Empleo de Castilla y León (PAPECyL) en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma.

No debemos olvidar que Castilla y León es una de las pocas comunidades en las que, junto a los fondos transferidos desde el Estado destinados a políticas activas de empleo, se aportan fondos propios autonómicos con dotaciones específicas para la promoción de estas **políticas de atención al colectivo de 55 a 64 años** en el seno del Consejo del **Diálogo Social de Castilla y León** (los sucesivos Planes Anuales de Políticas de Empleo en el marco de la *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020* o el más reciente *Plan de Medidas Extraordinarias para la Protección a los Trabajadores/as, a las Empresas, a las Familias y a las Personas Vulnerables con motivo de la crisis del COVID-19*).

Ahora bien, a nuestro parecer no cabe desconocer que buena parte de los programas destinados a estas personas han constituido convocatorias específicas de programas ya existentes con carácter general, por lo que esta Institución considera necesario que desde el ámbito del Diálogo Social se aborde la continuidad de la política de empleo autonómica específicamente destinada a las personas mayores de 55 años de horizonte amplio (con independencia de que sigan existiendo especificaciones especialmente destinadas a este colectivo de programas de fomento del empleo generales) de carácter transversal (que no se limite al ámbito laboral y que incluya también la perspectiva del envejecimiento activo y perspectiva de género entre

otros) para evitar que, como consecuencia de la crisis derivada de la pandemia de la COVID-19, los ya tradicionales problemas de persistencia en la situación de desempleo de este colectivo pasen a convertirse en cronificación del desempleo que desemboque en inactividad, lo que ya se viene observando con mayor incidencia en el caso de las mujeres. Lo expresado resulta aún más relevante si se tiene en cuenta que el Plan Especial destinado a personas mayores de 55 años instaurado por el Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 abarcaba el periodo 2018- 2020 y, por tanto, finaliza en el presente ejercicio.

En el CES pensamos que la **crisis provocada por la COVID-19** va a agudizar los problemas de empleabilidad de las personas mayores de 55 años, ya que, como se ha apuntado, a medida que avanza la edad las cifras de peso del paro de larga duración sobre el desempleo total también aumentan. Por ello consideramos que las **políticas activas de empleo son el instrumento idóneo** para promover la ocupación de calidad en el grupo de personas trabajadoras de mayor edad, a lo que han de unirse, a nuestro juicio, políticas macroeconómicas que complementen las políticas de empleo para minimizar los efectos de la crisis provocada por la COVID-19.

Es relativamente frecuente que el grupo de personas mayores cuente con una formación o competencias no suficientemente acreditadas o ajustadas a los sistemas formales. Por ello, esta Institución estima recomendable **promover la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales** siendo necesario identificar las actividades y ocupaciones del mercado laboral castellano y leonés en las que las personas de entre 55 y 64 años con menor cualificación estén presentes en mayor medida en los procesos de acreditación bien para asegurar su permanencia en el mercado de trabajo, bien para poder orientar su recualificación en el mismo sector o en sectores que puedan ser más cercanos en cuanto a la actividad productiva que vinieran desarrollando en su sector inicial, lo que puede ser particularmente útil tanto en actividades que puedan ir quedando obsoletas por razón del cambio tecnológico o que se vean afectadas por el impacto económico y laboral de la COVID-19.

Por otra parte, si esta Institución viene insistiendo en la necesidad de **establecer mecanismos de orientación individualizados** para personas desempleadas, esto se hace más necesario en el caso de este colectivo hasta el punto de que, ante el contexto actual, consideramos perentorio el diseño de itinerarios destinados a la población laboral de entre 55 y 64 años que se encuentren en situación de desempleo en los que se preste una especial atención al factor "desánimo" que, como ya hemos señalado, afecta más a este colectivo y dentro del mismo de forma muy especial a las mujeres, en las que ya hemos mencionado que se aprecia una tendencia al tránsito a la inactividad laboral mayor que en los hombres.

Esto resulta de gran relevancia teniendo en cuenta, además, que los diversos estudios realizados en España muestran que existen reticencias entre esta población a participar en programas formativos y que, al mismo tiempo, los empleadores y en general los actores del mercado de trabajo deberían con-

tar con más incentivos a la realización de acciones formativas dirigidas a estas personas, siendo este un último aspecto que debe reforzarse en las planificaciones que se adopten, debiendo además incidirse hacia los empleadores en aspectos tales como la mayor experiencia de este colectivo. En cualquier caso, esta Institución estima que el mayor énfasis en las actuaciones que se diseñen desde los poderes públicos debe realizarse en actuaciones de adaptación al cambio tecnológico.

El análisis comparativo a nivel nacional e internacional analizado en el capítulo 3 pone de manifiesto que, tanto a nivel regional como provincial, **Castilla y León se encuentra entre los territorios donde la población de más de 55 años es más representativa,** lo que evidencia la importancia en la realización de actuaciones específicas destinadas a este colectivo en nuestra Comunidad. Este hecho, que ya era evidente en el año 2007, se ha agravado con la crisis y se ha agudizado en los últimos años. Por lo tanto, si tenemos en cuenta las peculiaridades de este grupo poblacional y su importancia dentro del mercado laboral de Castilla y León, parece necesaria la aplicación de políticas que fomenten la permanencia en el mercado de los que tienen empleo, y la reinserción para aquellos que lo han perdido.

De este modo, un buen diseño en las políticas económicas que promueven el **envejecimiento activo, así como políticas laborales de activación de personas desempleadas**, se configuran como elementos importantes a tener en cuenta a fin de dar respuesta a las necesidades de activación, reinserción y mantenimiento del empleo y la empleabilidad de las personas trabajadoras de más edad, especialmente afectadas por el paro de larga duración y sus consecuencias.

Como se ha constatado en el Informe, las personas de mayor edad sufren una elevada tasa de **desempleo de larga duración**, lo que tiene como consecuencia un recorte en sus ingresos actuales (por la percepción de prestaciones por desempleo u otros subsidios, en su caso) y de futuro (por la rebaja de cotizaciones a la Seguridad Social que tendrá como resultado una disminución de la cuantía de su pensión de jubilación e incluso en su acceso a ella). En el CES pensamos que, en los casos en los que no sea posible la reinserción el mercado laboral, es preciso buscar las fórmulas más adecuadas para mejorar las situaciones anteriormente descritas.

En el análisis de flujos laborales de la población de 55-64 años en la Comunidad se ha observado que los hombres tienen una mayor tendencia a pasar desde el desempleo hacia la ocupación, mientras las mujeres mayoritariamente pasan a la inactividad. Podemos por ello decir que el colectivo femenino tiene un canal bidireccional con paredes altas, sin ventanas ni puertas, entre el desempleo y la inactividad, siendo difícil que en algún momento de este paseo aleatorio se produzca el tránsito a la ocupación. Sin embargo, para el colectivo masculino este canal también existe, pero parece que tiene puertas y ventanas a lo largo de sus paredes que desembocan en la obtención de un puesto de trabajo.

Por ello, en el CES nos preocupa que las **mujeres de la Comunidad tengan mayor tendencia que los hombres a abandonar el mercado laboral** por

motivos de desánimo una vez que están desempleadas, es por ello que queremos seguir insistiendo en la importancia de establecer políticas tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Asimismo, el análisis de los flujos entre desempleo y ocupación en nuestra Comunidad evidencia rasgos de segregación horizontal y vertical en perjuicio de las mujeres, puesto que las transiciones de éstas se producen exclusivamente al sector Servicios y muy mayoritariamente (en un 78% de los casos) a ocupaciones elementales.

Este Consejo considera que este fenómeno es muestra de **la participación laboral no igualitaria entre sexos** que persiste en nuestro mercado de trabajo que, probablemente, se encuentre más acusada en el caso de las personas laboralmente activas de mayor edad, lo que debe ser tenido en cuenta en los programas de cualificación y recualificación diseñados por los poderes públicos, de tal manera que a corto plazo esta Institución estima necesario reforzar aún más las actuaciones de promoción del ascenso profesional de la mujer trabajadora en los supuestos de 55 y más años de edad.

Ahora bien, estimamos que la problemática de la segregación ocupacional y horizontal de las mujeres en el mercado de trabajo debe abordarse con carácter general para todo el colectivo femenino en una **estrategia transversal de largo plazo** (que pase muy especialmente por fomentar la educación y cualificación femeninas en las disciplinas STEM -Ciencia, Tecnología, Ingenierías, Matemáticas-) para lo que, con carácter general, nos remitimos al respecto a las Recomendaciones de nuestro *Informe Previo 9/2018 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se aprueba la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León* (posterior *Ley 10/2019, de 3 de abril*).

Asimismo, el análisis de flujos permite comprobar que en la transición de la ocupación al desempleo las mujeres proceden mayoritariamente de empleos con jornada parcial y empleos indefinidos y los hombres de empleos temporales a jornadas completa. En el CES somos conscientes de que una **jornada laboral más reducida** afecta directamente en la pensión media de las mujeres, por lo que consideramos que es necesario abordar la problemática de este tipo de desigualdades en las cohortes de más edad.

En el diseño de tales políticas, el **dialogo social** ha de tener un papel destacado por su conocimiento de las necesidades de las personas trabajadoras y las empresas, configurando el modelo que sería aconsejable mantener y reforzar.

Sería deseable que, en el desarrollo de medidas de envejecimiento activo y mantenimiento en el empleo, se coordinen con medidas de **reinserción laboral** de las personas de 55 y más años que han salido prematuramente, teniendo en cuenta sus dificultades de reincorporación al empleo, estando abocados en muchos casos al desempleo de larga duración.

En el CES consideramos necesario potenciar las políticas activas basadas en **itinerarios personalizados** de asesoramiento, orientación y formación para la recualificación, con el fin de conseguir aumentar la empleabilidad de la población más vulnerable dentro del colectivo de 55 y más años.

Entre los fines de la formación profesional para el empleo (FPE) está garantizar oportunidades de formación permanente a lo largo de la vida y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, como las de mayor edad. En el CES pensamos que es necesario asegurar una **financiación suficiente del sistema de formación profesional para el empleo**, garantizando su gestión eficiente y adecuada evaluación para el cumplimiento de tales fines. Asimismo, consideramos necesario insertar medidas de estímulo para fomentar una mayor participación de las personas trabajadoras de más edad en la formación, y de manera especial para las que cuentan con niveles de formación bajos o medios.

En el CES pensamos que, ya que los datos muestran una similitud en los patrones observados en territorios vecinos es necesario la existencia de **coordinación entre las actuaciones** que se realicen a nivel local, regional y nacional.

En el análisis a nivel de municipal se observa **en el medio rural una alta concentración de población de más de 55 años, es decir la más envejecida**. Es por ello que en el CES pensamos que es necesario aplicar políticas para dinamizar el medio rural, que favorezcan la instauración de empresas y la producción agraria en estos territorios.

Pensamos que este análisis del mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años en Castilla y León puede contribuir a entender mejor el fenómeno de la **despoblación** en la Comunidad. En el CES pensamos que es urgente en nuestra Comunidad abordar la problemática poblacional mediante políticas que aprovechen las oportunidades en todo el territorio de Castilla y León.

En el CES consideramos que la **digitalización y la diversidad de formas de trabajo** pueden plantear un desafío también para las personas más mayores en el mercado laboral ya que el potencial de las tecnologías digitales puede utilizarse para evitar la necesidad de asistir a un centro de trabajo de manera física diariamente, contribuyendo a que las personas trabajadoras puedan elegir la ubicación de su vivienda fuera del entorno urbano, y de este modo evitar la despoblación del medio rural.

El Documento Técnico que acompaña a este informe pone de manifiesto la existencia de un elevado porcentaje de personas de 55 y más años que se encuentran en situación de **desánimo** a la hora de buscar trabajo ante la existencia de dificultades para encontrarlo. En el CES pensamos que es necesario llevar a cabo medidas que motiven las personas afectadas por el desánimo, como planes de sensibilización para fomentar su orientación, formación, recualificación e inserción.

Si se pretenden implementar medidas de envejecimiento activo hay que tener muy en cuenta las implicaciones. El **alargamiento de la vida laboral** y redefinición de la salida definitiva del mercado de trabajo puede implicar una merma de la calidad de vida o la salud de las personas trabajadoras, ya que el incremento de la esperanza de vida no tiene por qué ser paralelo al incremento de la esperanza de vida en salud. Es por ello que en el CES pensamos que, prolongar la vida laboral puede favorecer la sostenibilidad de los sistemas de protección, no obstante, hay que tener en cuenta las implicaciones en la salud de las personas trabajadoras en las medidas que se adopten. Consideramos necesario prestar atención especial a aquellas ocupaciones que supongan un riesgo para la salud de las personas trabajadoras o en las que el envejecimiento activo no resulte biológicamente recomendable.

Si tenemos en cuenta que la principal fuente de ingresos de las personas es el trabajo, ya sea directa o indirectamente, sería lógico pensar que el trabajo será también la principal vía de **protección frente al riesgo de pobreza**, aunque esta protección no siempre es total ya que los salarios de algunas personas no alcanzan el umbral riesgo de pobreza o exclusión social.

En el Documento Técnico se constata que las **personas trabajadoras de más edad pueden tener una propensión mayor a tener accidentes laborales graves y con duraciones de las bajas más largas**, por lo que, la efectividad sobre la mejora de las cuentas financieras de la Seguridad Social de las medidas de apoyo al envejecimiento activo puede ser menor de la estimada a priori. Esto sería porque a los efectos de mayores contribuciones (ingresos) y menores pensiones por jubilación pagadas (gastos) habría que incorporar el efecto sobre la salud de las personas trabajadoras. Más accidentes laborales graves y duraciones más largas de las bajas suponen mayores gastos por dos vías: más costes operativos para Sistema Nacional de Salud y mayores pagos de prestaciones por incapacidad temporal.

Al analizar la relación de la **productividad** con la edad, se concluye que los países con más población de mayor edad en el empleo tienen mayor productividad, es por ello por lo que en el CES pensamos que las políticas contrarias al retiro temprano y favorables al retraso de la edad de jubilación podrían tener efectos positivos sobre la productividad agregada del factor trabajo ya que de acuerdo con el Documento Técnico tampoco se constata un efecto sustitución laboral de la persona trabajadora de mayor edad con respecto a la más joven.

En el CES consideramos que una **necesaria política de relevo generacional** en la organización del trabajo permitiría a este colectivo retirarse progresivamente de la población activa (por ejemplo reduciendo su jornada laboral con la correspondiente reducción del salario) compatibilizando el mantenimiento del trabajo de estas personas con el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas y administraciones con la incorporación de jóvenes, para aprovechar la experiencia de las personas mayores y la capacidad de adaptación de las personas jóvenes.

Pensamos en el CES que la situación de las personas que en el final de su vida laboral se ven abocadas al desempleo es dramática, por lo que, en la sociedad entera debemos seguir trabajando para incrementar el empleo y para mejorar las condiciones laborales en general y, en particular para personas mayores de 55 años, algo que puede recibir un apoyo importante a través del **reforzamiento de la negociación colectiva**, respetando plenamente la autonomía de las partes negociadoras.

Es imprescindible, a juicio de este Consejo, seguir utilizando el **marco del Diálogo Social tanto autonómico como local,** para hacer llegar a las administraciones públicas y a los partidos políticos tanto las necesidades económicas y sociales que tienen las personas de nuestra comunidad que se encuentran en situación precaria y en particular las mayores de 55 años, así como las necesidades en relación a la implementación de políticas públicas que permitan transformar nuestro sistema productivo hacia un modelo capaz de generar más empleo y de mayor calidad, capaz de absorber a todas las personas que actualmente están en desempleo, lo que sin duda redundará en la reversión de la crisis demográfica que atraviesa Castilla y León. Y para todo ello es necesario contar con recursos económicos suficientes.

Además de los planes de empleo específicos que desarrollen medidas para la inserción de las personas a partir de 55 años desde el CES valoramos positivamente que las características sociales de los contratos del sector público se refieran, entre otras, a las "*personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato*" del artículo 145 de la vigente Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.

Teniendo presente la situación y perspectivas de las personas trabajadoras de más edad en nuestro mercado de trabajo, los **objetivos generales a conseguir para este colectivo que deberían ser objeto de medición de impacto** deberían ser, entre otros, elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo, favorecer el mantenimiento en el empleo para contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la existencia de carreras de cotización a la Seguridad Social más largas, mejorar las condiciones de trabajo con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo, promover la reincorporación al mercado de trabajo de quienes pierden su empleo y asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo, concretar las líneas de actuación que tengan en cuenta la especial vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras de 55 o más años, con especial atención a las que sean víctimas de violencia de género, favorecer el mantenimiento del empleo de personas trabajadoras autónomas, incrementar el número de personas de más edad que reciben formación y, por último, incrementar el número de acreditaciones de competencias profesionales adquiridas por medios no formales e informales.

Con carácter general, esta Institución estima necesario que cualquier cambio que se adopte en el **sistema de pensiones** se encaminen al establecimiento de un marco estable que posibilite el mantenimiento en la vida laboral de las personas de mayor edad laboral, con el máximo consenso posible en el marco del Pacto de Toledo.

Los mayores de 55 años en el mercado de trabajo de Castilla y León

PARTE II

Informe técnico

Estudio base para Informe a Iniciativa Propia del Consejo Económico y Social de Castilla y León.

Equipo de trabajo:

Ángel L. Martín Román (Director), *Universidad de Valladolid*

Alfonso Moral de Blas, *Universidad de Valladolid*

Carlos Pérez Domínguez, *Universidad de Valladolid*

Raquel Llorente Heras, *Universidad Autónoma de Madrid*

Diego Dueñas Fernández, *Universidad de Alcalá de Henares*

Javier Martín Román, *UNED*

Jaime Cuéllar Martín, *Universidad de Valladolid*

Consejo **Económico y Social**
de **Castilla y León**

Informe del CES de Castilla y León

Los mayores de 55 años en el mercado de trabajo de Castilla y León

PARTE II
Informe técnico

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. Introducción 47
1.1. Presentación 47
1.2. Equipo investigador.....48
1.3. Objetivos.....55
1.4. Metodología 58

CAPÍTULO 2. El mercado de trabajo de las personas mayores. 63
2.1. El mercado de trabajo de las personas mayores: consideraciones previas.....63
2.2. Los mayores de 55 años y los agregados laborales básicos. 65
2.2.1. Situación antes y después de la CFG.....65
2.2.2. Cambios idiosincrásicos en los agregados laborales de los mayores de 55 años. 72
2.2.3. ¿Sustituyen los mayores de 55 años a los jóvenes en el mercado de trabajo? 81
2.3. La relación entre la edad y la salud. 85
2.3.1. La relación entre la edad, el retiro y la salud: algunas ideas básicas. 85
2.3.2. La relación entre la edad, el retiro y la salud: la literatura sobre el tema.....94
2.3.3. La relación entre edad y salud: evidencia empírica. 96
2.4. La relación entre la edad y la productividad. 104
2.4.1. La relación entre edad y productividad: algunas ideas básicas. 104
2.4.2. La relación entre edad y productividad: evidencia empírica microeconómica. 107
2.4.3. La relación entre edad y productividad: evidencia empírica macroeconómica. 113

CAPÍTULO 3. Aspectos demográficos y espaciales. 121
3.1. Evolución temporal del peso de la población de más de 55 años. ...122
3.1.1. Evolución nacional: España frente a la UE-27 122
3.1.2. Evolución autonómica: Castilla y León frente a España....124
3.1.3. Evolución provincial en Castilla y León....136
3.2. Proyecciones de futuro. 158
3.2.1. Proyecciones de futuro: 2020-2033....158
3.3. Distribución espacial del peso de la población de más de 55 años en años seleccionados....163
3.3.1 Análisis espacial desde la perspectiva europea:....164
3.3.2. Análisis espacial de las provincias españolas 170
3.3.3 Análisis espacial a nivel de municipio....176

CAPÍTULO 4. Evolución temporal de los principales agregados laborales. 181
4.1. España y Castilla y León 181
4.1.1. Actividad 182
4.1.2. Ocupación 187
4.1.3. Desempleo....192
4.1.4. Una visión combinada de las tasas básicas de España y Castilla y León 197
4.2. Detalle provincial 200
4.2.1. La tasa de paro de la población mayor en las provincias de Castilla y León 200
4.2.2. Las tasas de empleo y de actividad como determinantes de las tasas de paro provinciales de la población mayor 204
4.3. Otros tópicos relevantes en relación con la población laboral de mayor edad 208
4.3.1. Las personas desanimadas 208
4.3.2. El paro de larga duración....212
4.3.3. La situación profesional de los ocupados....216

CAPÍTULO 5. Análisis de los flujos laborales de la población entre 55 y 64 años en Castilla y León. 221
5.1. Transiciones laborales básicas 222
5.2-. Descripción metodológica 229
5.3. Análisis empírico 232
5.4. Conclusiones y propuestas de política económica....237

CAPÍTULO 6. Aproximación a las vidas laborales de los mayores de 55 años a través de la MCVL-2017. 243
6.1. Introducción....243
6.2. Algunos apuntes metodológicos: análisis de la MCVL. 244
6.2.1 Muestra analizada: elaboración para el estudio específico de los mayores de 55 años en Castilla y León. 249
6.3. Análisis de la vida laboral: una aproximación a través de los datos de la MCVL. 249
6.3.1 Tipología de episodios analizados. 250

6.3.2 Duración media de los episodios laborales *256*
6.3.3. Algunas ratios interesantes. Distribución porcentual de la vida laboral *262*
6.3.4 Análisis detallado de los episodios de empleo con contrato *264*
6.4. Estudio específico de los desempleados en 2017. 271
6.5 Conclusiones 277

CAPÍTULO 7. Revisión de experiencias de políticas previas y medidas aplicadas en Castilla y León 283
7.1 Conductas discriminatorias y el efecto de las leyes antidiscriminación. 285
7.1.1 Actitudes discriminatorias de los empleadores. *285*
7.1.2 Efectos de la legislación antidiscriminación por cuestiones de edad. *286*
7.2 Capital humano y formación laboral: Efectos sobre los trabajadores veteranos. 288
7.3 El papel del sector público: Políticas gubernamentales 292
7.3.1 Subsidios salariales a la contratación *292*
7.3.2 Ventajas e incentivos fiscales *296*
7.4 El efecto de las reformas legislativas en materia de pensión y retiro laboral. 301
7.5 Actuaciones en el ámbito regional 308
7.5.1 Los Planes Regionales de Empleo *309*
7.5.2 Estrategia Integrada 2012-2015 ..... *309*
7.5.3 Estrategia Integrada 2016-2020 ..... *310*

CAPÍTULO 8. Problemas asociados al mercado de trabajo de la población de más de 55 años 315
8.1. Población en riesgo de pobreza o exclusión social 315
8.2 La cuestión del sistema de pensiones. 334
8.2.1 Las cifras del gasto en pensiones de jubilación. *334*
8.2.2 Perspectivas futuras del gasto en pensiones de jubilación. *337*
8.2.3 Diferencias regionales en la sostenibilidad de las pensiones: Castilla y León *339*

RESÚMENES EJECUTIVOS 345
CAPÍTULO 1 345
CAPÍTULO 2 350
CAPÍTULO 3 353
CAPÍTULO 4 356
CAPÍTULO 5 360
CAPÍTULO 6 361
CAPÍTULO 7 362
CAPÍTULO 8 364

REFERENCIAS 369

CAPÍTULO 1

Introducción

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación

El análisis económico del mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años es un tema de la mayor relevancia. Especialmente en una Comunidad Autónoma como Castilla y León, debido a su particular configuración demográfica y su problemática poblacional. Esto es así por una variedad de razones. Una de ellas es, obviamente, la importancia relativa de esta cohorte poblacional dentro de la población potencialmente activa, en la actualidad y, previsiblemente, en el futuro próximo. Al tratarse de un grupo muy numeroso, y de importancia creciente, según las tendencias demográficas previstas, su comportamiento laboral como grupo social tendrá repercusiones muy importantes sobre el mercado de trabajo global. Por este motivo, un mejor conocimiento de los factores determinantes de las decisiones laborales de las personas que forman parte de este grupo social se revela como un aspecto clave para entender el desempeño en el mercado de trabajo actual y en los próximos años.

Una segunda razón es el impacto que el comportamiento laboral de este grupo sociodemográfico tiene para las cuentas públicas, en especial para el presupuesto de la Seguridad Social. Son dos las vías principales a través de las cuales se van a producir los efectos: el sistema público de pensiones y las prestaciones por desempleo. Con respecto a la primera cuestión, es obvio que un abandono temprano del mercado de trabajo supone una presión extraordinaria sobre las partidas de gasto de la Seguridad Social. Por lo que se refiere a las prestaciones por desempleo, está bien documentado que los mayores de 55 años tienen importantes problemas de reinserción laboral si pierden el empleo. De este modo, un buen diseño en las políticas económicas que promueven el envejecimiento activo, así como las más tradicionales políticas laborales de activación de personas desempleadas, se configuran como elementos claves a tener en cuenta por los responsables de política económica.

Una tercera razón está estaría asociada a la conexión que existe entre el mercado de trabajo y las dinámicas espaciales. Castilla y León es una de las regiones españolas en las que el problema de la despoblación está presente de una manera más evidente. Por otro lado, también es patente que los asentamientos poblacionales están muy condicionados por las oportunidades laborales, y que dichas oportunidades laborales son diferentes para diferentes cohortes de edad. En este informe se mostrará evidencia empírica de esta realidad social. Por estos motivos, pensamos que un buen análisis del mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años en Castilla y León puede contribuir a entender mejor el fenómeno de la despoblación en la región y, aunque sea de manera indirecta, proveer de alguna herramienta a los responsables de política económica.

Finalmente, este grupo social tiene características muy particulares dentro del mercado de trabajo, por lo que merece la pena ser estudiado de una manera aislada. Dos de las más obvias, que se examinan en este documento técnico, son las relativas a la salud laboral (entendida ésta en un sentido amplio) de los mayores de 55 años y las referidas a la productividad. Si se pretenden implementar medidas de envejecimiento activo hay que tener muy en cuenta las implicaciones en términos de salud pública y productividad que tendría para el conjunto de la economía.

1.2. Equipo investigador

El equipo está formado por un grupo de profesionales con un amplio bagaje investigador y con una abundante producción científica en el ámbito del mercado de trabajo. El nexo de unión entre los diferentes miembros del grupo es la Asociación Española de Economía del Trabajo (AEET), por lo que comparten la visión y los procedimientos de análisis de la Economía Laboral. No obstante, a pesar de este soporte metodológico común, que favorece la discusión académica y genera un mayor entendimiento, los diferentes componentes del grupo tienen, a su vez, diferentes enfoques y visiones de la Economía Laboral, lo que también enriquece el trabajo de investigación producido.

Así, por ejemplo, hay investigadores con una amplia experiencia en el análisis microeconómico del mercado de trabajo (Carlos Pérez y Ángel Martín) y los que combinan dicho análisis microeconómico con un enfoque más macroeconómico (Ángel Martín). Hay también, dentro del equipo, investigadores expertos en el manejo y proceso de bases de microdatos desde un punto de vista cuantitativo (Raquel Llorente, Diego Dueñas, Alfonso Moral y Carlos Pérez) y miembros con un avanzado conocimiento de técnicas microeconométricas (Raquel Llorente. Diego Dueñas y Alfonso Moral). Hay componentes del grupo que han estudiado con detalle las interconexiones entre la Economía Pública y la Economía Laboral (Javier Martín), y otros que poseen una especialización en la revisión de la literatura científica (Jaime Cuéllar). Finalmente, y dado el enfoque territorial del informe, es importante destacar que varios miembros del equipo son especialistas en el análisis de los mercados de trabajo regionales (Javier Martín, Alfonso Moral, Jaime Cuellar y Ángel Martín).

Otra dimensión a destacar es el carácter interuniversitario del grupo. Aunque el núcleo del mismo está formado por investigadores de la Universidad de Valladolid (Ángel Martín, Carlos Pérez, Alfonso Moral y Jaime Cuéllar), hay otras tres universidades involucradas: la Universidad Autónoma de Madrid (Raquel Llorente), la Universidad de Alcalá de Henares (Diego Dueñas) y la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Javier Martín). Esta diferente procedencia es extremadamente valiosa porque aporta al debate una visión externa de la realidad de Castilla y León. De este modo, los tres miembros que desarrollan su labor profesional en universidades radicadas en Madrid aportan la visión alternativa y necesaria a la de los cuatro componentes que trabajan en centros de Castilla y León. A continuación se aporta un breve currículo de cada uno de los miembros del equipo.

Ángel L. Martín Román es Profesor Titular de Análisis Económico de la Universidad de Valladolid. Su docencia de licenciatura, doctorado, grado y máster se ha distribuido entre en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (campus de Valladolid) y la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación (campus de Segovia) de la UVA. También ha desarrollado durante 8 años la labor de Profesor Tutor de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), y durante 6 años la función de Consultor en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Su línea de investigación principal es la Economía Laboral. Dentro de ella ha estudiado cuestiones relativas a la oferta de trabajo, el desempleo, los salarios, la inmigración, la discriminación laboral, las políticas laborales y la salud y la seguridad en el puesto de trabajo. Sus intereses investigadores actuales están centrados en el papel de la regulación, las instituciones y sus efectos en el mercado de trabajo. Partiendo siempre desde el campo de la Economía Laboral ha realizado investigaciones dentro de los límites de estudio de la Economía Regional, la Economía de la Salud y del Análisis Económico del Derecho. Lleva más de 20 años participando en la elaboración del "Capítulo Segundo" del informe preceptivo anual que lleva a cabo el Consejo Económico y Social de Castilla y León, en calidad de experto en el mercado de trabajo de dicha región. Ha sido el director de dos seminarios interdisplinares entre el mundo del Derecho y la Economía y de doce seminarios de análisis económico e instituciones, en el Campus de Segovia de la UVA. Ha trabajado como experto asesor para la Comisión Europea. En 2019 ha sido elegido Vicepresidente de la Asociación Española de Economía del Trabajo (AEET) para un periodo de dos años. Desde el punto de vista de la producción científica, ha publicado en revistas indexadas dentro del catálogo del Journal of Citation Reports (JCR), como Applied Economics Letters, International Review of Law and Economics, B.E. Journal of Economic Analysis and Policy, European Journal of Health Economics, European Journal of Law and Economics, Applied Spatial Analysis and Policy, Journal of Economics, Economic Modelling, Hacienda Pública Española, Journal of the Economics of Ageing o Papers in Regional Science. También ha publicado en revistas indexadas en SCOPUS, como Education Economics, Cuadernos de Economía, AIEL series in Labour Economics, Revista de Estudios Regionales o Investigaciones Regionales; o en revistas indexadas en RePEc, como Estudios de Economía Aplicada o Revista de Economía Laboral. Ha sido evaluador en revistas JCR,

como Applied Economics, Revista de Historia Industrial, European Journal of Law and Economics, Journal of Institutional Economics, Applied Economics Letters, European Journal of Health Economics, Economic Modelling, PLoS ONE, International Regional Science Review o Journal of Economic Behavior & Organization. También ha sido evaluador de revistas SCOPUS, como Economics Bulletin, AIEL series in Labour Economics o Economics and Business Letters; o revistas indexadas en RePEc, como Estudios de Economía Aplicada o Revista de Economía Laboral. Ha presentado más de 90 trabajos en congresos y reuniones científicas, nacionales e internacionales. Ha participado en 18 proyectos de investigación de concurrencia competitiva y en 24 contratos financiados, en varios de ellos como investigador principal. También ha participado en la redacción de varios informes y documentos científico-técnicos para organizaciones nacionales e internacionales. Algunos de sus trabajos han sido citados por organismos internacionales como la OCDE.

Alfonso Moral de Blas es Doctor en Economía por la Universidad de Valladolid en la que también ha desarrollado su labor docente e investigadora desde el año 1996. Desde entonces ha impartido docencia en la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Valladolid hasta el año 2003 y en la Facultad de Ciencias Sociales Jurídicas y de la Comunicación de Segovia desde entonces hasta la actualidad. Durante este periodo ha tratado de mejorar su formación sobre todo en técnicas econométricas y para ello ha realizado varios cursos de especialización en datos de panel, métodos robustos de estimación, modelos de duración, técnicas de cointegración y raíces unitarias o Ecuaciones Estructurales. También ha recibido formación en el uso de software econométrico, en especial en programas muy comunes en el análisis económico aplicado como STATA o EVIEWS. Además ha realizado dos estancias de investigación de 3 meses en centros de reconocido prestigio. La primera de ellas en la Universitá degli Studi de Salerno durante el año 2013 donde amplió sus conocimientos en la aplicación de fronteras estocásticas trabajando con el profesor Sergio Destefanis. La segunda en la Universidad Autónoma de Madrid durante el año 2015 donde trabajó con los profesores Andrés Maroto Sánchez y Raquel Llorente Heras. Por lo que respecta a los resultados de su investigación, inicialmente estuvieron centrados en temas relacionados con la economía laboral que es sobre lo que versó su tesis doctoral. Posteriormente la temática se ha ido diversificando y también ha realizado trabajos en temas relacionados con la economía regional o el análisis económico del derecho. Fruto de esta actividad ha presentado más de cuarenta comunicaciones en congresos nacionales e internacionales y ha sido autor o coautor de más de veinte artículos en revistas nacionales (Revista de Estudios Regionales, Estudios de Economía Aplicada, Cuadernos de Economía o Revista de Economía Laboral) e internacionales (European Jounal of Health Economics, Journal of the Economics of Ageing, Papers in Regional Science, Applied Spatial Analysis and Policy o European Journal of Law and Economics) así como varios capítulos de libros. Además ha participado en más de veinte programas o proyectos de investigación en calidad de investigador y forma parte del equipo de técnicos del Consejo Económico y Social de Castilla y León que elabora el informe anual de Situación Econó-

mica desde el año 2008. En relación con las labores administrativas y de organización, desde enero de 2018 desempeña el cargo de Secretario Académico de la Facultad de Ciencias Sociales Jurídicas y de la Comunicación de Segovia donde también ha realizado labores de Responsable de Intercambio Bilateral (Erasmus) durante más de 15 años. También participa en la tutorización de prácticas externas y ha sido coordinador del comité de grado en Administración y Dirección de Empresas al que actualmente pertenece. Es codirector de las Jornadas de Análisis Económico de la Empresa y Las Instituciones que se celebran anualmente en Segovia y de las que se han realizado 12 ediciones, ha formado parte del comité organizador de las XII Jornadas de Economía Laboral celebradas en Valladolid en Julio de 2017 y entre 2013 y 2019 actuó como vocal de la junta directiva de la Asociación de Española de Economía del Trabajo.

Carlos Pérez Domínguez es Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Valladolid (1994) y Profesor Titular de Análisis Económico en dicha Universidad 1996). Ha impartido docencia durante más de 30 años a nivel de grado y de posgrado en materias relacionadas con la Microeconomía, Microeconomía Avanzada, Macroeconomía, Economía Laboral, Economía de la Incertidumbre e Historia del Pensamiento Económico. Ha desempeñado varios cargos de gestión académica como Coordinador del programa de doctorado en Economía, Vicedecano de asuntos generales, Vicedecano de ordenación académica y Coordinador del grado en Economía de la Universidad de Valladolid. Ha desarrollado diferentes líneas de investigación. Una primera línea de investigación se ha centrado en la determinación de las diferencias salariales, dando lugar a su doctoral (1994) y a la publicación "Effects of a Reduction of Standard Working Hours on Labour Market Performance" en el libro Essays in Microeconomics and Industrial Organization (2004). Una segunda línea de investigación se refiere a los efectos de los salarios mínimos sobre el empleo, la actividad y el desempleo. La investigación comienza con la comunicación titulada: "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo y el desempleo: evidencia empírica para España" presentada en las Primeras Jornadas de Economía Laboral en el año 1995. Se trató de la primera investigación empírica llevada a cabo al efecto en nuestro país. Ha dado lugar a: (1) la codirección de la tesis doctoral de la profesora Inmaculada González titulada: "Salario mínimo y empleo: evidencia empírica para los adolescentes, los jóvenes y las mujeres para el caso español"; (2) la codirección del proyecto de tesis del doctorando Somhairle Watson en relación al efecto del establecimiento del salario mínimo en Irlanda; (3) publicaciones en revistas científicas como El Trimestre Económico, Moneda y Crédito, Revista Asturiana de Economía o Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo; (4) la publicación del libro "Salarios mínimos y mercado de trabajo" (2005); (5) Papeles de trabajo, como "Equating out minimum wages in Spain by age", referencia de la Low Pay Commission, encargada del asesoramiento del gobierno británico en referencia al National Minimum Wage. Una tercera línea de investigación se refiere a la aplicación de la técnica de las fronteras estocásticas al estudio de la determinación de los salarios, dando lugar a una publicación en la revista Education Economics. Una cuarta línea de investigación se refiere al estudio de la participación laboral

de colectivos especiales. Dentro de esta línea se han logrado resultados de investigación como: "La participación laboral de la mujer en Castilla y León" (1999) publicado en la Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León; "The impact of leisure complementarity on the labour force participation of older males in Spain" (2014) publicado en la revista Applied Economics Letters; "Nivel formativo, ocio complementario y participación laboral de las parejas de mayor edad en España" (2016) publicado en la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; y "Two decades of the complementary leisure effect in Spain" (2020) publicado en The Journal of the Economics of Ageing. Finalmente, se pueden destacar sus aportaciones en el estudio del mercado de trabajo de Castilla y León. A este respecto, además múltiples publicaciones y de numerosas presentaciones en congresos, cabe destacar la colaboración habitual con el Consejo Económico y Social de Castilla y León para el que, bien como miembro investigador, bien en calidad de investigador principal, vengo elaborando varios epígrafes del capítulo dedicado al mercado de trabajo en su Informe Socioeconómico Anual desde el año 1995 hasta el presente año 2020.

Raquel Llorente Heras, doctora en Ciencias Económicas por la Universidad de Alcalá, desarrolla en la actualidad su labor docente/investigadora bajo la figura de Profesor Contratado-Doctor en del Departamento de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica de la Universidad Autónoma de Madrid. Su labor investigadora se reparte entre la Universidad Autónoma de Madrid, donde forma parte del Grupo de investigación sobre Economía Laboral dirigido por el Catedrático Emérito D. Felipe Sáez y el Instituto de Análisis Económico y Social (IAES) perteneciente a la Universidad de Alcalá bajo la dirección de D. Rubén Garrido Yserte con el cual colabora como Investigadora Social en el Área de Economía Laboral. Asimismo, también colabora con el Grupo de Investigación de los Servicios para la Sociedad (INSERAS) como Directora del área de mercado de trabajo y servicios. Su campo de investigación se centra en la economía laboral del cual destaca el análisis de las siguientes áreas desde una perspectiva humana: el cambio ocupacional y sectorial, la segregación laboral de la mujer, la inserción laboral de los jóvenes, los mercados de trabajo regionales y el impacto laboral de la inmigración. Cuenta con numerosas publicaciones en revistas de ámbito nacional (Revista de Economía Aplicada, Revista de Economía del Trabajo, Investigaciones Regionales, Cuadernos de Economía…) e internacional (Journal of Family History, Service Industries Journal, New Technology, Work and Employment, International Labour Review …) así como libros y capítulos de libros de carácter académico ("La integración laboral de los inmigrantes en España desde una perspectiva económica", "La segregación laboral de la mujer andaluza", "Mujer, mercado de trabajo y crisis económica", "Los efectos de la gran recesión sobre las diferencias salariales y la discriminación por género"…). Su investigación ha sido desarrollada gracias a la participación en proyectos y contratos de investigación contando con una amplia experiencia y trayectoria en su desarrollo. Destacan aquellos más recientes "New Dimensions of Euro-Mediterranean Integration Through Migration: Socioeconomic Impact and Policies (EXOMED)" dentro de la Cátedra Jean Monnet o la colaboración en el estudio Panorama Laboral 2013

"Estudio 1: Análisis Coste-Beneficio de las Políticas Activas de Empleo de la CM" para la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad De Madrid. Con el fin de contribuir a la difusión del conocimiento participa en numerosos congresos, seminarios y ponencias. Recientemente ha expuesto el trabajo "Labour Segregation During Last Crisis: European Differences" en el XI. International Conference on Economics en Oporto (Portugal). Y ha participado como moderadora en la mesa redonda "Eje IV. Políticas de Empleo y Desigualdad" en el II Encuentro Académico sobre El Futuro del Trabajo organizado por la OIT y la UAM. Ha desarrollado varias estancias de investigación a centros nacionales e internacionales entre las que destacan la visita al Institute For Social and Economic Research (ISER) (Colchester – Reino Unido), IN3 - Internet Interdisciplinary Institute (Universidad Oberta De Catalunya - UOC) y en el Campus de Segovia (Universidad de Valladolid). Forma parte de la Asociación Española de Economía del Trabajo y ha sido durante dos mandatos Secretario y miembro del Consejo Editor de la Revista de Economía Laboral. Actualmente coladora como Editor Asociado en Cuadernos de Economía.

Diego Dueñas Fernández es Doctor en Economía por la Universidad de Alcalá con la calificación de Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. En el año 2013 obtuvo el Premio Extraordinario de Doctorado en la categoría de Ciencias Sociales y Jurídicas concedido por la Universidad de Alcalá. Desde el punto de vista laboral es Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá con docencia asignada en asignaturas de Teoría Microeconómica y Macroeconómica. Igualmente fue Profesor Asociado en el Departamento de Fundamentos del Análisis Económico e Historia e Instituciones Económicas de la Universidad de Valladolid entre los años 2015 y 2018. En su trayectoria investigadora ha participado en diversos proyectos de investigación, y actualmente forma parte del proyecto de investigación fundamental concedido por el Ministerio de Ciencia y Tecnología de España "La implicación paterna en el cuidado de los hijos y el bienestar infantil en España" (Referencia: CSO2015-69439-R) que tiene como directora a la Profesora Titular Almudena Moreno Mínguez de la Universidad de Valladolid. Es autor de libros y capítulos de libros en el marco del mercado de trabajo y de las desigualdades de género, entre los cuales pueden destacar "Families in Economically Hard Times: Experiences and Coping Strategies in Europe" (2019), "El Fenómeno Migratorio en España. Reflexiones desde el Ámbito de la Seguridad Nacional" (2019), "Las Mujeres en la Gran Recesión" (2015) o "La Calidad del Empleo. Objetivo Estratégico para la Política de Empleo de la Comunidad de Madrid" (2012). Igualmente, ha publicado numerosos artículos de investigación en revistas académicas de alto impacto entre las que se pueden destacar Journal of Family History, El Trimestre Económico, Social Science Information, International Labour Review, New Technology, Work and Employment, o Revista de Economía Aplicada. Ha colaborado con organismos Nacionales e Internacionales, formando parte del Grupo de Expertos del Comité Especializado de Inmigración dependiente de la Secretaría Técnica del Consejo de Seguridad Nacional (Departamento de Seguridad Nacional – Gabinete de la Presidencia del Gobierno), y como colaborador externo del equipo de trabajo del Relator

Especial de las Naciones Unidas sobre la Pobreza Extrema y los Derechos Humanos. Por último, es también importante la transmisión del conocimiento a la sociedad que ha llevado a cabo a lo largo de su trayectoria investigadora, pudiéndose destacar los artículos "La Conciliación Laboral en Verano: Un Mal Negocio para las Mujeres" (en prensa) y "La Privación Material Infantil en los Hogares Monoparentales en España: ¿Influye el Género y la Renta Disponible del Hogar" (2018) para el Observatorio Social de La Caixa, o la presentación realizada para la FUNDACIÓN MUJERES con el título "Mamá, ¿Por qué Ganas Menos Dinero que Papá? (2019).

Javier Martín Román es Licenciado en Economía por la Universidad de Valladolid y actualmente trabaja como Profesor Ayudante en el Departamento de Economía Aplicada y Gestión Pública de la UNED. Como Profesor de sede central, su docencia comprende las asignaturas Hacienda Pública y Economía del Sector Público. Como Profesor Tutor, la labor docente desarrollada en los últimos años se extiende, en el Grado en Derecho, a las asignaturas Economía Política I y II, en el Grado en Trabajo Social, a Economía: Fundamentos Microeconómicos y Economía: Fundamentos Macroeconómicos, y en el Grado en Economía, a Teoría del Presupuesto y del Gasto Público. Además, colabora como Profesor en el Máster Universitario en Dirección Pública, Políticas Públicas y Tributación (UNED-IEF) desde el curso 2014-2015, impartiendo las asignaturas Métodos y Técnicas Cuantitativas de Investigación Social y Diseño y Evaluación de Políticas Públicas. Asimismo, ha participado en dos ediciones del Máster en Dirección Pública (EOI-IEF). De 2009 a 2014 trabajó como investigador en el Instituto de Estudios Fiscales (IEF), donde realizó tareas de asesoramiento e investigación económica y jurídica en materias relativas a los ingresos y gastos públicos y llevó a cabo actividades de análisis y explotación de estadísticas tributarias, profundizando en temas de financiación local, fiscalidad internacional, igualdad de oportunidades y evaluación ex-ante de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo 2014-2020. En el curso académico 2015-2016, trabajó en el Departamento de Fundamentos del Análisis Económico e Historia e Instituciones Económicas de la Universidad de Valladolid (UVa), impartiendo Introducción a la Economía (Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Márketing e Investigación de Mercados) y Microeconomía (Grado en Finanzas, Banca y Seguros). Recientemente, ha sido investigador visitante en American University (Washington, DC), de septiembre a diciembre de 2018, y ha participado en diversos cursos formativos y seminarios en el extranjero —ediciones 2010, 2011 y 2016 de la Summer School in Public Economics, organizada por la Andrew Young School of Policy Studies (GSU), EUROMOD Training Course, llevado a cabo por la University of Essex, 2017 LIS/LWS User Conference, celebrada en el Cross-National Data Center in Luxembourg (LIS) o el Workshop on Inequality of Opportunities, que tuvo lugar en el Oxford Poverty & Human Development Initiative (University of Oxford)—. A nivel nacional, ha completado su formación con diversos cursos sobre evaluación de políticas públicas y herramientas estadísticas: Econometric estimation of frontier functions and economic efficiency (impartido por William Greene), Panel Data Analysis (impartido por Badi H. Baltagi), The impact of Economics Policies on Poverty and Income Distribution. Evaluation

Techniques and Tools (ofrecido por François Bourguignon y Amedeo Spadaro), Curso Avanzado de Análisis Económico de Políticas Públicas (de Guillem López i Casasnovas y Beatriz González López-Valcárcel), Programación SAS 1, Técnicas de microsimulación e Introducción al uso interactivo de STATA para Windows, entre muchos otros. Ha participado en 2 proyectos de investigación de concurrencia competitiva y ha publicado en varias revistas indexadas dentro del catálogo del Journal of Citation Reports (JCR) (Papers in Regional Science, Hacienda Pública Española) así como en revistas indexadas en SCOPUS (Revista de Estudios Regionales). Sus principales líneas de investigación se centran en temas de evaluación de impacto, desigualdad y redistribución de la renta.

Jaime Cuéllar Martín es graduado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Valladolid, así como Máster en Investigación en Economía por esta misma Universidad. Actualmente se encuentra realizando su tesis doctoral en el programa de Doctorado de la Universidad de Valladolid. Es profesor asociado en el Departamento de Análisis Económico de la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación de Segovia y también forma parte del Departamento de Economía de AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo) como técnico analista de datos. Su investigación se centra en las áreas de la Economía Laboral y la Economía Regional, concretamente en el estudio del papel que el territorio ejerce sobre las dinámicas laborales de los individuos, el análisis de la participación laboral de los individuos en función de su distribución geográfica y espacial, el desarrollo de las tasas de desempleo dentro de un contexto regional, así como el estudio del papel de la siniestralidad laboral dentro del mercado de trabajo español. El desarrollo de su investigación le ha permitido la publicación de artículos científicos en revistas de ámbito nacional (Revista de Estudios Regionales) e internacional (Applied Spatial Analysis and Policy). Junto con lo anterior, también ha participado en algunos de los principales congresos académicos nacionales (Reunión de Estudios Regionales, Encuentro de Economía Aplicada, Jornadas de Economía Laboral etc.) e internacionales (European Regional Science Association) mediante la presentación de comunicaciones y trabajos científicos.

1.3. Objetivos

El informe tiene un objetivo principal, uno subsidiario y, dentro de ellos, un conjunto de líneas de actuación conducentes a dar respuesta a las preguntas vinculadas con ellos. Para ser más precisos, el objetivo principal que ha guiado la elaboración de este documento ha sido dar respuesta a la batería de cuestiones planteadas por el Consejo Económico y Social de Castilla y León en la documentación remitida para la elaboración del informe. El objetivo subsidiario ha sido profundizar en aquellos temas relativos al mercado de trabajo de las personas mayores que el equipo investigador consideraba relevantes también para la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Dentro del objetivo principal, una de las cuestiones que se solicitó por parte del Consejo Económico y Social de Castilla y León hacía referencia al marco temporal del informe. Más concretamente, se solicitaba que se examinaran

los cambios significativos en la situación laboral de los mayores de 55 años antes y después de la Gran Recesión o Crisis Financiera Global que comenzó en 2007 en Estados Unidos y se extendió por todo el mundo a partir de 2008. Esta dimensión temporal ha sido abordada a lo largo de todo el documento y más particularmente en los capítulos 2, 3, 4 y 6.

En la documentación remitida por el Consejo Económico y Social de Castilla y León también se mencionaba el marco espacial del trabajo. Más precisamente, se solicitaba un análisis provincializado dentro de la Comunidad de Castilla y León (en la medida de lo posible) y enmarcado dentro del contexto nacional y de la Unión Europea. El contexto internacional es claramente visible en los capítulos 2, 3 y 7. Obviamente, la referencia regional es el hilo vertebrador de todo el informe, mientras que el análisis provincial se ha llevado a cabo en aquellas ocasiones en las que la base de datos utilizada nos lo ha permitido. Siendo destacable el análisis provincializado desarrollado en el capítulo 4. Además, habría que añadir que en el capítulo 3 se ha descendido a un nivel inferior al de la provincia para mostrar algunos rasgos particulares del mercado de trabajo de los mayores de 55 años en Castilla y León, que un territorio tan amplio como una provincia ocultaba.

La tercera cuestión planteada, dentro del objetivo principal, era la caracterización de la población mayor de 55 años en relación con el mercado de trabajo. Más precisamente se solicitaba una caracterización de la población total, la inactiva, la activa, la desempleada y la ocupada. En los capítulos 2, 3 y 8 ya se examinan algunos aspectos de estos colectivos laborales. No obstante, son los capítulos 4, 5 y 6 donde se hace un estudio exhaustivo de estas cuestiones.

De manera singular, se solicitó un análisis cuantitativo de los trabajadores de este grupo de edad en "riesgo de pobreza". Con esta finalidad se elaboró la primera sección del capítulo 8 de este informe. También se requirió un estudio cuantitativo de los trabajadores "que se autoexcluyen de participar en actuaciones que mejoren sus competencias". En el análisis de flujos laborales del capítulo 5, y particularmente en lo referido a las transiciones de la ocupación a la inactividad y del desempleo a la inactividad, se pueden obtener conclusiones muy relevantes en este sentido. Con respecto a la población desempleada, se destacó el interés por los "expulsados del mercado laboral" y los "parados de larga duración", así como la identificación de las causas ello y la detección de obstáculos para su inclusión de nuevo. La tercera sección del capítulo 4 se diseñó de manera expresa para profundizar en ello (especialmente las dos primeras subsecciones). También, el análisis de los motivos de la baja del registro de la Seguridad Social del capítulo 6 identifica las causas de expulsión del mercado de trabajo. Finalmente algunos de los obstáculos son detectados a través del estudio de la literatura académica desarrollado en el capítulo 7. Con respecto a la población ocupada, el interés residía en la situación laboral, y más concretamente en el tipo de contratación laboral (indefinida o temporal) y en el tipo de jornada (completa o parcial). La tercera subsección de la tercera sección del capítulo 4 lleva por título precisamente: "la situación profesional de los ocupados". Sin embargo, no es el único lugar en el documento en el que se aborda este

tema, pues el análisis de transiciones laborales del capítulo 5 estudia este fenómeno con una desagregación por tipo de jornada y tipo de contrato. Del mismo modo, en el análisis llevado a cabo en el capítulo 6 se detallan los contratos más utilizados en las vidas laborales de los trabajadores.

La cuarta materia planteada, dentro del objetivo principal, tiene que ver con diferentes dimensiones de la política económica. Tres líneas de acción fueron sugeridas: (1) Revisión de un catálogo de políticas y medidas económicas que afectan a este grupo que ya se hayan implementado por los responsables de política económica; (2) Propuesta de medidas de política económica o "actuaciones específicas por las Administraciones Públicas"; (3) Exploración de objetivos específicos de política económica y particularmente el objetivo del impacto sobre la pensión de jubilación y el objetivo del coste para la Seguridad Social.

El capítulo 7 se concibió para dar respuesta a las dos primeras líneas. Allí se hace un recorrido exhaustivo por la literatura académica que ha estudiado los efectos de diferentes medidas de política económica relativas a este grupo de edad como, por ejemplo, las leyes antidiscriminación, la formación laboral de los trabajadores mayores, los subsidios a la contratación o las modificaciones legislativas en materia de edad de retiro. También se incluye en este capítulo 7 una descripción de las políticas económicas que de manera efectiva se han implementado para este colectivo en Castilla y León, en la sección quinta del capítulo 7. Por lo que se refiere al estudio del impacto en la pensión de jubilación y el coste para la Seguridad Social, se decidió incluir una segunda sección en el capítulo 8 que abordara esta temática. En dicha sección se da respuesta a la tercera línea de acción referida a la política económica. También en el capítulo 7 se aborda parcialmente este tema al discutir las políticas económicas que afectan a este colectivo.

Tras cumplir con el objetivo principal, el equipo de investigación trató la cuestión del mercado de trabajo de los mayores de 55 años de una manera proactiva, y llevó a cabo algunos análisis que pensamos que era necesario incluir en un informe de estas características. En algunos casos éstos complementaron los estudios estrictamente vinculados con el objetivo principal, dotando a éste de una mayor riqueza analítica, y en otros examinaron aspectos relevantes de este grupo social con importantes implicaciones para una región como Castilla y León.

Así, por ejemplo, en el capítulo 2 se hace una detallada discusión de la importancia de las cuestiones relativas a la salud y a la productividad de esta cohorte de edad. Si uno de los objetivos políticos de las sociedades desarrolladas es promover el envejecimiento activo, es necesario ser muy conscientes de los costes sanitarios asociados a dicho alargamiento de la vida laboral. Esto se discute en la tercera sección del capítulo 2. Por otro lado, se suele considerar que el grupo de los mayores de 55 años no es un colectivo muy productivo y que podría ser eficiente económicamente sustituirlo por población muy joven que se encuentra en las primeras etapas de su inserción en el mercado de trabajo. Esta falacia se desmonta en la cuarta sección del capítulo 2. Otra falacia que queda desmentida es la de que mantener a los mayores de 55 años como ocupados en el mercado de trabajo provoca

desempleo juvenil. El supuesto de que son factores productivos sustitutivos se descarta en el segundo apartado del capítulo 2. Más bien lo que ocurre es lo contrario: los países con altas de ocupación de personas mayores presentan bajos niveles de desempleo juvenil.

En el capítulo 3 se pretendió establecer las bases de una de las líneas de acción del objetivo principal (esto es, el estudio de la población total), pero, a la vez, se intentó ir bastante más allá. Este capítulo extiende tanto el marco temporal como el espacial solicitado. Por un lado, desde el punto de vista espacial, se desagregan las provincias de Castilla y León en unidades espaciales más pequeñas (municipios), dado que consideramos que el contraste rural-urbano es un aspecto clave para entender la realidad de este grupo sociodemográfico en una región como Castilla y León. Desde el punto de vista temporal, el análisis demográfico hace proyecciones hacia los años venideros, porque la importancia del comportamiento laboral de un grupo como este no es solamente actual, sino que será creciente en el futuro próximo.

Por último, el capítulo 7 es un apartado que podría parecer excesivamente académico en un primer momento. No obstante, consideramos que debía de ser un parte importante de este documento técnico. Cuando se habla de políticas económicas, el equipo investigador considera que hay que analizar la utilidad de ellas tras una evaluación de las mismas. Y dicha evaluación debe ser preferentemente cuantitativa[1]. De lo contrario, la aplicación de políticas y la toma de medidas normativas será errática y, seguramente, ineficiente, muchas veces guiadas por criterios espurios. Una correcta evaluación de las políticas implementadas permite seleccionar las mejores experiencias encontradas en otros países con el fin de ser una guía útil para los responsables de política económica en Castilla y León.

1.4. Metodología

El ámbito de estudio de este informe es, evidentemente, el análisis del mercado de trabajo de los mayores de 55 años en Castilla y León. Una primera reflexión metodológica que habría que hacer es qué se entiende por trabajadores mayores de 55 años. Parece una cuestión bastante obvia, pero no lo es en absoluto. El problema reside en que existen leyes de retiro o jubilación en España (y en otros países que analizaremos en este informe) que condicionan decisivamente la edad de salida del mercado de trabajo hacia la inactividad, de manera irreversible en la mayoría de los casos. Por ello, como paso previo, nos cuestionamos qué grupo de referencia utilizar: los mayores de 55 años sin límite de edad o los comprendidos entre 55 y 64 años. La segunda definición se plantea porque es un rango de edad que se utiliza

[1] Una prueba de la importancia que da el equipo investigador a la evaluación de las políticas laborales implementadas en Castilla y León son los trabajos de Martín Román (2007) y Martín Román et al. (2018).

con frecuencia en muchas estadísticas oficiales, nacionales e internacionales. De este modo, permite hacer comparaciones entre diferentes entornos territoriales. Pero, en otras ocasiones, la definición sin límite de edad parecía más adecuada para estudiar ciertos fenómenos sociales vinculados a este grupo. Por ello, la solución adoptada fue salomónica: en unas ocasiones se ha utilizado una definición y en otras ocasiones se ha utilizado la otra, dependiendo del interés concreto del tema abordado. Esta cuestión será evidente en cada uno de los capítulos de este informe cuando se presente la información estadística relativa a cada uno de ellos.

El segundo comentario metodológico tiene que ver con el tipo de enfoque adoptado. El informe utiliza profusamente información estadística, con el objetivo de crear conocimiento sobre la cuestión con relevancia para Castilla y León. Podría afirmarse, por lo tanto, que es un informe enmarcado dentro del ámbito del análisis económico aplicado. No obstante, hay una parte del documento que se basa en el conocimiento ya generado por la comunidad científica. Nos referimos aquí al estudio de medidas concretas de política económica en relación con el grupo de interés aquí examinado, implementadas en otros entornos geográficos. Así, la literatura económica sobre el tema ha sido revisada en detalle, con la finalidad de obtener también un conocimiento valioso. Hemos pensado que aprender de experiencias ajenas también podría considerarse útil para la Comunidad Autónoma.

Por este motivo, la tercera reflexión metodológica que podría hacerse, vinculada a la anterior, es que se podría afirmar también que el informe está principalmente incluido dentro del ámbito del análisis cuantitativo de los fenómenos sociales. Hemos descartado el análisis cualitativo por razones estrictamente científicas. Como investigadores sociales del mercado de trabajo que estamos acostumbrados a confrontar ideas con otros colegas y profesionales pertenecientes al entorno no universitario, conocemos algunos enfoques cualitativos para el estudio de la realidad socioeconómica. De hecho, el análisis del mercado de trabajo es un campo en el que confluyen tanto los estudios cuantitativos como los cualitativos con bastante frecuencia. En el equipo investigador estamos convencidos de la superioridad del análisis cuantitativo sobre el cualitativo, especialmente dado el objetivo de este informe. Sin entrar en una discusión metodológica que pudiera ser tachada de maximalismo científico, queremos dejar claro que las fuentes estadísticas utilizadas aquí son representativas de los diferentes colectivos que se examinan. En otras palabras, nos permiten hacer inferencia sobre la sociedad castellano y leonesa para el grupo de interés, para las diferentes provincias que la conforman, para los grupos en los que puede dividirse (por ejemplo, hombres frente a mujeres), etc. Con el análisis cualitativo se logra un conocimiento muy profundo de un grupo muy reducido de personas que no se puede generalizar ni extrapolar al conjunto de la sociedad analizada.

En cuarto lugar, habría que hacer una mención del nivel técnico utilizado. Conscientes del público al que va dirigido, se ha hecho un esfuerzo por mantener la discusión técnica a un nivel asequible para cualquier lector con inquietudes sobre esta temática. Al tratarse de un informe, y no de un tra-

bajo académico, se ha minimizado (o eliminado directamente) gran parte del contenido formal subyacente. En otras ocasiones se han proporcionado las referencias pertinentes, por si los lectores con mejor formación estadística quieren consultar detalles adicionales. Del mismo modo, cuando se ha revisado literatura científica, nos hemos centrado en los resultados obtenidos, fácilmente interpretables, y no en los procedimientos econométricos utilizados para obtenerlos. En alguna ocasión puntual se ha utilizado el leguaje formal, pero inmediatamente se ha procedido a plantear una explicación alternativa, comprensible para cualquier lector con interés en el tema.

Finalmente, las fuentes estadísticas utilizadas han sido de dos tipos, las de carácter macroeconómico o agregado y las de carácter microeconómico o datos individualizados (también denominados microdatos). Pensamos que esta doble perspectiva es fuertemente complementaria y nos permite dar respuesta a las cuestiones planteadas de una manera más eficiente. El punto de vista macroeconómico permite tomar como referencia los grandes ámbitos administrativos como países, regiones o provincias y hacer comparaciones entre ellos. Este tipo de análisis agregado es necesario porque en muchas ocasiones el todo es mucho más que la suma de las partes. Las conclusiones obtenidas del análisis macroeconómico permiten plantear políticas y acciones normativas de alcance global. Por otro lado, el examen microeconómico de la cuestión permite profundizar en algunas cuestiones, a través de un minucioso análisis desagregado, que el análisis macroeconómico obviaría. El proceso de las bases de microdatos es una cuestión que requiere un cierto conocimiento técnico y no es obvio en un primer momento. Sin embargo, la calidad que aporta al estudio de una cuestión como ésta compensa el esfuerzo. Estamos firmemente convencidos de que el proceso de las bases de microdatos aporta un enorme valor añadido a este informe. Además se ha hecho con cinco bases de datos diferentes: los microdatos de stocks de la Encuesta de Población Activa (EPA), los microdatos de flujos de dicha Encuesta de Población Activa o Encuesta de Flujos de Población Activa (EFPA), los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), los de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y los de la Estadística de Accidentes de Trabajo (EAT).

No conocemos otro informe de estas características que simultáneamente haya procesado cinco bases de microdatos, haya profundizado en bases de datos agregadas a cinco niveles espaciales diferentes (internacional, nacional, regional, provincial y municipal) y haya hecho una revisión sistemática de la literatura científica sobre el tema para extraer sus principales conclusiones. Esta es la aportación metodológica que el equipo investigador quiere destacar. Esta variedad de información estadística y de procedimientos empleados nos hace confiar en la solidez de los resultados obtenidos y en la robustez de las conclusiones obtenidas. Creemos firmemente que es una de las fortalezas del documento.

CAPÍTULO 2

El mercado de trabajo de las personas mayores

El mercado de trabajo de las personas mayores

2.1. El mercado de trabajo de las personas mayores: consideraciones previas

El mercado de trabajo de los mayores de 55 años tiene sus propias características. En ocasiones, cuando se hace un análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva macroeconómica, se considera que todos los trabajadores son homogéneos y muy sustituibles entre sí. Esto, obviamente, no es cierto. Se podrían destacar muchas características diferenciadoras como, por ejemplo, el nivel educativo del trabajador, el sexo del mismo o el lugar su residencia. Dado el objetivo de este informe, aquí nos vamos a centrar en la dimensión de la edad.

Un trabajador mayor presenta un comportamiento en el mercado de trabajo diferente al de uno joven, fundamentalmente como consecuencia de sus diferentes preferencias por la renta y el ocio a lo largo de su ciclo vital. Esto afectará a su decisión de participación laboral, lo que a su vez condicionará sus posibilidades de estar empleado y/o desempleado. Este es un primer aspecto en el que se profundizará en esta sección: el patrón de los agregados laborales básicos (actividad, empleo y desempleo) de los mayores de 55 años. Además, desde una perspectiva temporal, se comparará la realidad que se observó antes de la Crisis Global Financiera (CGF) o Gran Recesión con los datos más recientes en el momento de redactar estas líneas. Así se detectará si dicho acontecimiento tuvo un impacto idiosincrásico sobre el grupo analizado aquí.

La salud de los trabajadores mayores también es muy diferente en promedio a la de los trabajadores más jóvenes. Es un hecho constatable que el estado de salud se va deteriorando con la edad. Esto podría provocar que los trabajadores mayores fueran menos productivos que los más jóvenes; pero, como se verá más adelante, los trabajadores mayores también acumulan más capital humano, lo cual aumenta su productividad. No obstante, la relación más interesante entre salud y edad tiene que ver con la decisión de retiro del mercado de trabajo, decisión sobre la cual los responsables de política económica tienen una gran capacidad de acción. ¿Mejora o empeora la salud de los trabajadores tras su retiro? Esta es una cuestión

que tiene implicaciones muy importantes desde el punto de vista de la salud pública. Conectado con lo anterior, los trabajadores mayores pueden tener una propensión mayor a tener accidentes laborales graves y con duraciones de las bajas más largas, de lo que se mostrará evidencia más adelante. Si este es el caso, la efectividad sobre la mejora de las cuentas financieras de la Seguridad Social de las medidas de apoyo al envejecimiento activo puede ser menor de la estimada a priori. Esto es así porque a los efectos de mayores contribuciones (ingresos) y menores pensiones por jubilación pagadas (gastos) habría que incorporar el efecto sobre la salud del trabajador. Más accidentes laborales graves y duraciones más largas de las bajas suponen mayores gastos por dos vías: más costes operativos para Sistema Nacional de Salud y mayores pagos de prestaciones por incapacidad temporal. En un análisis coste-beneficio bien diseñado habría que incorporar este último efecto.

Como se ha apuntado en el párrafo anterior, los trabajadores mayores pueden diferir de los más jóvenes con respecto a la productividad. El capital humano adquirido en el puesto de trabajo y en el mercado laboral en general hace que los trabajadores se vayan haciendo más productivos con la edad. No obstante, se suele considerar que a partir de una cierta edad los trabajadores invierten cada vez menos en capital humano, lo que no compensa la pérdida que se produce en éste por su depreciación. Eso podría reducir la productividad en los últimos años de su vida laboral. En este informe se determina a qué edad se produce ese fenómeno y se estudia si eso provoca una reducción (o no) de la productividad agregada. Estos resultados son realmente importantes para orientar las políticas de retiro temprano del mercado de trabajo y su contrapunto: las políticas de prolongación de la edad de jubilación. Además se aportará evidencia empírica desde una doble perspectiva: microeconómica y macroeconómica. Dicha evidencia es bastante consistente y complementaria entre los dos enfoques. La conclusión fundamental es que aunque los mayores están en el tramo decreciente de su productividad desde un punto de vista del ciclo vital, aún son más productivos que varias de las cohortes más jóvenes. Por ello, mantener un alto porcentaje de trabajadores mayores empleados y posponer la edad efectiva de jubilación podría ser una medida adecuada para aumentar la productividad desde un punto de vista agregado.

Hay que advertir que aquí, en este capítulo 2 del informe, se presentarán algunas cifras desde una óptica nacional e internacional, a través de las cuales se comparará España con un conjunto de países de la OCDE en algunos casos y se examina a fondo el caso nacional en otros. En otras palabras, se deja el mercado de trabajo regional de Castilla y León de lado, dado que será el objetivo fundamental del resto del documento. No obstante, hay que apuntar que esta perspectiva suprarregional y supranacional tiene mucho interés al analizar un mercado de trabajo regional, como el castellano y leonés, por dos razones básicamente. La primera es que la estructura laboral española condiciona en gran medida los resultados de una región de España como es Castilla y León. Es decir, aunque la región puede obtener resultados diferentes a los del agregado nacional o a los de las otras regiones españolas,

las instituciones laborales del país afectan también a la región[2]. El segundo motivo es que la referencia laboral de los países desarrollados de la OCDE establecen los límites factibles de los agregados laborales que podría alcanzar una región como Castilla y León. Es decir, es un punto de comparación efectivo en el que los responsables de política económica pueden anclar sus objetivos de una manera razonable y realista.

A modo de resumen, este capítulo sentará las bases conceptuales para entender que el mercado de trabajo de los mayores tiene rasgos distintivos propios. En este apartado se profundizará en tres de ellos, que hemos pensado pueden ser especialmente relevantes: la relación de la edad con principales agregados laborales; la relación entre edad, retiro y salud; y la relación entre edad y productividad.

2.2. Los mayores de 55 años y los agregados laborales básicos

2.2.1. Situación antes y después de la CFG

Una primera cuestión al plantearse el análisis del mercado de trabajo de las personas mayores es entender correctamente cómo se comporta este grupo dentro de las grandes categorías laborales: ocupación, desempleo e inactividad laboral. En una sección posterior se examinará con detalle específicamente la situación de Castilla y León en relación con este tema, dado que es el objetivo último de este informe; pero aquí se adoptará una perspectiva internacional por las razones expuestas en la sección anterior.

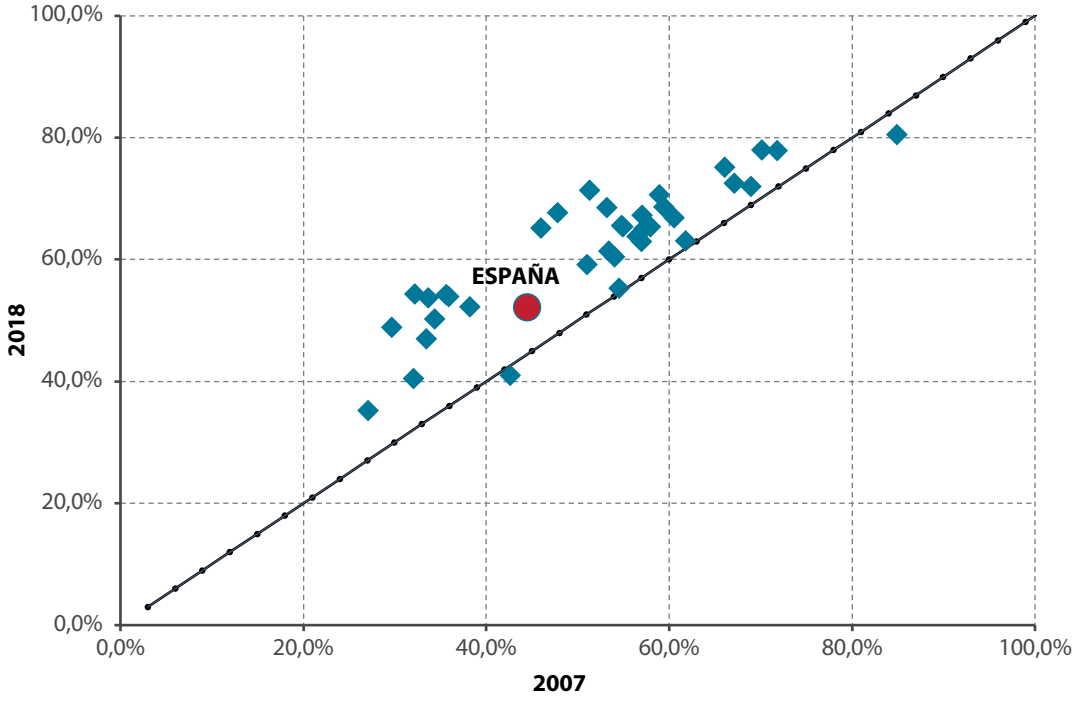
En el cuadro 2.1 se muestra cómo se distribuye la población de 55 a 64 años en función de las categorías laborales empleo, desempleo e inactividad en la OCDE. Para ello se construyen los porcentajes que suponen esos grupos dentro del total de la población de esa cohorte de edad. Esto se hace para los años 2007 y 2018 y también se calcula la diferencia entre ambos años. De esta forma se puede obtener una idea de cómo han evolucionado dichos porcentajes en el pasado reciente. Para hacer más visual la información contenida en el cuadro 2.1, se construyen los gráficos 2.1, 2.2 y 2.3. En ellas, en el eje vertical se mide el dato de la variable que corresponda en el año 2018 y en el horizontal dicha variable medida en 2007. También se incluye la línea de 45 grados para comprobar fácilmente si la variable ha aumentado o se ha reducido en dicho intervalo de tiempo. Del mismo modo, se ha destacado la observación referida a España.

Se aprecian varios aspectos y regularidades empíricas que merecen ser comentadas en la información procedente del cuadro 2.1. Comenzando por el porcentaje de población empleada, y desde la óptica de los niveles abso-

[2] Pongamos un ejemplo para aclarar este punto. La tasa de paro de Castilla y León puede ser significativamente más baja que la de Andalucía, pero difícilmente será tan baja como la de los Países Bajos. En otras palabras, las instituciones y la estructura ocupacional del país afectan a cada una de las regiones que lo componen.

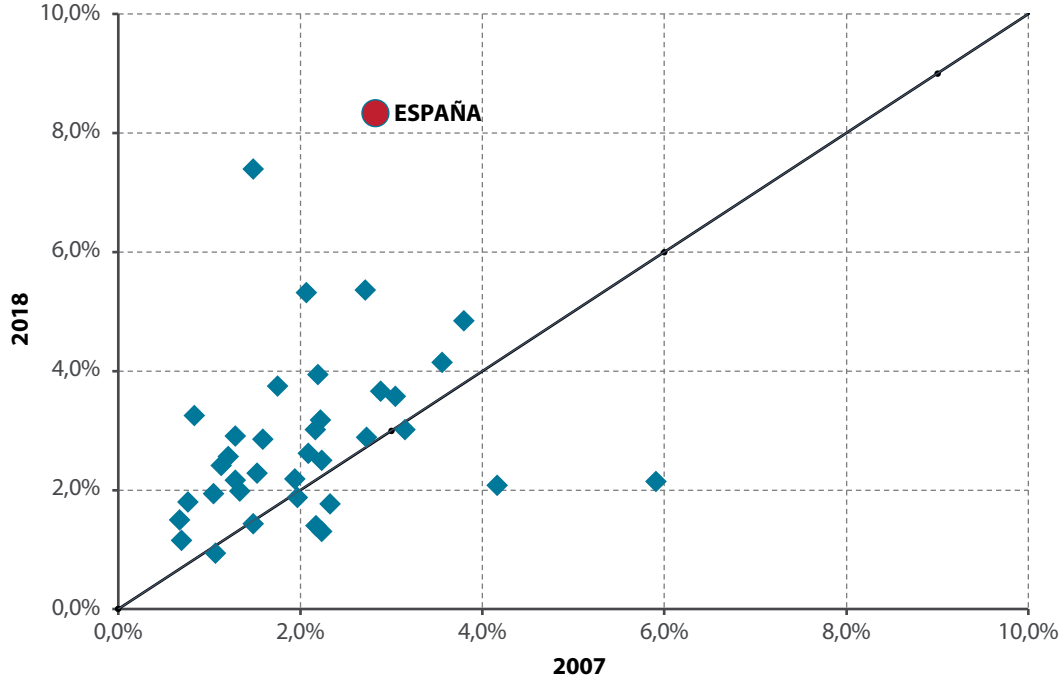
lutos, se puede decir que España es un país que se encuentra claramente por debajo de la media de los países de la OCDE en relación con esta variable. En 2007, el 44,5% de la población de 55 a 64 años en España se encontraba empleada, mientras que en el conjunto de la OCDE está cifra era del 53,4%, prácticamente 9 puntos porcentuales más. En 2018, el anterior porcentaje en España ascendió hasta el 52,2%, pero, a pesar de ello, empeoró relativamente porque en la OCDE el porcentaje de personas de esta cohorte de edad con un empleo ascendió hasta el 61,4%. Más precisamente, España ocupaba el vigesimoquinto puesto de 36 países en 2007 y descendió hasta el trigésimo en 2018.

Gráfico 2.1.
Porcentaje de población de 55 a 64 años empleada, 2007-2018.



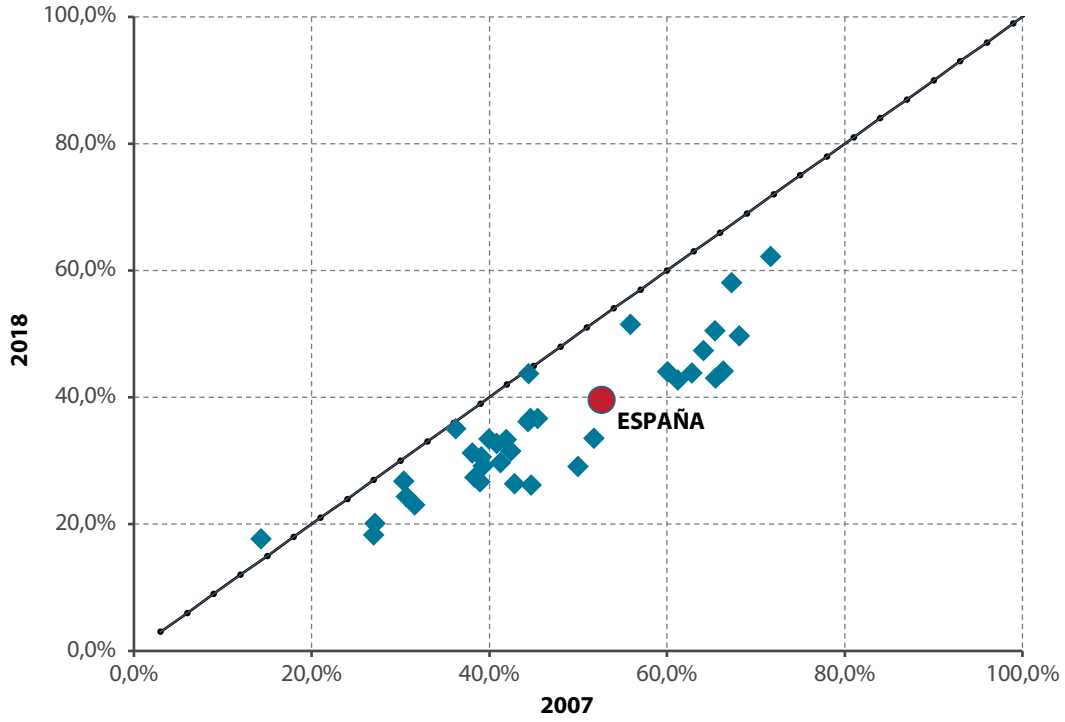
Fuente: OCDE.

Gráfico 2.2.
Porcentaje de población de 55 a 64 años desempleada, 2007-2018.



Fuente: OCDE.

Gráfico 2.3.
Porcentaje de población de 55 a 64 años inactiva, 2007-2018.



Fuente: OCDE.

Cuadro 2.1.

Distribución del población de 55 a 64 años en función de las categorías laborales empleo, desempleo e inactividad.

	Empleados/Población			Desempleados/Población			Inactivos/Población		
	2007	2018	Dif.	2007	2018	Dif	2007	2018	Dif
Australia	56,5%	63,8%	7,3%	1,6%	2,9%	1,3%	41,9%	33,3%	-8,6%
Austria	36,0%	54,0%	18,0%	1,3%	2,2%	0,9%	62,8%	43,8%	-18,9%
Bélgica	34,4%	50,3%	16,0%	1,5%	2,3%	0,8%	64,1%	47,4%	-16,7%
Canadá	57,0%	62,9%	6,0%	3,0%	3,6%	0,5%	40,0%	33,5%	-6,5%
Chile	54,8%	65,6%	10,8%	2,7%	2,9%	0,2%	42,4%	31,5%	-10,9%
República Checa	46,0%	65,1%	19,1%	2,2%	1,3%	-0,9%	51,8%	33,5%	-18,2%
Dinamarca	58,9%	70,7%	11,7%	2,1%	2,6%	0,5%	39,0%	26,7%	-12,3%
Estonia	59,4%	68,7%	9,2%	2,2%	3,9%	1,8%	38,4%	27,4%	-11,0%
Finlandia	55,0%	65,4%	10,5%	3,8%	4,8%	1,0%	41,2%	29,7%	-11,5%
Francia	38,2%	52,3%	14,0%	1,8%	3,7%	2,0%	60,0%	44,0%	-16,0%
Alemania	51,3%	71,4%	20,2%	5,9%	2,1%	-3,8%	42,8%	26,4%	-16,4%
Grecia	42,7%	41,1%	-1,6%	1,5%	7,4%	5,9%	55,8%	51,5%	-4,3%
Hungría	32,2%	54,4%	22,2%	1,5%	1,4%	0,0%	66,3%	44,2%	-22,1%
Islandia	84,9%	80,6%	-4,4%	0,8%	1,8%	1,0%	14,3%	17,6%	3,4%
Irlanda	54,1%	60,5%	6,4%	1,3%	2,9%	1,6%	44,6%	36,6%	-8,0%
Israel	57,1%	67,3%	10,2%	4,2%	2,1%	-2,1%	39,1%	30,7%	-8,4%
Italia	33,7%	53,7%	20,0%	0,8%	3,3%	2,4%	65,5%	43,0%	-22,4%
Japón	66,1%	75,2%	9,1%	2,3%	1,8%	-0,6%	31,6%	23,0%	-8,6%
Corea	60,6%	66,8%	6,3%	1,3%	2,0%	0,6%	38,1%	31,2%	-6,9%
Letonia	58,0%	65,4%	7,4%	2,7%	5,4%	2,6%	39,3%	29,2%	-10,1%
Lituania	53,2%	68,5%	15,3%	2,1%	5,3%	3,2%	44,7%	26,2%	-18,6%
Luxemburgo	32,0%	40,5%	8,4%	0,7%	1,5%	0,8%	67,3%	58,0%	-9,2%
México	54,5%	55,3%	0,8%	1,1%	0,9%	-0,1%	44,4%	43,7%	-0,7%
Países Bajos	47,8%	67,7%	19,8%	2,2%	3,2%	1,0%	49,9%	29,1%	-20,8%
Nueva Zelanda	71,8%	77,9%	6,1%	1,0%	1,9%	0,9%	27,1%	20,1%	-7,0%
Noruega	69,0%	72,0%	3,0%	0,7%	1,2%	0,5%	30,3%	26,8%	-3,5%
Polonia	29,7%	48,9%	19,3%	2,2%	1,4%	-0,8%	68,2%	49,7%	-18,5%
Portugal	51,0%	59,2%	8,2%	3,6%	4,1%	0,6%	45,4%	36,6%	-8,8%
Eslovaquia	35,7%	54,2%	18,6%	3,2%	3,0%	-0,1%	61,2%	42,8%	-18,4%
Eslovenia	33,5%	47,0%	13,6%	1,1%	2,4%	1,3%	65,4%	50,5%	-14,9%
ESPAÑA	**44,5%**	**52,2%**	**7,6%**	**2,8%**	**8,3%**	**5,5%**	**52,6%**	**39,5%**	**-13,1%**
Suecia	70,1%	78,0%	7,9%	2,9%	3,7%	0,8%	27,0%	18,3%	-8,7%
Suiza	67,2%	72,6%	5,5%	2,2%	3,0%	0,9%	30,7%	24,4%	-6,3%
Turquía	27,1%	35,3%	8,2%	1,2%	2,6%	1,4%	71,7%	62,2%	-9,5%
Reino Unido	57,3%	65,1%	7,8%	1,9%	2,2%	0,2%	40,8%	32,7%	-8,1%
Estados Unidos	61,8%	63,1%	1,3%	2,0%	1,9%	-0,1%	36,2%	35,0%	-1,2%
Países OCDE	53,4%	61,4%	7,9%	2,2%	2,5%	0,3%	44,3%	36,1%	-8,2%

Fuente: OCDE.

También se puede apreciar claramente en el cuadro 2.1 y en el gráfico 2.1 que el incremento del porcentaje de la población empleada entre los años considerados ha sido bastante generalizado en todos los países de la OCDE, pues únicamente Grecia e Islandia reflejan valores inferiores en 2018 a los registrados en 2007. Esto es lo que explica que, a pesar de haber aumentado el porcentaje de empleados en España 7,6 puntos porcentuales entre estos dos años, ésta haya perdido posiciones relativas. En este sentido, hay que tener en cuenta que países como Hungría, Alemania e Italia han aumentado más de 20 puntos porcentuales el porcentaje de la población de 55 a 64 años empleada en este intervalo de tiempo.

Si en lugar de examinar la media de los países de la OCDE nos fijamos en los países más punteros, se puede afirmar que Islandia superó el porcentaje del 80% en 2018, a pesar de la caída de más de 4 puntos porcentuales entre 2007 y 2018. Otros países que superan el 70% en 2018 son Suecia, Nueva Zelanda, Japón, Suiza, Noruega, Alemania y Dinamarca. Parece evidente que si el objetivo de los responsables de política económica es aumentar el porcentaje de población empleada, el funcionamiento de los mercados de trabajo de esos países debería ser examinado con atención. En sentido contrario, España únicamente superó en 2018 a Bélgica, Polonia, Eslovenia, Grecia, Luxemburgo y Turquía.

El análisis de la proporción de población de 55 a 64 años desempleada se puede llevar a cabo inspeccionado de nuevo el cuadro 2.1 y, en este caso, el gráfico 2.2[3]. No resulta una sorpresa comprobar que España muestra unas cifras de desempleo muy altas al compararse con otros países de la OCDE. En 2007, el 2,8% de la población de 55 a 64 años se encontraba desempleada en España, mientras que la media de los países de la OCDE se situaba en el 2,2%, 0,6 puntos porcentuales menos. No obstante, la situación empeora notablemente cuando se examinan los datos de 2018. En este momento, la población parada asciende al 8,3% del total, mientras que en la OCDE ese porcentaje se ubica en el 2,5%, 5,8 puntos porcentuales menos. La dimensión de esta realidad se manifiesta de una manera aún más clara cuando se analiza la posición relativa. Así, España ocupaba el vigesimonoveno puesto de 36 países en 2007 (ordenados de menor desempleo a mayor desempleo) y cae hasta el último lugar de la clasificación en 2018.

El gráfico 2.2 pone de manifiesto que tras la Gran Recesión y el posterior periodo de recuperación económica el desempleo ha aumentado incuestionablemente en los países de la OCDE para esta cohorte de edad que se examina en este informe. Esto se puede comprobar de una manera muy directa al constatar que la nube de puntos del gráfico 2.2 se encuentra de forma generalizada por encima de la bisectriz o línea de 45 grados. Solamente 8 países del grupo de países desarrollados considerado reduce el desempleo entre 2007 y 2018, y en la mayoría de los casos de forma muy

[3] Hay que dejar claro que las cifras estudiadas no son tasas de desempleo, puesto que aunque en el numerador se refleja el número de personas paradas, el denominador recoge la población total, no la población activa.

poco significativa. Únicamente Alemania, con una reducción de 3,8 puntos porcentuales, e Israel, con una caída de 2,1 puntos porcentuales, presentan descensos de más de un punto porcentual. En lado opuesto del espectro se sitúan España y Grecia, con aumentos de más de 5 puntos porcentuales en la proporción de población de 55 a 64 años desempleada.

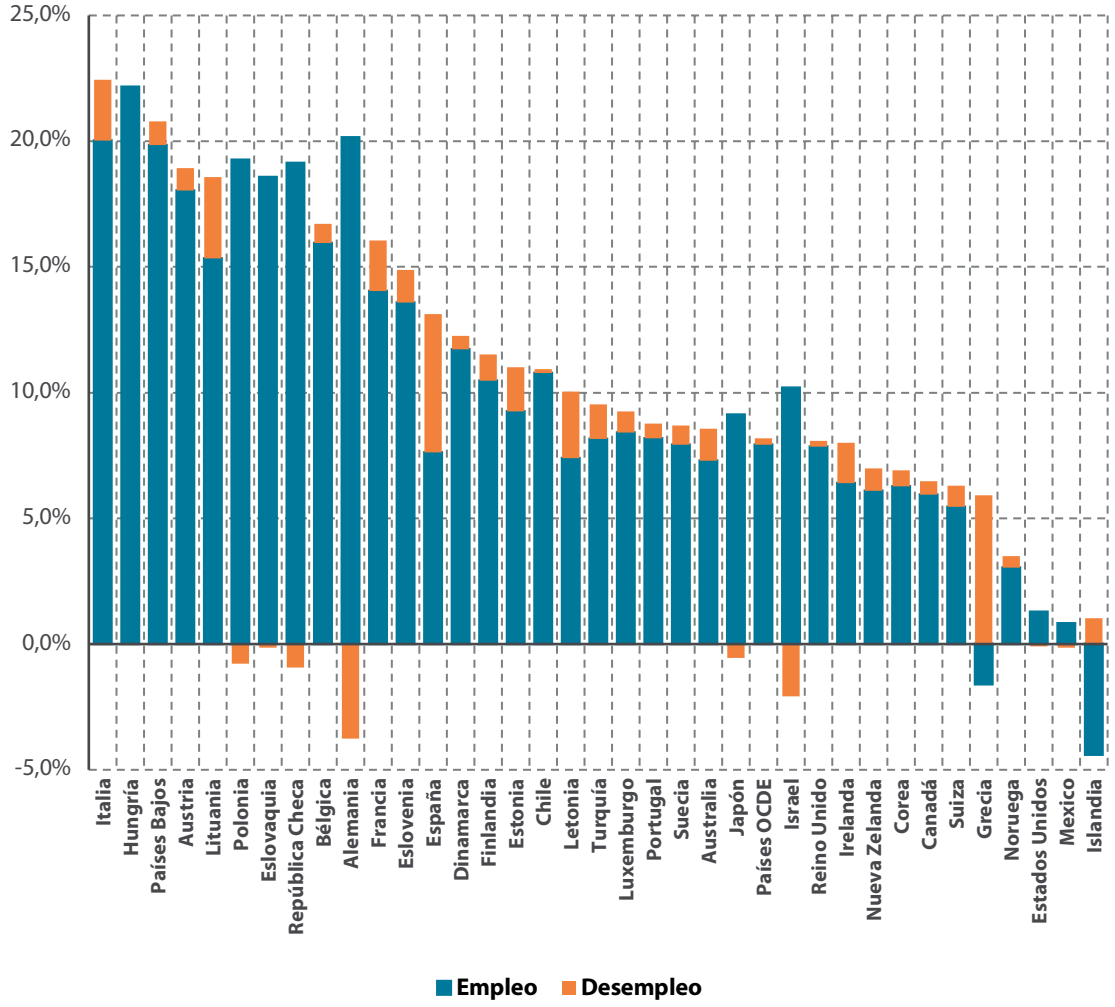
Lo anterior coloca a España y Grecia en la cola de la distribución, con ratios de desempleo del 8,3% y 7,4% respectivamente. De nuevo, si se pretende reducir el porcentaje de población desempleada, una buena estrategia de política económica sería estudiar con detalle el funcionamiento de los mercados de trabajo de países que produjeron tasas inferiores al 2 % en 2018. En este rango encontramos una amplia variedad de países como Méjico, Noruega, República Checa, Polonia, Hungría, Luxemburgo, Japón, Islandia, Estados Unidos o Nueva Zelanda.

Finalmente, se estudian los datos relativos al porcentaje de la población de 55 a 64 años que se encuentra inactiva desde el punto de vista laboral. Está información también se puede encontrar en el cuadro 2.1 y se representa gráficamente en el gráfico 2.3. Podemos denominar tasa de inactividad laboral a la variable examinada aquí, puesto que también se podría expresar como 100 menos la tasa de actividad, medida esta última en porcentaje. España presenta unos valores más próximos a los de la media de los países de la OCDE que en el caso de las otras dos variables comentadas. Esto se entiende puesto que el valor relativamente bajo del empleo se compensa parcialmente con unos niveles muy altos de desempleo, configurando, en conjunto, una actividad laboral no extremadamente baja. Así, en 2007, el 52,6% de las personas con edades de 55 a 64 años estaban inactivas laboralmente en España. Esto supone que se ubicaba en el vigesimoquinto lugar de 36 países, con 8,3 puntos porcentuales más que la media de la OCDE que se situaba en el 44,3%. En 2018, esta cifra descendió en España hasta el 39,5% y hasta el 36,1% en el conjunto de la OCDE[4]. Se observa, por lo tanto, que la brecha se ha cerrado hasta los 3,4 puntos porcentuales. Además, España mejora un puesto en la clasificación de países, ocupando en 2018 el vigesimocuarto lugar de 36 países.

El gráfico 2.3 pone de manifiesto que la reducción de la inactividad laboral en este grupo de población entre 2007 y 2018, observada en España, es un patrón cualitativamente compartido con el resto de los países de la OCDE. Como se aprecia en dicho gráfico, la nube de puntos se encuentra de manera muy generalizada por debajo de la línea de 45 grados, lo que significa una reducción entre 2007 y 2018. De hecho, solamente un país, Islandia, experimenta un incremento de la tasa de inactividad laboral entre 2007 y 2018. Se puede destacar, no obstante, que la reducción en la inactividad en España, 13,1 puntos porcentuales, es muy superior a la de la media de los países de la OCDE, 8,2 puntos porcentuales.

[4] Dos artículos académicos en los que se analiza esta cuestión en profundidad son Pérez Domínguez et al. (2015; 2020).

Gráfico 2.4.
Descomposición la variación de la actividad laboral: empleo vs desempleo.



Fuente: OCDE.

El gráfico 2.4 se elabora para apreciar más claramente la contribución del empleo y del desempleo a la actividad laboral. En ella, se representan los puntos porcentuales de variación de las ratios de empleo y desempleo previamente definidas, entre 2007 y 2018. Se utiliza un gráfico de barras apiladas para discernir la proporción relativa de cada componente de manera clara. Visualmente es fácil comprobar que España está por encima de la media de los países de la OCDE en el incremento registrado de la actividad, tal y como ya ha sido comentado. No obstante, el gráfico 2.4 pone además de manifiesto la importancia del desempleo en esta observación. La contribución del desempleo al aumento de la actividad es claramente desproporcionada, al adoptar una perspectiva comparada con otros países. Únicamente Grecia, que experimentó una disrupción total en su mercado laboral durante la Gran Recesión, muestra una situación peor. Así, parece evidente la extracción de la siguiente conclusión: el grupo de edad de 55 a

64 años en España está cerrando la brecha de participación laboral con respecto al resto de países desarrollados, pero encuentra serios problemas de inserción efectiva a través de un empleo.

2.2.2. Cambios idiosincrásicos en los agregados laborales de los mayores de 55 años.

El análisis previo estaba basado en una diferencia simple entre las distintas tasas examinadas antes y después de la Gran Recesión. Esta comparación permite obtener conclusiones sobre la situación del grupo estudiado anteriormente y posteriormente a dicho evento. Sin embargo, también es interesante comprobar si la Gran Recesión ha provocado algún efecto idiosincrásico sobre el grupo de 55 a 64 años. En otras palabras, sería interesante constatar si el efecto de la crisis sobre este grupo es similar o diferente al producido sobre el resto del mercado laboral en cada país. Para ello es necesario encontrar un grupo de control adecuado y utilizar una metodología de "diferencias en diferencias" (DID).

La metodología DID se basa en una doble comparación, por un lado la diferencia entre el grupo de control y el grupo "tratado"[5], y por otro lado la diferencia antes y después del evento que se asocia al tratamiento, en nuestro caso la Gran Recesión que tiene lugar especialmente a partir de 2008. Con este procedimiento se pretende aislar el efecto específico que se produce sobre el grupo como consecuencia de la crisis del efecto global que dicha crisis pudiera haber provocado en el conjunto del mercado de trabajo. El grupo de control que se utilizará es el de los varones con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años, que es un grupo que en la literatura académica se considera que tiene fuertes vínculos con el mercado de trabajo y, por lo tanto, refleja bien las dinámicas estructurales que se producen en dicho mercado de trabajo.

Veamos cómo se implementaría esta técnica estadística. En primer lugar, denominemos $TASA_i^j$ a la tasa a la que nos referimos (empleo, desempleo o inactividad) en el grupo *j* (siendo *j* el grupo de tratamiento *T* o de control *C*) y para el año *i* (siendo *i* el año 2007 ó 2018). Anteriormente nos hemos centrado en una de las diferencias, la del grupo de edad de 55 a 64 años antes y después de la Gran Recesión. Si consideramos que dicho grupo es el tratado (*T*=55-64), habríamos estado analizando:

$$TASA_{2018}^{55-64} - TASA_{2007}^{55-64} = (A)$$

La cuantía (A) refleja la variación en la tasa a la que se esté haciendo referencia entre los dos años indicados, pero también tiene interés saber si la

[5] En nuestro caso el grupo de tratamiento o grupo tratado es el de las personas de 55 a 64 años, dado que es el grupo objetivo de este informe. El grupo de control es el que se utiliza como comparación.

también denominada Crisis Financiera Global (CFG) ha tenido un impacto específico en este grupo. Para indagar en esta cuestión, primero habría que descontar el efecto que dicha CFG pudiera haber tenido sobre el mercado de trabajo de forma global. Aquí se mide ese efecto como la diferencia observada en el comportamiento de las tasas del grupo de control, las tasas de los varones de 25 a 54 años ($TASA^{V25\text{-}54}$) . De esta forma, la expresión (2.2) recogería precisamente esta "tendencia de fondo" que subyace a la evolución del mercado de trabajo en estos años:

El paso final para lograr el objetivo buscado es restar la cuantía (A) menos la cuantía (B). Esta diferencia, que es realmente una diferencia de diferencias y

$$TASA_{2018}^{V25-54} - TASA_{2007}^{V25-54} = (B) \qquad (2.2)$$

de ahí el nombre de la técnica DID, refleja la evolución del grupo tratado (las personas de 55 a 64 años) tras producirse el tratamiento (la CFG o Gran Recesión) que no puede asociarse a la evolución general del mercado de trabajo entre los años comparados:

En la expresión (2.3), la cantidad (C) son los puntos porcentuales de variación, en la tasa respectiva del colectivo de personas de 55 a 64 años, conse-

$$(TASA_{2018}^{55-64} - TASA_{2007}^{55-64}) - (TASA_{2018}^{V25-54} - TASA_{2007}^{V25-54}) = (A) - (B) \qquad (2.3)$$

cuencia del impacto diferencial que ha tenido la Gran Recesión sobre este grupo poblacional. En los gráficos 2.5, 2.6 y 2.7 se muestran estos cálculos para las tasas, previamente definidas, de empleo, desempleo e inactividad, respectivamente. En el cuadro 2.2, se presenta también la información estadística con la que se han elaborado dichos gráficos.

A modo de ejemplo para entender bien el significado de los valores mostrados, en el gráfico 2.5, España registra un dato de 14,3 puntos porcentuales, y esta cifra se explica del siguiente modo: el grupo con edades entre 55 y 64 años experimenta un aumento en la tasa de empleo (medida con respecto a la población total) de 7,6 puntos porcentuales, y al mismo tiempo el grupo de control reduce su tasa 6,7 puntos, esto da como resultado la cifra de 14,3 puntos comentada. Este es el procedimiento que debe aplicarse al resto de los valores obtenidos por medio del estimador DID.

Un hecho destacable que se puede observar en el gráfico 2.5 es que el impacto idiosincrásico producido sobre el empleo ha sido muy positivo tras los años que siguieron a la CFG de forma muy generalizada en los países de la OCDE[6]. Exceptuando a Islandia, el resto de países presentan un estimador

[6] Como se ha explicado, estos efectos estimados son netos de la evolución global del mercado de trabajo (medida a través de la tasa homóloga para el grupo de edad de los varones de 25 a 54 años).

DID positivo. Los factores detrás de este comportamiento observado son variados y están fuera del ámbito de estudio de este informe. Pero podrían plantearse, de manera tentativa algunas explicaciones para justificarlo, como el aumento del capital humano medio de esta cohorte de edad en estos años, la mejora de la salud media del grupo, los cambios normativos que vinculan al trabajador al mercado de trabajo (como la dificultad para obtener rentas asociadas a la "incapacidad permanente", por ejemplo) o los cambios en el comportamiento de la oferta de trabajo en el seno de la familia (en este sentido, véase Pérez Domínguez et al., 2015; 2020).

Cuadro 2.2.

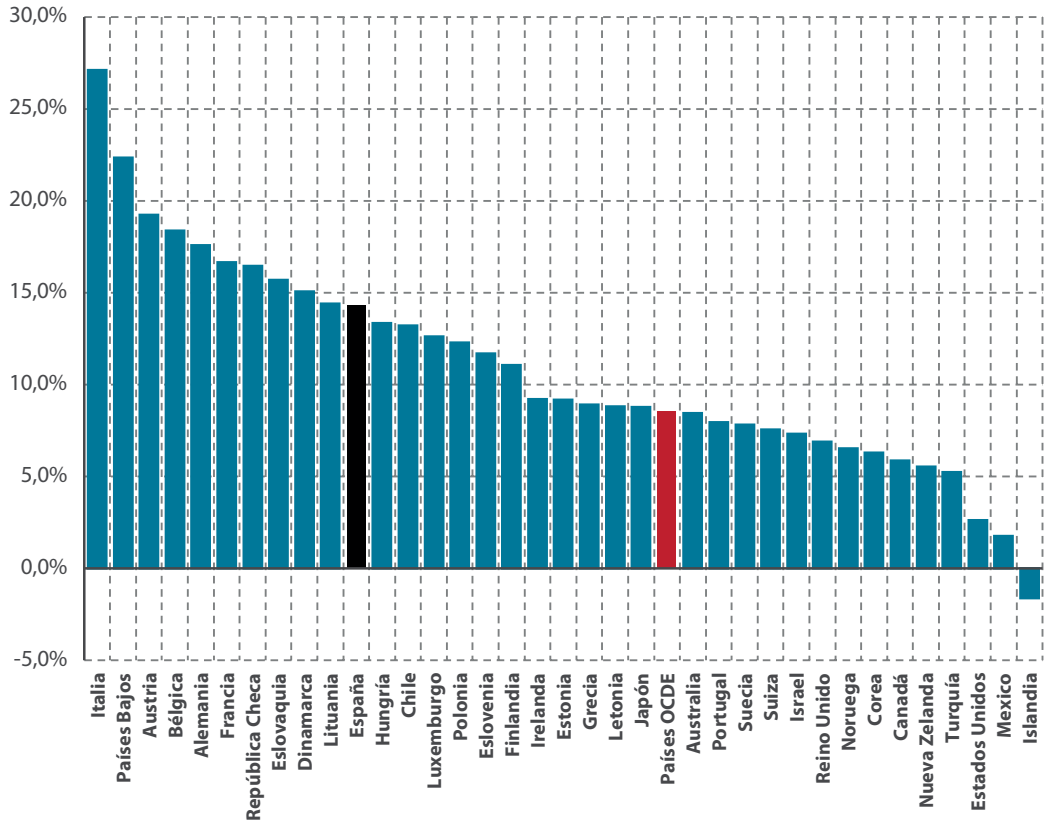
Estimador DID. Empleo, desempleo e inactividad (puntos porcentuales).

	Empleo/Población			Desempleo/Población			Inactividad/Población		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Australia	7,3%	-1,1%	8,4%	1,3%	0,8%	0,5%	-8,6%	0,4%	-8,9%
Austria	18,0%	-1,2%	19,2%	0,9%	0,7%	0,1%	-18,9%	0,5%	-19,4%
Bélgica	16,0%	-2,4%	18,4%	0,8%	-0,4%	1,2%	-16,7%	2,8%	-19,6%
Canadá	6,0%	0,1%	5,9%	0,5%	-0,3%	0,9%	-6,5%	0,3%	-6,8%
Chile	10,8%	-2,4%	13,2%	0,2%	0,6%	-0,4%	-10,9%	1,9%	-12,8%
República Checa	19,1%	2,7%	16,4%	-0,9%	-1,9%	0,9%	-18,2%	-0,8%	-17,4%
Dinamarca	11,7%	-3,3%	15,1%	0,5%	0,9%	-0,4%	-12,3%	2,4%	-14,7%
Estonia	9,2%	0,1%	9,2%	1,8%	0,1%	1,7%	-11,0%	-0,1%	-10,9%
Finlandia	10,5%	-0,6%	11,1%	1,0%	1,1%	-0,1%	-11,5%	-0,5%	-11,0%
Francia	14,0%	-2,6%	16,7%	2,0%	1,2%	0,8%	-16,0%	1,4%	-17,5%
Alemania	20,2%	2,6%	17,6%	-3,8%	-4,0%	0,2%	-16,4%	1,4%	-17,8%
Grecia	-1,6%	-10,5%	8,9%	5,9%	9,1%	-3,2%	-4,3%	1,4%	-5,7%
Hungría	22,2%	8,8%	13,4%	0,0%	-2,7%	2,7%	-22,1%	-6,1%	-16,0%
Islandia	-4,4%	-2,8%	-1,6%	1,0%	1,0%	0,0%	3,4%	1,7%	1,6%
Irlanda	6,4%	-2,8%	9,2%	1,6%	0,9%	0,7%	-8,0%	1,9%	-9,9%
Israel	10,2%	2,9%	7,3%	-2,1%	-3,3%	1,2%	-8,4%	0,0%	-8,5%
Italia	20,0%	-7,1%	27,1%	2,4%	4,4%	-2,0%	-22,4%	2,6%	-25,1%
Japón	9,1%	0,3%	8,8%	-0,6%	-1,1%	0,5%	-8,6%	0,6%	-9,2%
Corea	6,3%	0,0%	6,3%	0,6%	0,2%	0,5%	-6,9%	-0,2%	-6,7%
Letonia	7,4%	-1,4%	8,8%	2,6%	1,9%	0,7%	-10,1%	-0,5%	-9,5%
Lituania	15,3%	0,9%	14,4%	3,2%	2,4%	0,9%	-18,6%	-3,3%	-15,3%
Luxemburgo	8,4%	-4,2%	12,6%	0,8%	1,5%	-0,6%	-9,2%	2,7%	-12,0%
México	0,8%	-0,9%	1,7%	-0,1%	0,0%	-0,1%	-0,7%	0,9%	-1,6%
Países Bajos	19,8%	-2,5%	22,3%	1,0%	0,7%	0,3%	-20,8%	1,8%	-22,6%
Nueva Zelanda	6,1%	0,6%	5,5%	0,9%	0,5%	0,4%	-7,0%	-1,1%	-5,9%
Noruega	3,0%	-3,5%	6,5%	0,5%	1,5%	-1,1%	-3,5%	1,9%	-5,5%
Polonia	19,3%	7,0%	12,3%	-0,8%	-3,9%	3,1%	-18,5%	-3,1%	-15,4%
Portugal	8,2%	0,2%	8,0%	0,6%	-0,5%	1,1%	-8,8%	0,3%	-9,0%
Eslovaquia	18,6%	2,9%	15,7%	-0,1%	-2,7%	2,5%	-18,4%	-0,2%	-18,2%
Eslovenia	13,6%	1,9%	11,7%	1,3%	0,8%	0,4%	-14,9%	-2,7%	-12,1%
España	**7,6%**	**-6,7%**	**14,3%**	**5,5%**	**6,1%**	**-0,6%**	**-13,1%**	**0,6%**	**-13,7%**
Suecia	7,9%	0,1%	7,8%	0,8%	0,9%	-0,1%	-8,7%	-1,0%	-7,7%
Suiza	5,5%	-2,1%	7,5%	0,9%	1,5%	-0,7%	-6,3%	0,5%	-6,9%
Turquía	8,2%	2,9%	5,2%	1,4%	0,1%	1,3%	-9,5%	-3,0%	-6,5%
Reino Unido	7,8%	1,0%	6,9%	0,2%	-0,6%	0,9%	-8,1%	-0,3%	-7,8%
Estados Unidos	1,3%	-1,4%	2,6%	-0,1%	-0,5%	0,4%	-1,2%	1,9%	-3,0%
Países OCDE	7,9%	-0,6%	8,5%	0,3%	-0,1%	0,3%	-8,2%	0,7%	-8,8%

Fuente: OCDE.

Notas: Las columnas A, B y C se corresponden con las ecuaciones (1). (2) y (3) comentadas en el texto.

Gráfico 2.5.
Estimador DID. Ratio empleo entre población.

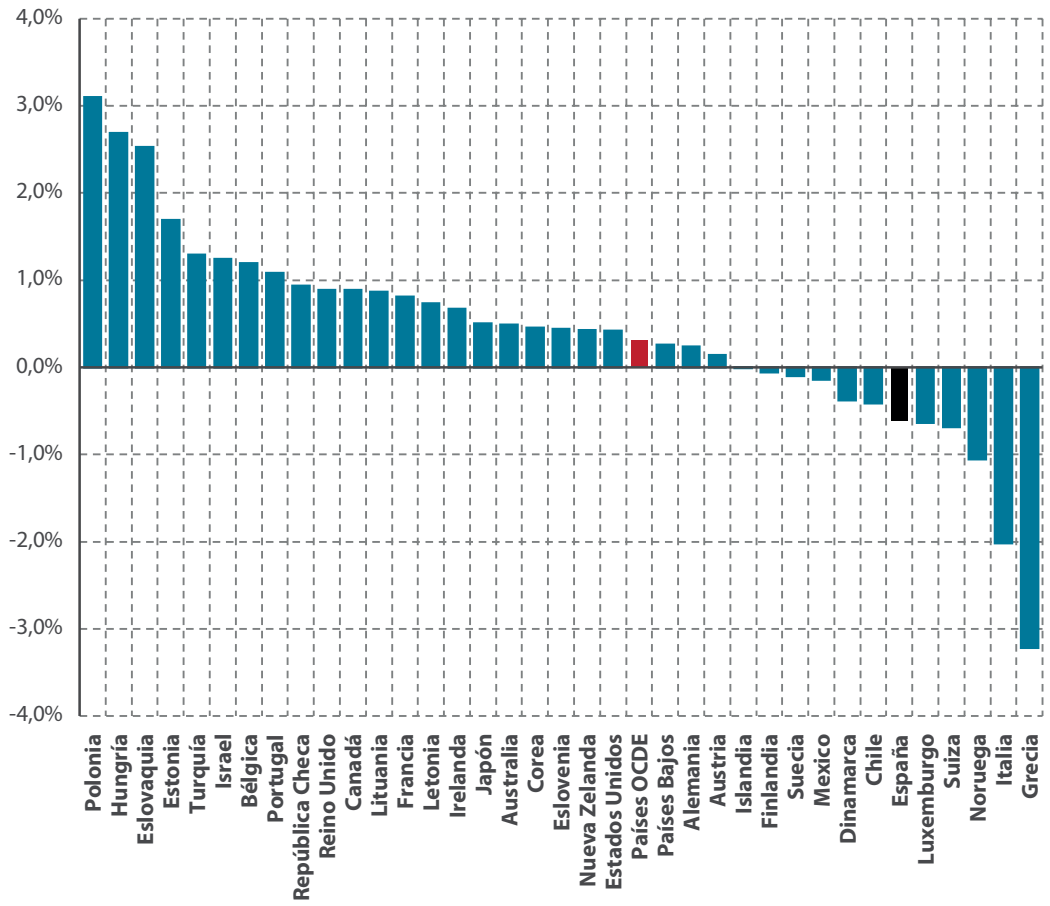


Fuente: OCDE.

Destacan los casos de Italia y los Países Bajos con estimaciones DID de más de 20 puntos porcentuales de incremento idiosincrásico. En el extremo opuesto de la distribución se encontraría Islandia, el único país de la OCDE que experimenta una reducción idiosincrásica de la tasa de empleo de la cohorte de 55 a 64 años en el periodo de tiempo considerado. El caso español con el impacto positivo de 14,3 puntos porcentuales anteriormente comentado se sitúa por encima de la media de los países de la OCDE que presentan un impacto idiosincrásico de 8,5 puntos porcentuales. A la luz de esta evidencia empírica, se puede afirmar que durante años transcurridos tras las GFC el empleo de los trabajadores con edades comprendidas entre 55 y 64 años ha evolucionado mejor de lo que se esperaría por la evolución del mercado de trabajo de manera global[7].

[7] Una crítica metodológica que se podría hacer a este planteamiento es que la tasa de empleo de los varones de 25 a 54 años es ya muy alta y, al tener dicha tasa un límite superior en el 100%, hay un menor recorrido hacia arriba. Esto podría suponer una sobrestimación del efecto capturado con el estimador DID. Corregir esto implicaría utilizar una transformación "*log-odds*" de las tasas, pero esto está fuera del ámbito de un informe como éste.

Gráfico 2.6.
Estimador DID. Ratio desempleo entre población.



Fuente: OCDE.

En el gráfico 2.6 se presentan los resultados del estimador DID para el desempleo. A primera vista se observa una mayor diversidad de resultados que en el caso del empleo. De este modo, mientras que en el caso del empleo 35 de 36 países presentaban valores positivos en este índice, ahora 24 países muestran un valor positivo en el estimador DID para el desempleo, uno presenta un valor nulo (Islandia) y 11 están asociados a valores negativos (entre ellos España). Además, en el caso de esta variable se muestra de una manera más nítida la utilidad del estimador DID. Esto es así, porque mientras que la variación en el desempleo fue claramente positiva para esta cohorte de edad entre 2007 y 2018 (véase de nuevo el cuadro 2.1 y el gráfico 2.2), con el estimador DID casi un tercio de los países presentan una cifra negativa, entre ellos España y Grecia, que mostraron el mayor incremento absoluto; es decir, el calculado por medio de la ecuación (2.1). La explicación es obvia: en el caso de estos países el mercado de trabajo generó de forma global más desempleo incluso que el registrado para este grupo social.

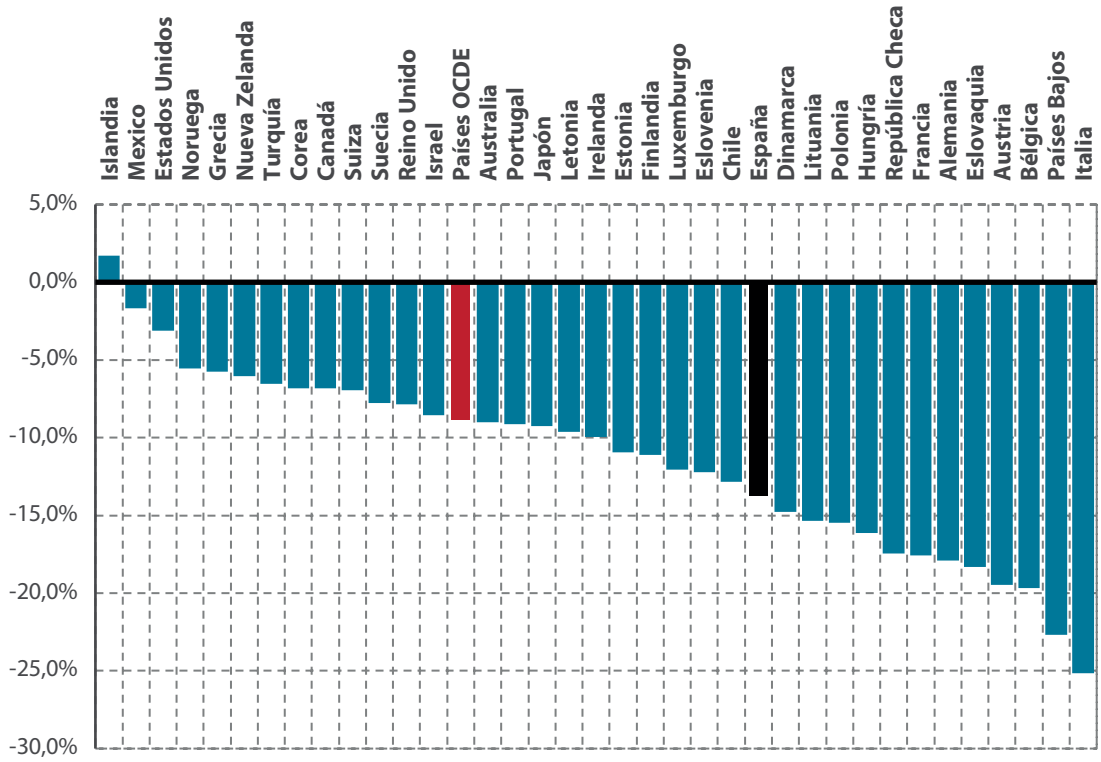
Entrando en el detalle de las estimaciones, España muestra un impacto negativo de 0,6 puntos porcentuales que es la consecuencia del incremento

de 5,5 puntos del desempleo en el grupo "tratado" y un incremento superior de 6,1 puntos en el grupo de control. Así, la conclusión que debe obtenerse es que a pesar del fuerte incremento en el indicador del desempleo registrado en este colectivo social (cuadro 2.1 y gráfico 2.2) no puede decirse que haya sido un incremento idiosincrásico. Más bien se puede afirmar que la coyuntura global del mercado de trabajo español ha sido el factor más determinante en dicha evolución.

Con respecto al resto de los países incluidos en gráfico 2.6, sobresalen Polonia, Hungría y Eslovaquia con estimaciones DID que superan los 3 puntos porcentuales. El promedio de la OCDE registra una cifra de 0,3 puntos porcentuales. En el extremo inferior de la distribución encontramos a Italia y Grecia con valores de -2,0 y -3,2 puntos porcentuales respectivamente. Como ya ha sido comentado, estos dos países (igual que España) presentaron importantes incrementos absolutos en el desempleo (cuadro 2.1).

Finalmente, el gráfico 2.7 recoge la información del estimar DID para la inactividad laboral. Como se puede comprobar, la idea general que se puede extraer de dicho gráfico es que se ha reducido significativamente, y de manera muy amplia en el conjunto de los países de la OCDE, la inactividad de forma idiosincrásica en la cohorte de 55 a 64 años. En España, la cifra estima es de una caída de 13,7 puntos porcentuales, que se explica por una

Gráfico 2.7.
Estimador DID. Ratio inactividad entre población.



Fuente: OCDE.

caída de 13,1 puntos de manera absoluta combinada con un incremento de 0,6 puntos en el grupo de control utilizado. Esta reducción es de una cierta magnitud si se compara con la caída de 8,8 puntos porcentuales que refleja la media de los países de la OCDE.

Entre los países que registran una reducción más considerable podemos destacar los casos de Italia (25,1 puntos porcentuales), Países Bajos (22,6 puntos porcentuales), ambos con reducciones que exceden los 20 puntos porcentuales. En el otro lado del espectro encontramos a Islandia que registra un incremento de 1,6 puntos porcentuales de incremento idiosincrásico de la inactividad laboral de la cohorte de 55 a 64 años y a México que registra la menor reducción, 1,6 puntos porcentuales.

El último análisis que se lleva a cabo es testar si la importante reducción de la inactividad laboral examinada previamente es consecuencia de las variaciones idiosincrásicas del empleo o del desempleo mostradas en los gráficos 2.5 y 2.6 respectivamente. Una manera sencilla de hacerlo es calculando la correlación entre países de los estimadores DID de empleo e inactividad, por un lado, y de desempleo e inactivad por otro. Esto es lo que se hace en el gráfico 2.8. Como se señala en la nota a dicho gráfico, la variación idiosincrásica de la inactividad se mide en ordenadas y las del desempleo y el empleo en abscisas. Las nubes de puntos relativas a la relación empleo-inactividad (puntos azules) y desempleo-inactividad (puntos rojos) se muestran conjuntamente, junto con el estadístico R^2. Hay que recordar que en una regresión lineal con solamente dos variables la raíz cuadrada de dicho estadístico R^2 es simplemente el coeficiente de correlación simple o coeficiente de correlación de Pearson[8].

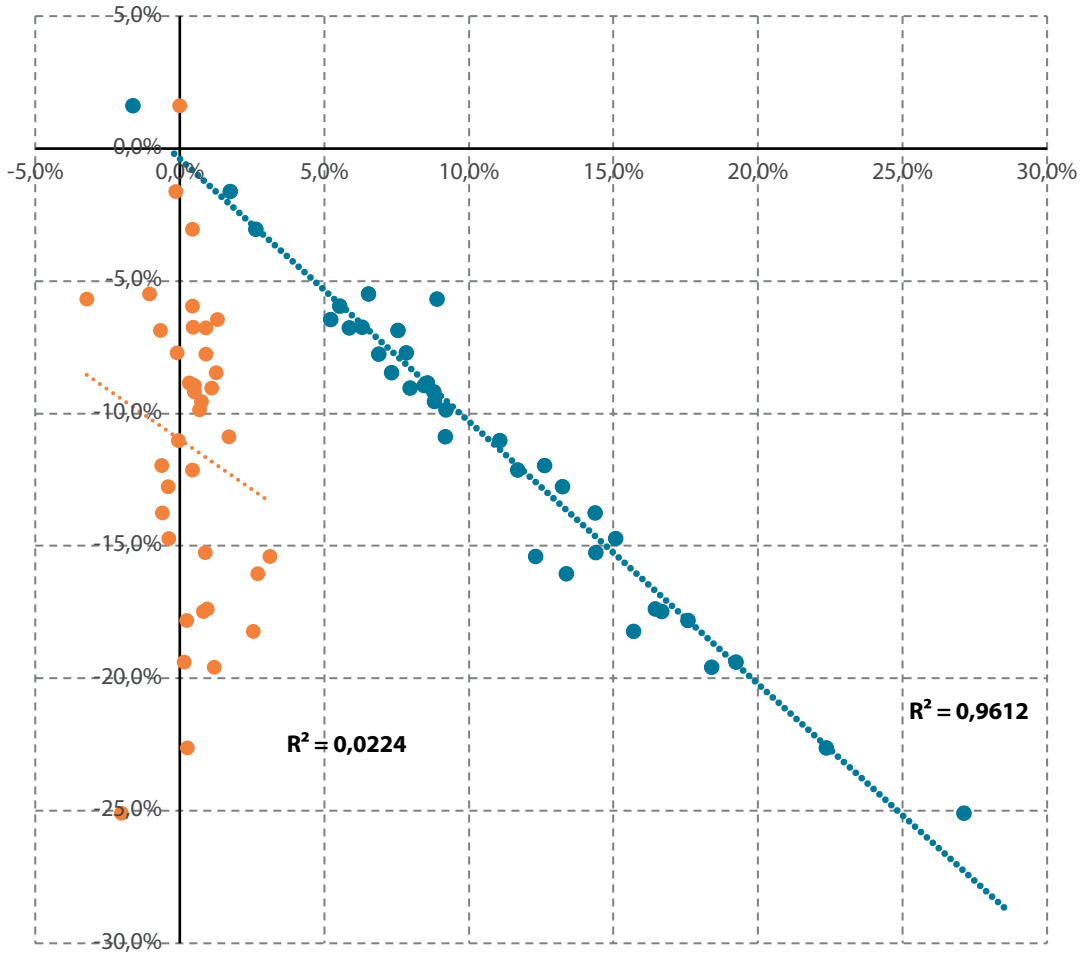
A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que la correlación lineal entre la variación idiosincrásica del empleo y la de la inactividad es del 98,0%. Por lo tanto se estima una correlación muy alta entre ambas variables, como ya se podía intuir observando lo agrupada que se encuentra la nube de puntos en torno a la línea de regresión. Por el contrario, la correlación estimada entre la variación idiosincrásica del desempleo y la de la inactividad es simplemente del 14,9%. La conclusión evidente que se puede obtener de este sencillo análisis es que la caída generalizada de la inactividad ha venido determinada fundamentalmente por los aumentos del empleo en este grupo de edad, más que por aumentos en el desempleo.

2.2.3. ¿Sustituyen los mayores de 55 años a los jóvenes en el mercado de trabajo?

Una idea muy extendida entre en lo que podríamos denominar la "economía popular" es que existe un número fijo y determinado de puestos de trabajo en cualquier mercado laboral. Esto implicaría que si un grupo de trabajadores incrementa su participación laboral, trabajadores de otros grupos socia-

[8] Véase: https://es.wikipedia.org/wiki/Coeficiente_de_correlaci%C3%B3n_de_Pearson.

Gráfico 2.8.
Correlación entre los estimadores DID empleo, desempleo e inactividad.



Notas: La variación idiosincrásica de la inactividad se mide en ordenadas y las del desempleo y el empleo en abscisas.

Fuente: OCDE.

les verían cómo aumentaría su tasa de desempleo, porque competirían por el stock de puestos de trabajo con más candidatos. Desde este punto de vista, las medidas que promueven el envejecimiento activo y prolongan la vida laboral de los mayores de 55 años deberían aumentar la tasa de paro de los más jóvenes. Evidentemente esto es una falacia, aunque está muy inculcada en el imaginario popular. Los mercados de trabajo son mecanismos de interacción social mucho más complejos, y la variedad de efectos que se producen como consecuencia de movimientos grandes de mano de obra dentro de él es inmensa, y está lejos de esta visión naíf y determinista.

De hecho, existe cierta evidencia empírica que da respaldo a esta visión del funcionamiento de los mercados de trabajo. Boldrin et al. (1999) muestra que no hay una relación positiva entre la edad de retiro y el desempleo juvenil. En este mismo sentido, Boeri y van Ours (2013) muestran, a través de un simple análisis de correlación, que existe una asociación negativa entre la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años y la tasa desempleo de los jóvenes (20-29 años), utilizando una regresión con datos de sección cruzada de países de la OCDE.

En esta sección presentamos evidencia empírica de elaboración propia para comprobar este punto. En el cuadro 2.3 se recoge la información estadística necesaria para llevarlo a cabo. En dicho cuadro se computan la tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años (medida como la ratio entre personas empleadas y la población total en ese rango de edad) y las tasas de desempleo de dos cohortes de edad de trabajadores jóvenes, la de 20 a 24 años y la de 25 a 29 años. Se han tomado los datos del año 2007, como representativo de una año anterior a la CFG, y los de 2018, último año disponible en el momento de redactar estas líneas.

Cuadro 2.3.

Tasas de empleo de trabajadores mayores y desempleo de jóvenes.

	2007			2018		
	Tasa de empleo 55-64	Tasa de desempleo 20-24	Tasa de desempleo 25-29	Tasa de empleo 55-64	Tasa de desempleo 20-24	Tasa de desempleo 25-29
Australia	56,5	6,3	4,4	63,8	8,8	5,2
Austria	36,0	7,9	5,9	54,0	8,5	5,5
Bélgica	34,4	17,1	10,0	50,3	15,0	7,8
Canadá	57,0	8,7	6,3	62,9	8,8	6,1
Chile	54,8	17,6	11,7	65,6	16,4	11,1
República Checa	46,0	8,8	5,2	65,1	5,6	3,1
Dinamarca	58,9	6,1	4,6	70,7	8,0	8,4
Estonia	59,4	7,6	4,4	68,7	8,8	4,0
Finlandia	55,0	11,9	6,8	65,4	12,9	8,4
Francia	38,2	16,9	10,1	52,3	18,8	12,2
Alemania	51,3	11,2	9,9	71,4	5,7	4,6
Grecia	42,7	22,0	14,2	41,1	38,6	28,5
Hungría	32,2	16,4	8,5	54,4	8,6	4,4
Islandia	84,9	4,5	1,7	80,6	4,3	4,0
Irlanda	54,1	7,6	4,6	60,5	12,4	7,5
Israel	57,1	14,7	8,6	67,3	6,3	5,3
Italia	33,7	18,0	10,4	53,7	29,5	19,7
Japón	66,1	7,5	5,7	75,2	3,8	3,8
Corea	60,6	8,6	6,3	66,8	10,7	8,8
Letonia	58,0	8,4	6,5	65,4	11,7	9,6
Lituania	53,2	7,2	4,6	68,5	11,0	4,7
Luxemburgo	32,0	12,9	5,5	40,5	11,0	7,7
México	54,5	6,9	4,8	55,3	6,9	4,9
Países Bajos	47,8	6,6	2,9	67,7	5,6	3,3
Nueva Zelanda	71,8	6,5	4,0	77,9	7,7	4,6
Noruega	69,0	5,2	3,0	72,0	7,3	4,7
Polonia	29,7	21,6	10,6	48,9	11,1	5,0
Portugal	51,0	15,0	11,7	59,2	17,9	9,3
Eslovaquia	35,7	16,9	11,2	54,2	12,2	8,7
Eslovenia	33,5	10,2	8,1	47,0	8,7	9,0
España	**44,5**	**15,0**	**9,0**	**52,2**	**31,0**	**20,4**
Suecia	70,1	13,6	7,0	78,0	12,3	7,1
Suiza	67,2	7,2	4,7	72,6	7,5	5,5
Turquía	27,1	20,1	12,4	35,3	22,0	15,1
Reino Unido	57,3	10,6	5,0	65,1	9,3	4,5
Estados Unidos	61,8	8,2	5,2	63,1	6,9	4,3
Países OCDE	53,4	10,7	7,1	61,4	10,2	7,1

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la OCDE.

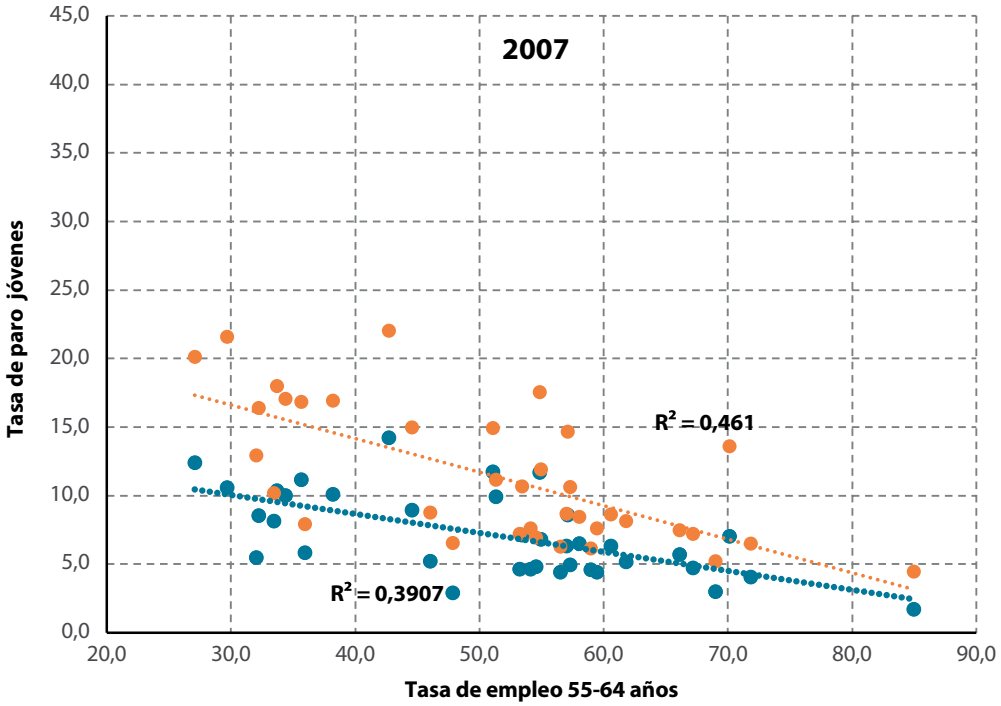
A partir de este cuadro 2.3 se construyen los gráficos 2.9 y 2.10. En el eje vertical de dichos gráficos se mide la tasa de paro de las dos cohortes de trabajadores jóvenes. En el eje horizontal se representa la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años. Como se trata de gráficos de dispersión, cada punto se refiere a un país y representa una combinación de tasa de empleo de trabajadores mayores y tasa de desempleo de trabajadores jóvenes. El gráfico 2.9 se refiere al año 2007 y el gráfico 2.10 al año 2018. En cada uno de los años se han representado las nubes de puntos relativas a las tasas de desempleo de las dos cohortes de trabajadores jóvenes en un mismo gráfico: la nube roja se refiere a los trabajadores de 20 a 24 años y la nube de puntos azul a los trabajadores de 25 a 29 años.

La primera conclusión que se obtiene de la observación de los gráficos 2.9 y 2.10 es la refutación de la idea de que los trabajadores mayores compiten con los jóvenes por un número predeterminado de puestos de trabajo. O que les impiden encontrar empleo. Lo cierto es que en aquellos países con tasas de empleo de los trabajadores mayores más altas, encontramos las tasas de desempleo juvenil más bajas en promedio. Además esta afirmación es cierta para los dos años considerados (es decir, antes y después de la Gran Recesión), y para las dos cohortes de trabajadores jóvenes. Es decir se constata esta asociación negativa en cuatro escenarios diferentes de forma bastante nítida.

De forma más precisa, en el año 2007 se estima una correlación negativa entre tasa de desempleo de los jóvenes de 20 a 24 años y la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años del 67,9%.[9] Es una correlación realmente fuerte dada la naturaleza de los datos (datos de sección cruzada y no series temporales). Para el caso de la tasa de paro de los trabajadores de 25 a 29 años en 2007 se estima una relación negativa del 62,5%. Si pasamos a la información estadística de 2018, las correlaciones se reducen ligeramente, pero siguen siendo muy considerables y con un significativo poder explicativo. De esta manera, la correlación entre la tasa de empleo de los mayores y la de desempleo de los jóvenes de 20 a 24 años es del 58,2%; y la que se refiere a la tasa de desempleo de los jóvenes de 25 a 29 años del 56,2%.

[9] Como ya ha sido explicado, estás coeficientes de correlación de Pearson se calculan como la raíz cuadrada del estadístico R^2.

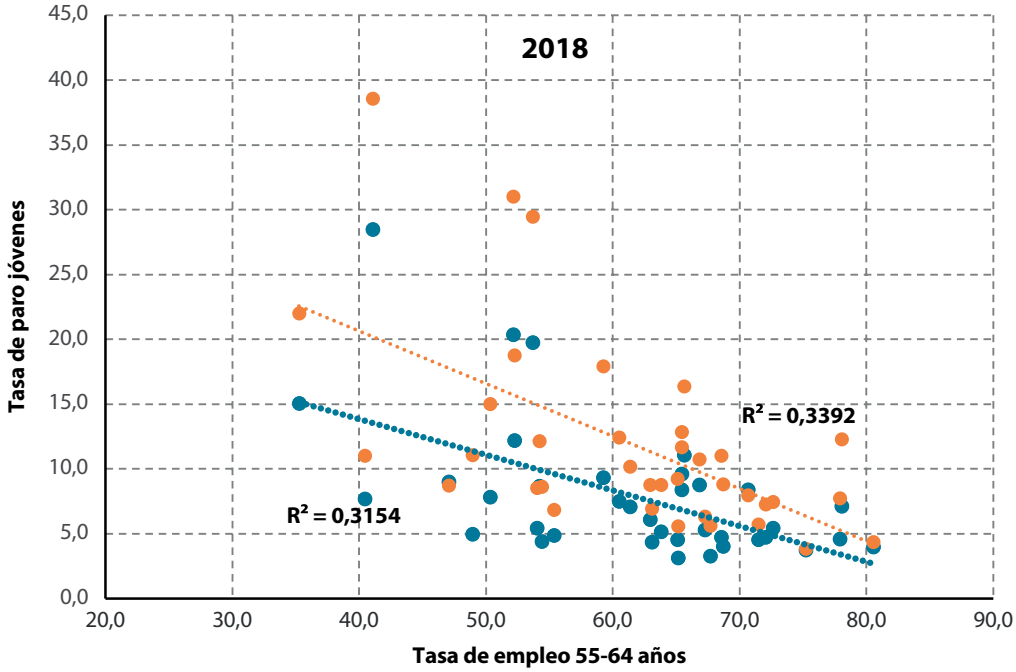
Gráfico 2.9.
Correlación tasa de paro jóvenes y tasa de empleo 55-64 años (2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE

Nota: Nube de puntos roja jóvenes 20-24 años. Nube de puntos azul jóvenes 25-29 años.

Gráfico 2.10.
Correlación tasa de paro jóvenes y tasa de empleo 55-64 años (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE

Nota: Nube de puntos roja jóvenes 20-24 años. Nube de puntos azul jóvenes 25-29 años.

Para finalizar esta subsección, y dando respuesta a la pregunta que le da título, se puede afirmar que los mayores no sustituyen a los jóvenes en el mercado de trabajo. Ni les impiden o dificultan el acceso al mismo. Lo que es más importante aún, los gráficos 2.9 y 2.10 no solamente no muestran una asociación positiva entre tasa de empleo de trabajadores mayores y tasa de desempleo de trabajadores jóvenes, lo que revelan es una relación negativa. En otras palabras, una mayor tasa de empleo de los trabajadores mayores de 55 años implicaría una menor tasa de desempleo juvenil en el país considerado. Todo radica en la falacia de que hay un número fijo de puestos disponibles en el mercado de trabajo o, dicho de otra forma, que el mercado de trabajo es un juego de suma cero (*zero-sum game*). El mercado de trabajo es más bien un juego en el que salen ganando todas las partes (*win-win game*) si se aumenta la tasa de empleo de los mayores. Los mecanismos teóricos que dan soporte a este resultado empírico son variados, pero hay uno bastante obvio que se puede presentar de manera muy intuitiva: una mayor tasa de empleo de los mayores de 55 años implicará un mayor ingreso de éstos y una mayor capacidad de consumo; esto aumentará la demanda agregada, lo que su vez aumenta el nivel de empleo en general, incluido el de los más jóvenes.

2.3. La relación entre la edad y la salud.

2.3.1. La relación entre la edad, el retiro y la salud: algunas ideas básicas.

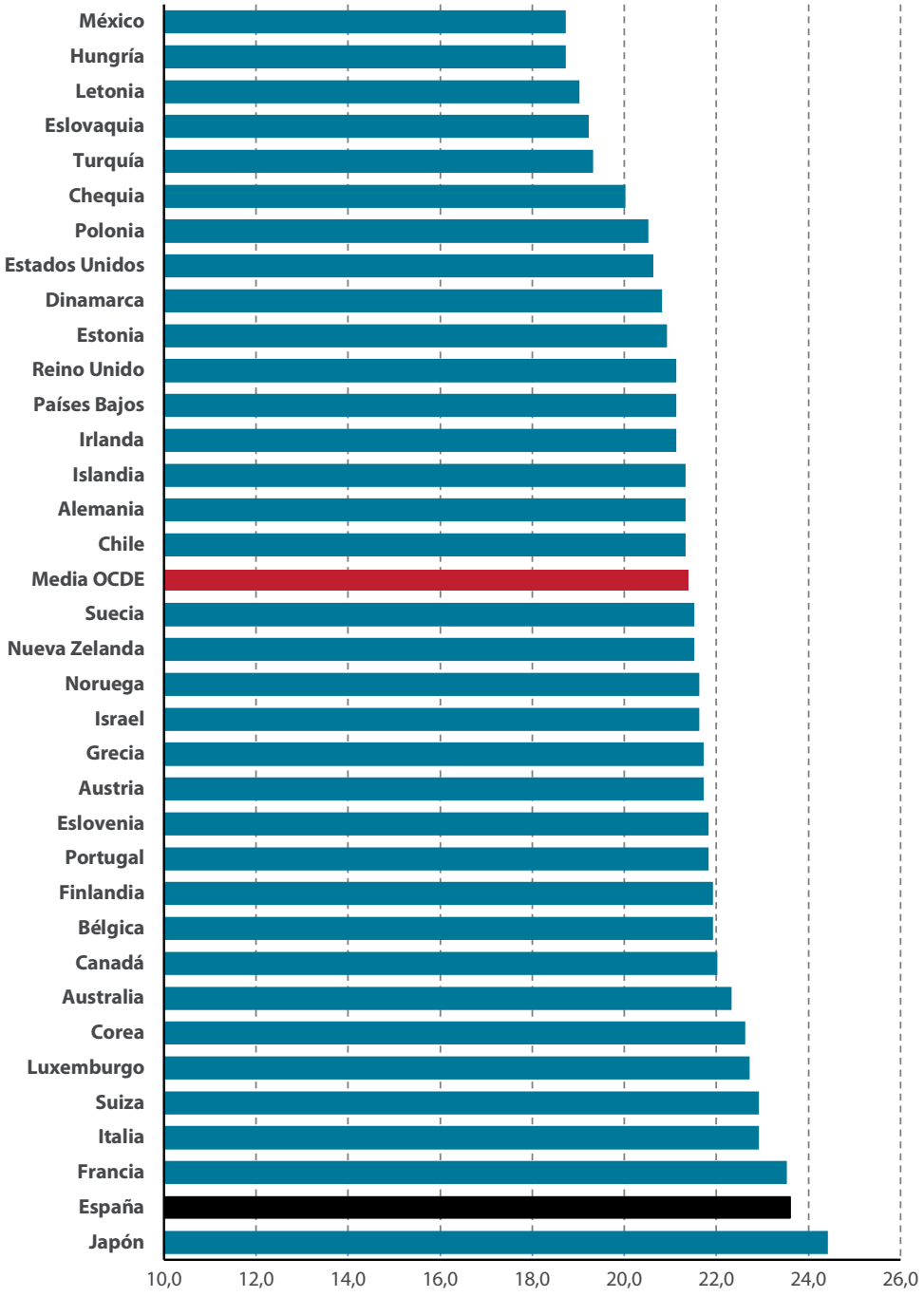
El estudio de los efectos sobre la salud del retiro laboral es un tema interesante y actual porque la edad media de retiro está aumentando en los países de la UE y, de manera más general, de la OCDE, debido al incremento de la edad legal de retiro y como consecuencia de la desaparición de los programas de retiro temprano (Boeri y van Ours, 2013). El cuadro 2.4 muestra las diferencias relativas a la esperanza de vida a los 65 años entre los diferentes países de la OCDE, la edad de retiro efectiva y, como diferencia, la esperanza de vida tras la edad de retiro efectiva.

Las diferencias de esperanza de vida a los 65 años entre países son sustanciales. Los varones a los 65 años tienen la menor esperanza de vida en Letonia (14 años) y la mayor en Suiza (20 años), una diferencia de 6 años. Para el caso de las mujeres, a los 65 años la mayor esperanza de vida se observa en Japón (24,4 años) y la menor en Hungría y México (18,7 años), una diferencia de 5,7 años. Por lo que se refiere a España, los hombres poseen una esperanza de vida a los 65 años de 19,4 años y las mujeres una esperanza de vida de 23,6 años. En ambos casos el dato español supera la medida de la OCDE, ya que para el conjunto de los países miembros los varones muestran una esperanza de vida a los 65 años de 18,1 años y las mujeres de 21,4 años.

Para obtener una visualización más clara de la situación concreta de España se han elaborado los gráficos 2.11 y 2.12. En el gráfico 2.11 se representa la esperanza de vida de las mujeres en los diferentes países de la OCDE y en el 2.12 la de los varones. Además de la evidente brecha de género a favor de

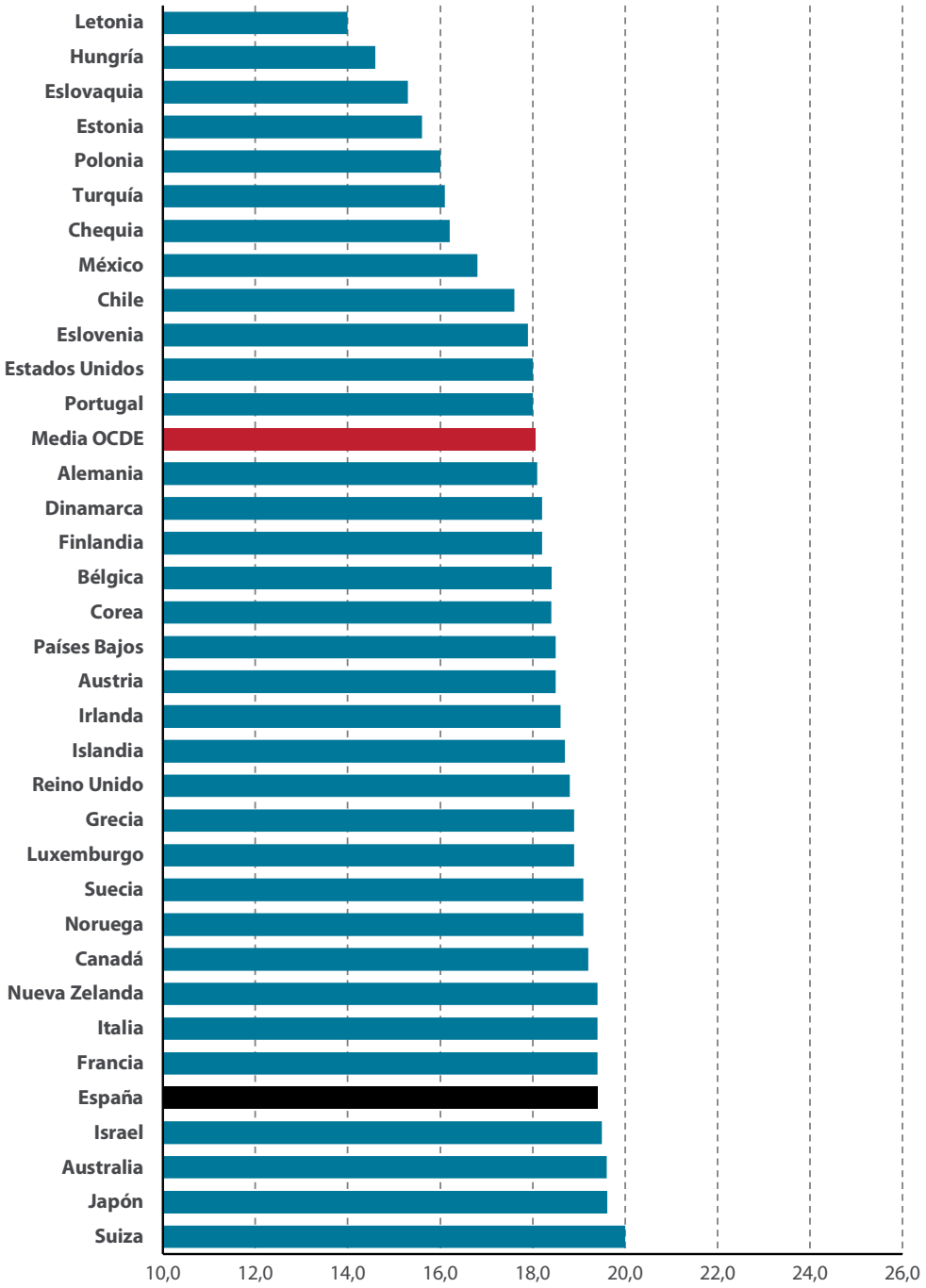
las mujeres en esta variable demográfica para todos los países, se comprueba la relativamente buena posición de España en el conjunto de los países desarrollados. Se comprueba que en el gráfico 2.11 las mujeres españolas ocupan el segundo puesto en la clasificación global, solamente detrás de Japón. En el caso de los varones, España también ocupa un buen puesto, el quinto lugar, únicamente tras Suiza, Japón, Australia e Israel.

Gráfico 2.11.
Esperanza de vida a los 65 años, países de la OCDE (Mujeres)



Fuente: Elaboración propia a partir de van Ours (2019).

Gráfico 2.12.
Esperanza de vida a los 65 años, países de la OCDE (Hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de van Ours (2019).

Cuadro 2.4.

Esperanza de vida a la edad de 65 y edades de retiro efectivo

	Esperanza de vida a los 65		Edad de retiro efectiva		Esperanza de vida tras la edad de retiro efectiva	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Australia	19,6	22,3	65,2	63,6	19,4	23,7
Austria	18,5	21,7	62,0	60,6	21,5	26,1
Bélgica	18,4	21,9	61,3	59,7	22,1	27,2
Canadá	19,2	22,0	65,9	63,1	18,3	23,9
Chile	17,6	21,3	71,0	67,2	11,6	19,1
Chequia	16,2	20,0	62,5	60,8	18,7	24,2
Dinamarca	18,2	20,8	63,7	63,1	19,5	22,7
Estonia	15,6	20,9	64,8	65,3	15,8	20,6
Finlandia	18,2	21,9	63,2	62,5	20,0	24,4
Francia	19,4	23,5	60,0	60,3	24,4	28,2
Alemania	18,1	21,3	63,3	63,2	19,8	23,1
Grecia	18,9	21,7	62,0	60,2	21,9	26,5
Hungría	14,6	18,7	63,6	60,7	16,0	23,0
Islandia	18,7	21,3	69,7	67,2	14,0	19,1
Irlanda	18,6	21,1	66,9	63,5	16,7	22,6
Israel	19,5	21,6	69,3	66,5	15,2	20,1
Italia	19,4	22,9	62,1	61,3	22,3	26,6
Japón	19,6	24,4	70,2	68,8	14,4	20,6
Corea	18,4	22,6	72,0	72,2	11,4	15,4
Letonia	14,0	19,0	62,0	61,2	17,0	22,8
Luxemburgo	18,9	22,7	61,2	61,0	22,7	26,7
México	16,8	18,7	71,6	67,5	10,2	16,2
Países Bajos	18,5	21,1	63,5	62,3	20,0	23,8
Nueva Zelanda	19,4	21,5	68,4	66,4	16,0	20,1
Noruega	19,1	21,6	66,2	64,4	17,9	22,2
Polonia	16,0	20,5	62,6	59,8	18,4	25,7
Portugal	18,0	21,8	69,0	64,9	14,0	21,9
Eslovaquia	15,3	19,2	60,8	59,5	19,5	24,7
Eslovenia	17,9	21,8	62,3	60,9	20,6	25,9
España	**19,4**	**23,6**	**62,2**	**62,6**	**22,2**	**26,0**
Suecia	19,1	21,5	65,8	64,6	18,3	21,9
Suiza	20,0	22,9	66,0	64,3	19,0	23,6
Turquía	16,1	19,3	66,1	66,5	15,0	17,8
Reino Unido	18,8	21,1	64,6	63,2	19,2	22,9
Estados Unidos	18,0	20,6	66,8	65,4	16,2	20,2
Media OCDE	18,1	21,4	65,1	63,6	18,0	22,8

Fuente: van Ours (2019).

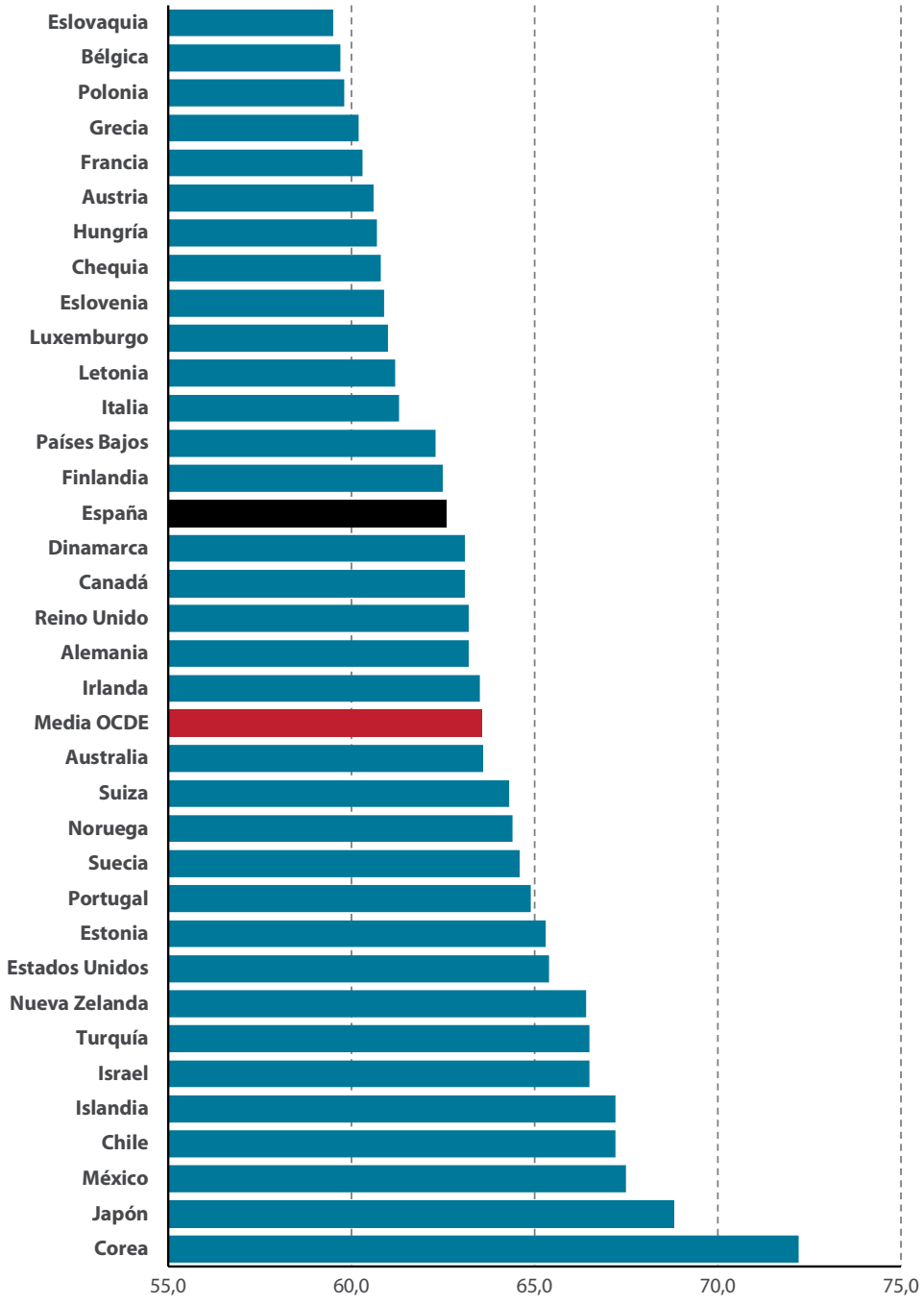
Nota: La esperanza de vida a los 65 años es el número promedio de años que se puede esperar que viva una persona de esa edad, suponiendo que los niveles de mortalidad específicos por edad permanezcan constantes. La edad efectiva de jubilación es la edad promedio en la que los trabajadores mayores se retiran de la fuerza laboral. Adaptado de estimaciones de la OCDE.

La edad de retiro efectivo, esto es, la edad media a la cual los trabajadores se retiran, habitualmente no está muy lejos de los 65 años pero también aquí hay importantes diferencias entre los países de la OCDE. Para los varones, la edad de retiro efectivo más baja se encuentra en Francia (60 años), y la más alta en Corea del Sur (72 años), una diferencia de 12 años. Para las mujeres, la edad de retiro efectiva más elevada también se registra en Corea del Sur (72,2 años), mientras que la más baja se observa en Eslovaquia (59,5 años), una diferencia de 12,7 años. La media de los países de la OCDE indica que los varones poseen una edad de retiro efectivo de 65,1 años y las mujeres una edad de retiro efectivo algo menor: 63,6 años. De este modo, España se sitúa por debajo de esta media de países desarrollados tanto en el caso de los varones (que en España presentan una edad de retiro efectiva de 62,2 años) como en el de la mujeres (que exhiben una edad de retiro efectiva de 62,6 años).

De nuevo, para ver fácilmente los patrones existentes en el cuadro 2.4 referidos, en este caso, a la edad de retiro efectiva, se construyen los gráficos 2.13 y 2.14. El gráfico 2.13 muestra los países de la OCDE ordenados según la edad de retiro efectiva de las mujeres y el gráfico 2.14 los mismos países clasificados según la edad de retiro efectiva de los varones. Un primer aspecto destacable es que aunque mayoritariamente la edad de retiro efectiva es mayor para los trabajadores varones que para las trabajadoras, existen cinco países de la OCDE en los que este patrón se invierte. Y entre ellos se encuentra España. Los otros cuatro son Estonia, Francia, Corea del Sur y Turquía. De este modo, se puede afirmar que en España las mujeres se retiran 0,4 años más tarde de manera efectiva en promedio. Además, España se ubica en el vigesimoséptimo puesto de treinta y cinco países en el caso de la edad de retiro efectiva de los varones y en el puesto vigesimosegundo de treinta y cinco en el caso de las mujeres.

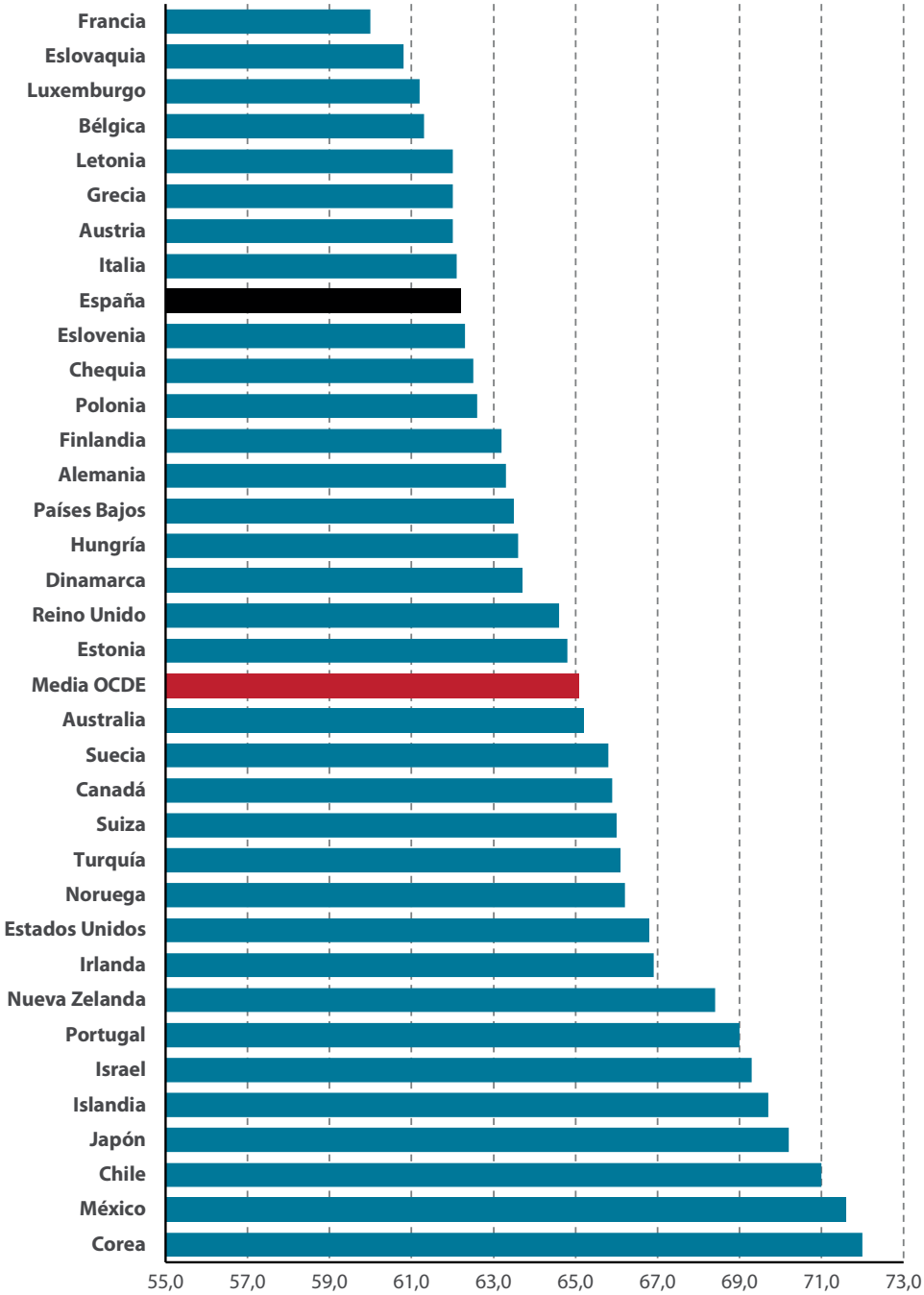
Estas diferencias en la esperanza de vida y en la edad de retiro efectiva implican que la duración de la vida tras el retiro es muy diferente en los distintos países de la OCDE. En el caso de Francia, los varones viven en promedio 24,4 años después del retiro y las mujeres 28,2 años. En sentido contrario, los trabajadores masculinos en México tienen de media una vida tras el retiro de solamente 10,2 años, mientras que las mujeres en Corea del Sur viven 15,4 años tras el retiro. En el conjunto de los países de la OCDE, los hombres tienen una esperanza de vida tras el retiro efectivo de 18 años y las mujeres de 22,8 años. España presenta unas cifras claramente por encima de esta media de los países de la OCDE. Así, en España los hombres tienen una esperanza de vida tras el retiro efectivo de 22,2 años y las mujeres de 26 años.

Gráfico 2.13.
Edad de retiro efectiva, países de la OCDE (Mujeres)



Fuente: Elaboración propia a partir de van Ours (2019).

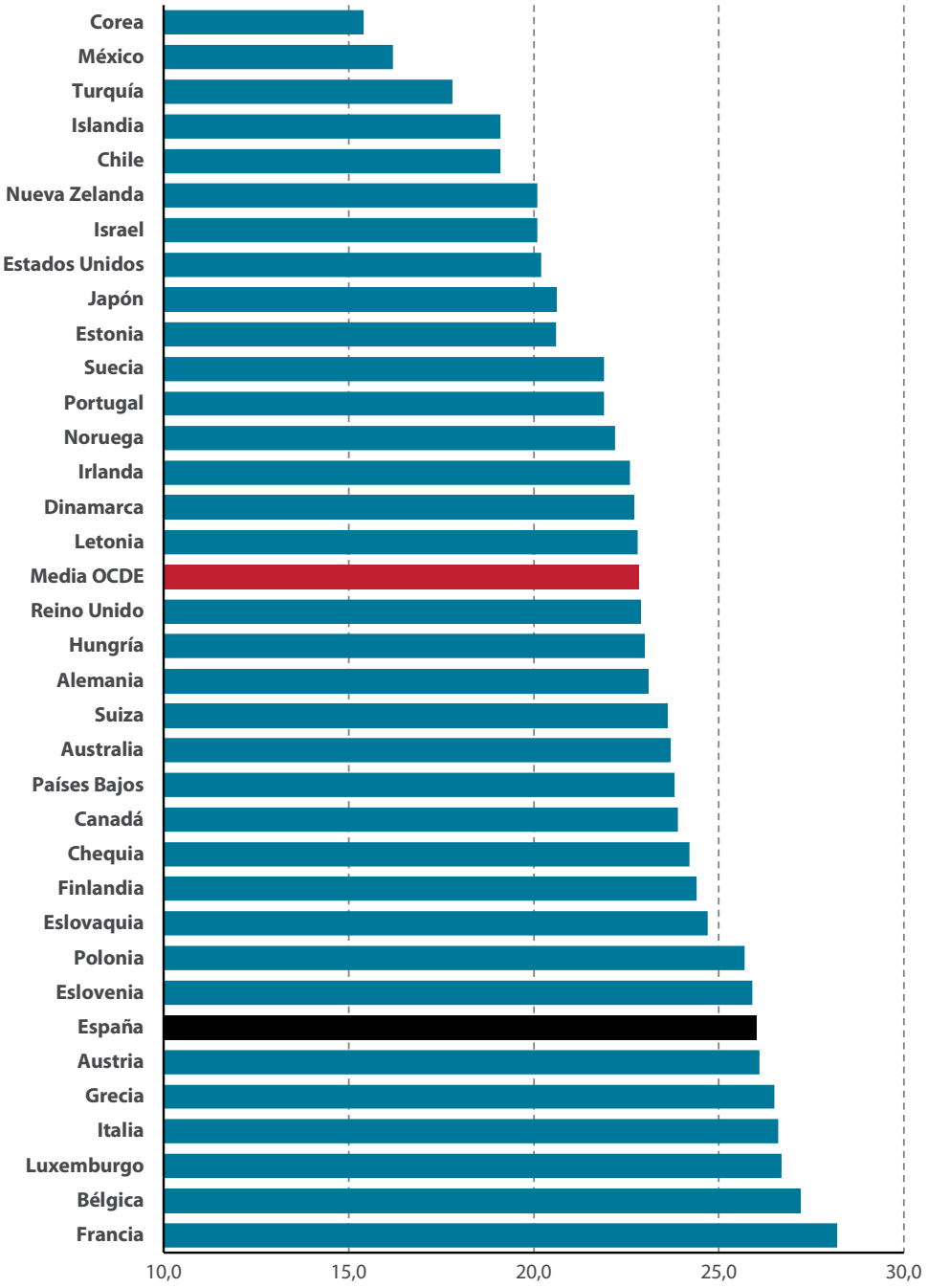
Gráfico 2.14.
Edad de retiro efectiva, países de la OCDE (Hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de van Ours (2019).

Los gráficos 2.15 y 2.16 ilustran la esperanza de vida tras la edad de retiro efectiva en los países de la OCDE. El primero de ellos se refiere a las mujeres y el segundo a los trabajadores varones. Como se puede apreciar en ambos gráficos, y como se ha apuntado en el párrafo anterior, España presenta unas cifras superiores a las de la media de los países de la OCDE. La explicación de este hecho obedece a dos motivos diferentes: por un lado la relativamente alta esperanza de vida a los 65 años y, por otro lado, la relativamente baja edad de retiro efectiva. Esta regularidad empírica debe tenerse muy en

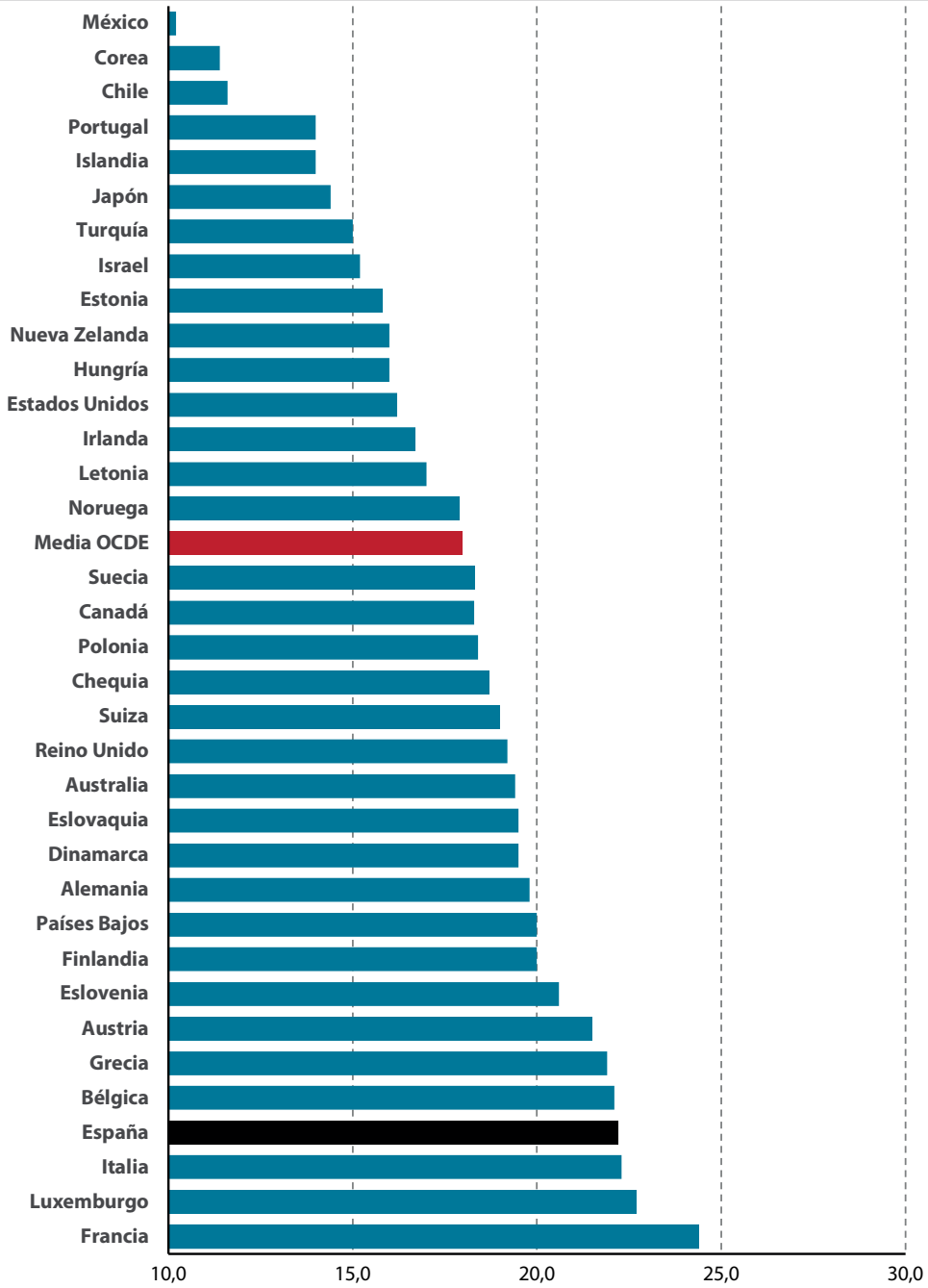
Gráfico 2.15.
Esperanza de vida tras la edad de retiro efectiva, países de la OCDE (Mujeres)



Fuente: Elaboración propia a partir de van Ours (2019).

cuenta al analizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones. En el gráfico 2.15 se constata que las mujeres españolas ocupan el séptimo lugar de treinta y cinco países de la OCDE. En el caso de los varones (gráfico 2.16) la posición es incluso más alta: el cuarto puesto de treinta y cinco países. Únicamente Francia, Luxemburgo e Italia presentan una diferencia mayor entre la esperanza de vida a los 65 años y la edad de retiro efectiva que España.

Gráfico 2.16.
Esperanza de vida tras la edad de retiro efectiva, países de la OCDE (Hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de van Ours (2019).

2.3.2. La relación entre la edad, el retiro y la salud: la literatura sobre el tema.

Hay que advertir que, como en el caso de otros temas relacionados con la salud, para establecer un efecto causal del retiro sobre la salud se necesita tener en cuenta que la asociación entre esas dos variables puede también ser provocada por determinantes conjuntos (tanto observados como no observados) así como por una causalidad inversa. La literatura científica revisada en esta sección tiene en cuenta este problema y obtiene los resultados a través de técnicas estadísticas apropiadas para corregir los potenciales sesgos comentados[10]. Siguiendo a van Ours (2019), se puede hacer una primera distinción entre los estudios que se centran en la salud física y mental y aquellos otros que se centran en la mortalidad. Una segunda distinción que puede hacerse es la de estudios referidos a un único país y la de aquellos referidos a una variedad de países.

Dentro de los estudios de un único país, uno de los primeros es el de Kerkhofs y Lindeboom (1997). Estos autores hacen uso de datos de panel de los Países Bajos y encuentran que el trabajo tiene efectos negativos sobre la salud, de forma que los retirados tempranos y los desempleados están más saludables que las personas que están trabajando.

Bosang et al. (2012) investigan los efectos del retiro sobre el funcionamiento cognitivo de los norteamericanos mayores, encontrando efectos negativos significativos, aunque no instantáneos, sobre el funcionamiento cognitivo medido a través del aprendizaje de palabras y la memoria. Bonsang y Klein (2012) estudian los efectos sobre el bienestar del retiro en Alemania, distinguiendo entre retiro voluntario e involuntario. Encuentran que el retiro voluntario no tiene efectos sobre la satisfacción, mientras que el retiro involuntario tiene efectos negativos.

Insler (2014) encuentra un efecto positivo sobre la salud del retiro en Estados Unidos y lo atribuye al cambio de comportamiento de los retirados, quienes, por ejemplo, son más propensos a dejar de fumar cuando se retiran. Eibich (2015) encuentra efectos positivos del retiro sobre la salud de los trabajadores alemanes, los cuales son atribuidos al alivio experimentado relacionado con el estrés y la tensión laborales, a un incremento en la duración del sueño y a un modo de vida más activo. Gorry et al. (2015), estudiando el retiro de los trabajadores norteamericanos, encuentra efectos sobre la felicidad que son inmediatos, mientras que los efectos sobre la salud aparecen posteriormente.

---

[10] Desde un punto de vista técnico, la asociación espuria a través de determinantes conjuntos invariantes en el tiempo puede eliminarse introduciendo efectos fijos individuales en la estimación con técnicas de datos de panel, si se dispone de información estadística longitudinal. Para afrontar los problemas de causalidad inversa se utilizan generalmente dos métodos: variables instrumentales y diseños de regresión en discontinuidad.

Kesavayuth et al. (2016), analizando trabajadores retirados en el Reino Unido, no encuentra en promedio efectos sobre el bienestar. Sin embargo, el efecto es heterogéneo y se relaciona con rasgos característicos de la personalidad. Así, para el caso de las mujeres, el efecto sobre el bienestar es grande si puntúan alto en el indicador "apertura" o bajo en el indicador "diligencia".

Fé y Hollingsworth (2016) investigan los efectos del retiro directamente sobre la salud y también sobre la utilización de los servicios de cuidado de la salud para una muestra de varones del Reino Unido, no encontrando ni efectos a corto ni a largo plazo. Shai (2018) encuentra para trabajadores israelíes que el empleo en edades avanzadas tiene un efecto negativo sobre la salud, en particular para los trabajadores con bajo nivel educativo.

Picchio y van Ours (2018) estudian los efectos del retiro sobre la salud y la felicidad en los Países Bajos, encontrando que dichos efectos son muy heterogéneos por género y estado civil. El retiro de los hombres con pareja tiene efectos positivos en la salud y la felicidad autopercibidas tanto para ellos como para su pareja. Los varones solteros que se retiran experimentan una caída en la salud autopercibida. Independientemente de si tienen pareja o están solteras, el retiro de las mujeres no tiene prácticamente ningún efecto sobre su salud. Con respecto a la felicidad, las mujeres con pareja experimentan un incremento en su felicidad si su pareja se retira, pero si son ellas las que se retiran, su felicidad se reduce. Para las mujeres solteras, la caída en la felicidad al retirarse es significativamente importante. Los efectos sobre la salud y la felicidad también son muy heterogéneos en función del nivel educativo.

Algunos de los estudios de los efectos del retiro sobre la salud referidos a un único país se centran en las tasas de mortalidad. Hernaes et al. (2013), utilizando una reforma en la legislación sobre el retiro en Noruega, encuentran que la mortalidad de los trabajadores que se retiraron más tempranamente no era diferente de la de aquellos que no se retiraron de manera temprana. Hallberg et al. (2015) analizan los efectos de una oferta de retiro temprano al personal del ejército en Suecia, encontrando que la mortalidad de los que se retiraron tempranamente fue más baja.

Fitzpatrick and Moore (2018) utilizan un cambio en los requisitos para recibir el seguro de retiro de la Seguridad Social en los Estados Unidos para establecer los efectos del retiro, encontrando un incremento la mortalidad de los varones, la cual es atribuida por los autores a los cambios en los comportamientos poco saludables asociados al retiro. El incremento es más grande para los varones no casados y los varones con niveles educacionales bajos. En el caso de las mujeres retiradas no se detecta un incremento significativo en la mortalidad. Kuhn et al. (2018) emplean datos austriacos de trabajadores manuales, mostrando que el retiro temprano incrementa la mortalidad para los hombres pero no para las mujeres. Bloemen et al. (2017), analizando datos de los Países Bajos, encuentran que los trabajadores retirados de manera temprana tuvieron menores tasas de mortalidad que aquellos no se retiraron tempranamente.

También se ha obtenido evidencia empírica sobre los efectos del retiro en la salud a partir de estudios que utilizan una comparativa de varios países. Utilizando datos de Estados Unidos y de 12 países europeos, Rohwedder y Willis (2010) encuentran que el retiro temprano tiene efectos negativos sobre las habilidades cognitivas de las personas de 60 años. Usando también datos de varios países, Horner (2014) concluye que el bienestar mejora con el retiro, pero esto solo es un efecto temporal.

Fonseca et al. (2014) analizan información procedente de varios países europeos, concluyendo que existe una evidencia débil de que el retiro reduce la depresión. Belloni et al. (2016), utilizando datos de 10 países europeos, llegan a la conclusión de que el retiro tiene un efecto positivo en la salud mental de los hombres mientras que las mujeres no se ven afectadas. El efecto positivo sobre la salud mental es más fuerte para los trabajadores manuales masculinos en áreas donde la Gran Recesión afectó con mayor fuerza.

A partir de un estudio basado en 10 países europeas, Mazzonna y Peracchi (2017) concluyen que los efectos sobre la salud y las habilidades cognitivas son negativos y se incrementan con el paso de los años tras el retiro. Los efectos además son heterogéneos en el sentido de que, para las ocupaciones físicamente exigentes, el retiro tiene efecto positivo e inmediato tanto en la salud como las habilidades cognitivas.

Kolodziej y García-Gómez (2017) hacen uso de datos de sección cruzada para diferentes países, encontrando que los efectos del retiro son mayores para aquellas personas con una peor salud mental. Müller y Shaikh (2018) utilizan datos de varios países para investigar los efectos causales en la salud del retiro de la pareja. La salud está negativamente afectada por el retiro de la pareja y positivamente afectada por el retiro de la propia persona trabajadora. Sin embargo, estos efectos son heterogéneos: la salud masculina no se ve afectada por el retiro de su esposa, mientras que la salud femenina se ve afectada negativamente por el retiro de su pareja.

2.3.3. La relación entre edad y salud: evidencia empírica.

Prolongar la vida laboral puede tener efectos importantes en la salud del trabajador en diferentes dimensiones, tal y como ha sido expuesto. En esta sección exploraremos una de esas conexiones en mayor profundidad: la relación entre la edad y la salud laboral como consecuencia de un accidente en el puesto de trabajo. Es cierto que la relación entre salud y mercado de trabajo es mucho más compleja. Por ejemplo, algunas enfermedades mentales (ansiedad, depresión o estrés) es posible que no se clasifiquen como enfermedades profesionales, cuando en realidad hubieran podido tener un origen laboral. No obstante, los accidentes laborales son la conexión más evidente entre salud y mercado de trabajo y, además, el tipo de análisis que se va a hacer es fácilmente extrapolable a otros contextos.

Habría que dejar claro que la siniestralidad laboral tiene, a su vez, dos diferentes dimensiones: la incidencia y la duración de la baja. En este sentido, Bande y López-Mourelo (2015) señalan que la probabilidad de sufrir un accidente grave o mortal, así como la duración de la baja por enfermedad,

aumenta con la edad del trabajador una vez que se controlan las características personales, laborales y de los propios accidentes. Desde una perspectiva de política económica, estos resultados implicarían que las decisiones sobre el retraso de la edad de jubilación requieren medidas adicionales, como la reasignación ocupacional de estos trabajadores mayores hacia tareas con tasas de incidencia más bajas, a fin de minimizar estos efectos.

Para obtener una primera una idea, aunque sea simplemente a nivel descriptivo, de la dimensión de la incidencia de la accidentalidad laboral en función de la edad del trabajador se ha construido el cuadro 2.5 y el gráfico 2.17. En el cuadro 2.5 se presenta la evolución de la tasa de incidencia total de los accidentes laborales en España desde 2008 a 2018[11]. En el gráfico 2.17 se destacan la tasa de incidencia total junto con la de los dos grupos demográficos más relevantes para este informe: la cohorte de edad de 55 a 59 años y el grupo de 60 y más años. La fuente es la Estadística de Accidentes de Trabajo (EAT). [12]

A partir del cuadro 2.5, se puede comprobar que de manera muy evidente la accidentalidad laboral total es mucho más alta en el caso de las cohortes de menor edad. Este es un resultado bastante documentado en la literatura académica sobre el tema. La explicación más común es que los jóvenes son inexpertos y cometen más errores en el puesto de trabajo, lo que puede conducir a un accidente laboral. Otra explicación es que los jóvenes son más impulsivos y menos conscientes de los riesgos en general (por eso también tienen más accidentes de tráfico) y llevan a cabo comportamientos más temerarios. No obstante, lo importante para este informe es que como se puede observar en el gráfico 2.17 las cohortes de edad mayores presentan unos índices de incidencia por debajo de la media total (solamente ligeramente por debajo de la media en el caso de la cohorte de 55 a 59 años).

Este resultado no coincide totalmente con el apuntado por Bande y López-Mourelo (2015). Hay dos motivos para ello: en primer lugar nuestro análisis es descriptivo, no un análisis manteniendo "todo lo demás constante" como el suyo; en segundo lugar, nosotros nos referimos a la accidentalidad laboral total, y dichos autores solamente analizan una pequeña proporción de todos los accidentes, los de mayor gravedad. Para subsanar en parte esta cuestión, aunque siempre dentro del marco del análisis descriptivo, se elaboran el cuadro 2.6 y el gráfico 2.18, que son análogos al cuadro 2.5 y al gráfico 2.17, pero ahora referidos a los accidentes de mayor gravedad: los accidentes mortales[13].

---

[11] La tasa de incidencia se define como el número de accidentes laborales por cada 100 trabajadores.

[12] Consúltese: http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm

[13] La tasa o índice de incidencia se define como el número de accidentes laborales por cada 100.000 trabajadores en este caso.

Cuadro 2.5.

Accidentes por cada 100 trabajadores según edad del trabajador.

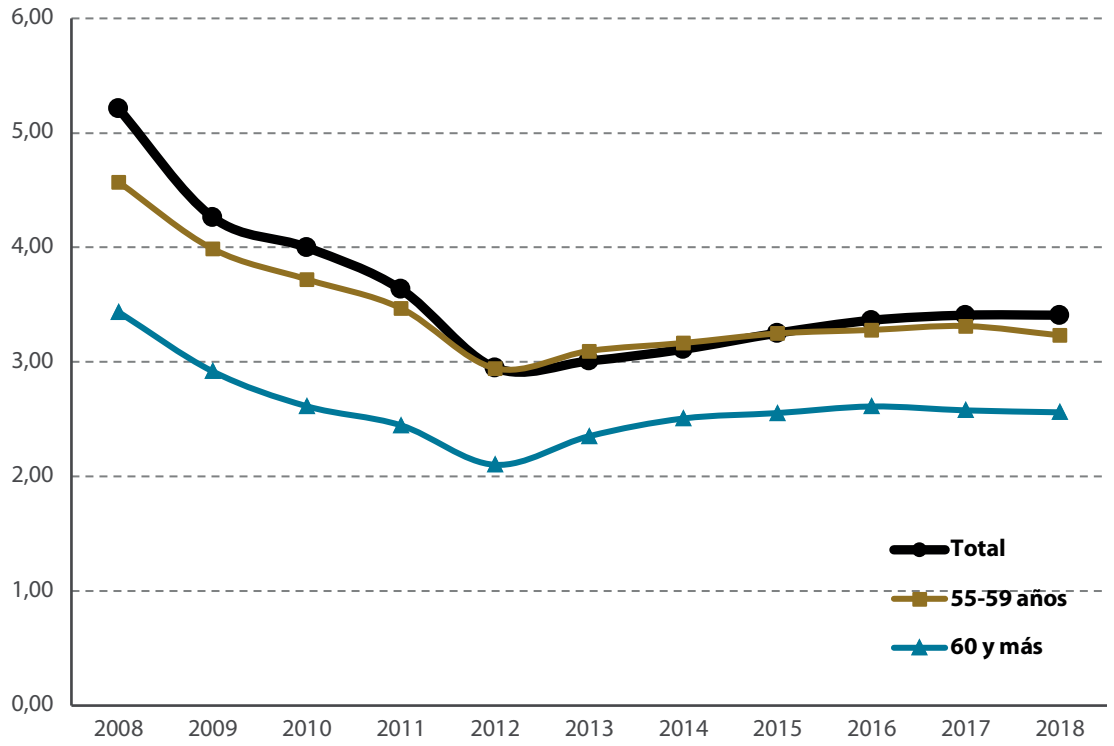
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	5,21	4,26	4,00	3,63	2,95	3,01	3,11	3,25	3,36	3,41	3,41
De 16 a 19 años	9,47	6,85	6,40	5,55	4,17	4,28	4,24	4,68	4,97	4,98	5,18
De 20 a 24 años	7,34	5,62	5,25	4,66	3,64	3,47	3,49	3,70	3,93	4,10	4,15
De 25 a 29 años	5,64	4,53	4,31	3,85	3,02	2,94	3,02	3,18	3,27	3,36	3,37
De 30 a 34 años	5,03	4,18	4,03	3,69	2,98	3,02	3,10	3,27	3,40	3,46	3,47
De 35 a 39 años	5,02	4,16	3,88	3,57	2,88	2,96	3,09	3,28	3,44	3,51	3,58
De 40 a 44 años	4,96	4,18	3,97	3,62	2,95	2,99	3,10	3,20	3,33	3,37	3,40
De 45 a 49 años	4,74	4,11	3,88	3,56	2,94	3,04	3,15	3,29	3,39	3,40	3,35
De 50 a 54 años	4,62	4,02	3,79	3,49	2,96	3,13	3,23	3,34	3,41	3,42	3,38
De 55 a 59 años	4,57	3,99	3,72	3,47	2,94	3,10	3,17	3,25	3,28	3,31	3,23
De 60 y más años	3,44	2,92	2,61	2,45	2,10	2,35	2,51	2,55	2,61	2,58	2,56

Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo (EAT).

Nota: Los índices de incidencia anuales se han calculado como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

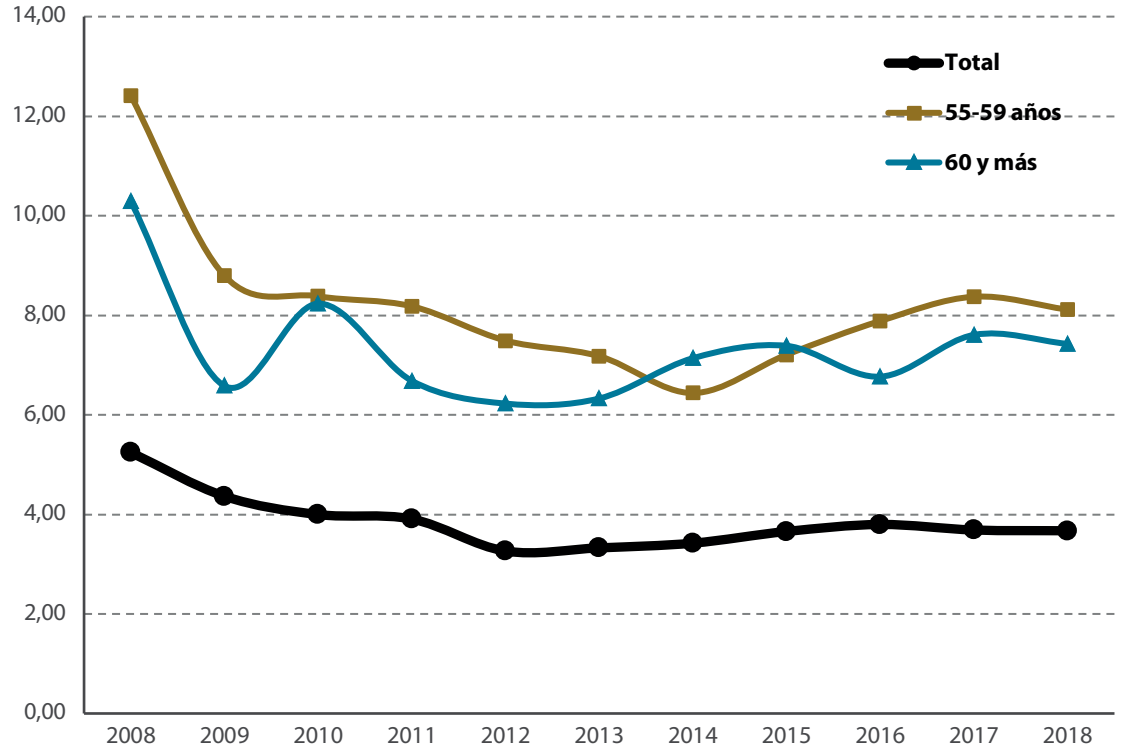
Gráfico 2.17.

Índices de incidencia de los accidentes laborales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EAT.

Gráfico 2.18.
Índices de incidencia de los accidentes laborales mortales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EAT.

Cuadro 2.6.
Accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores según edad del trabajador.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	5,24	4,36	4,00	3,91	3,26	3,33	3,42	3,66	3,80	3,69	3,67
De 16 a 19 años	5,02	0,57	1,60	1,01	-	-	-	-	-	1,81	0,77
De 20 a 24 años	3,00	1,71	2,06	1,89	1,76	0,49	1,77	1,21	1,27	0,52	0,98
De 25 a 29 años	2,54	2,04	2,16	2,20	1,13	0,94	1,09	0,94	1,35	1,10	0,80
De 30 a 34 años	3,43	2,11	2,10	1,74	1,85	1,43	1,74	1,35	1,82	1,50	1,68
De 35 a 39 años	4,13	3,70	2,30	2,36	2,37	2,01	1,77	1,93	2,24	2,16	1,80
De 40 a 44 años	4,28	4,89	3,91	3,91	3,02	3,24	2,99	3,76	3,15	2,81	3,07
De 45 a 49 años	7,55	6,19	5,54	5,16	3,78	4,07	4,57	4,55	4,65	4,33	4,18
De 50 a 54 años	8,22	7,83	6,61	6,94	4,81	6,25	5,95	6,50	6,47	6,11	6,04
De 55 a 59 años	12,41	8,79	8,38	8,18	7,49	7,18	6,44	7,21	7,89	8,37	8,11
De 60 y más años	10,28	6,58	8,23	6,68	6,23	6,33	7,14	7,39	6,77	7,61	7,42

Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo (EAT).

Nota 1: Los índices de incidencia anuales se han calculado como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

Nota 2: Modificación importante en la definición de accidente mortal. A partir de 2016 se incluyen como accidentes mortales todos los fallecimientos a consecuencia del accidente de trabajo en el plazo de un año desde la fecha del accidente, independientemente de la gravedad inicial. Por tanto, existe una ruptura de la serie entre los años 2015 y 2016.

Ahora sí que se aprecia claramente el resultado obtenido por Bande y López-Mourelo (2015). Las dos últimas cohortes de edad consideradas en el cuadro 2.6, que son las más relevantes para los objetivos de este estudio, presentan de una manera sistemática unos índices de incidencia de los accidentes mortales muy altos y claramente superiores a la media (véase el gráfico 2.18). Se puede concluir, por lo tanto, que existe un claro efecto diferencial sobre la salud de los trabajadores de mayor edad como consecuencia de la actividad laboral. Este es un hecho que debería tenerse en cuenta, puesto que es un efecto colateral de las medidas de prolongación de la vida laboral activa.

A continuación vamos aportar evidencia empírica directa de la segunda de las cuestiones: la duración de la baja laboral tras un accidente de trabajo (en función de la edad del trabajador). A diferencia del caso anterior, ahora sí que llevaremos a cabo un análisis del tipo "todo los demás constante". Para ello ajustamos econométricamente un sencillo modelo como el siguiente:

$$\ln(D_i) = \alpha_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 E_i^2 + \gamma X_i + \delta Y_i + \varepsilon_i$$

Donde D_i se refiere al número de días de baja laboral tras producirse un accidente en el puesto de trabajo el trabajador "*i*". La variable dependiente se expresa en logaritmos naturales por cuestiones técnicas. A efectos prácticos, lo que implica es que se calcularán las desviaciones porcentuales con respecto a una referencia. Esta variable refleja el tiempo de recuperación del trabajador, y como se especifica en la ecuación (2.4) depende de la edad (E_i) de una manera no lineal (por eso se incluye la edad al cuadrado)

Obviamente la duración de la baja no depende únicamente de la edad del trabajador, puesto que las lesiones son diferentes y con diferentes tipos de gravedad. Además el tiempo de recuperación del trabajador puede depender del tipo de trabajo desempeñado (si requiere una mayor o menor carga física) o de otras características socioeconómicas[14]. Por ese motivo, para estimar una verdadera relación causal entre la duración de la baja y la edad del trabajador, manteniendo todo lo demás constante, se incluyen en la regresión como variables de control un conjunto de variables de salud (X_i) y otro de variables socioeconómicas (Y_i). γ y δ son simplemente dos vectores de parámetros estimados asociados a dichos conjuntos de variables. Finalmente, ε_i hace referencia al término de error de la regresión.

El conjunto específico de las variables de control, así como los resultados detallados de las regresiones se muestran en el cuadro A1 del apéndice. La fuente de datos utilizada son los microdatos de la Estadística de Accidentes

[14] Por ejemplo, hay una amplia literatura académica para el caso de España que ha demostrado que el propio comportamiento del trabajador puede afectar a la ocurrencia del accidente y a la duración del mismo. En este sentido véase: Martín-Román (2006), Martín-Román y Moral (2005, 2008a, 2008b, 2010, 2016, 2017), Martín-Román et al. (2007, 2013), Corrales-Herrero et al. (2008) o Moral et al. (2010, 2012, 2013).

de Trabajo (EAT)[15]. A modo de resumen, se ha elaborado el cuadro 2.7, en el cual se presentan únicamente los coeficientes asociados las variables "edad" y "edad al cuadrado", es decir, la estimación de los parámetros beta 1 y beta 2 de la ecuación (2.4). Se han seleccionado tres años, 2006, 2010 y 2014 como representativos de un año previo a la GCF (el año 2006), otro referido a dicha crisis (el año 2010) y otro posterior (el año 2014). Además, de esta forma, la selección de años coincide con las diferentes olas disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial estudiadas en otro apartado de este informe.

Cuadro 2.7.
Estimación de la relación entre la duración de la baja y la edad.

	2006		2010		2014	
Duración	Coef.	P>t	Coef.	P>t	Coef.	P>t
$ß_1$	0,01134	0,00000	0,01117	0.00000	0.00698	0.00000
$ß_2$	0,00001	0,05400	0,00002	0.11900	0.00004	0.00100
R2 ajustado	0,2018		0,2008		0,1837	

Fuente: Elaboración propia a partir de la EAT.

El cuadro 2.7 muestra la información estadística básica para que el lector versado en estadística y econometría haga una interpretación de dichos resultados de una manera muy directa (como en el caso de las ecuaciones salariales de Mincer comentadas en otra sección de este informe). No obstante, el alcance de este documento es más amplio, y un lector no entrenado en estas técnicas debe comprender los resultados. Por ello, para hacer más intuitiva la interpretación de estas estimaciones, se ha construido el cuadro 2.8 y se han elaborado los gráficos 2.19 y 2.20 a partir de dicho cuadro. Se toma como referencia para la comparación una hipotética baja con una duración de 10 días para un trabajador de 16 años (edad mínima para trabajar en España) y se reconstruye la duración estimada a partir de los coeficientes β_1 y β_2 y de la ecuación (2.5) para el resto de edades hasta los 68 años. El gráfico 2.19 representa estos datos, y el 2.20 es simplemente un extracto del gráfico 2.19 pero referido exclusivamente para las edades desde 50 años en adelante, para apreciar un poco mejor el orden de magnitud de las diferencias.

Hay varios hechos destacables. En primer lugar, llama la atención la gran similitud entre los resultados referidos a 2006 y 2010. Las estimaciones para 2014 son sensiblemente diferentes. Ésta es una observación interesante, pero está fuera del alcance de este informe profundizar en ella. No obstante, el patrón subyacente es común para los tres años: hay una clara asociación positiva entre edad y duración de la baja en todos los casos, que además es

[15] Véase: http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm

estadísticamente muy significativa. Presenta un perfil ligeramente convexo (es decir, la duración se incrementa de forma acelerada con la edad), pero éste es muy débil para el conjunto de años considerado.

Para los años 2006 y 2010, se podría decir que aproximadamente cada año más de edad del trabajador incrementa algo más de un 1,2% (en promedio) la duración de la baja. La intuición detrás de este resultado parece muy evidente: la salud se deteriora progresivamente con la edad. No obstante el ejercicio estadístico desarrollado permite ir más allá de esta aparente obviedad. Permite, por un lado, constatar que esta relación es bastante fuerte en términos estadísticos. Y permite, por otro lado, conocer los órdenes de magnitud de las diferencias. Así, a modo de ilustración, y para el año 2010, se puede afirmar que una lesión que para un trabajador de 16 años le suponía 10 días de baja, para uno de 26 años implicaba 11,27 días, para uno de 36 años 12,75 días, para uno de 46 años 14,49 días, para uno de 56 años 16,52 y para uno de 66 años 18,92. En otras palabras, una lesión teórica relativamente corta (10 días de referencia) supone aproximadamente algo más de una semana más de recuperación para los trabajadores mayores[16].

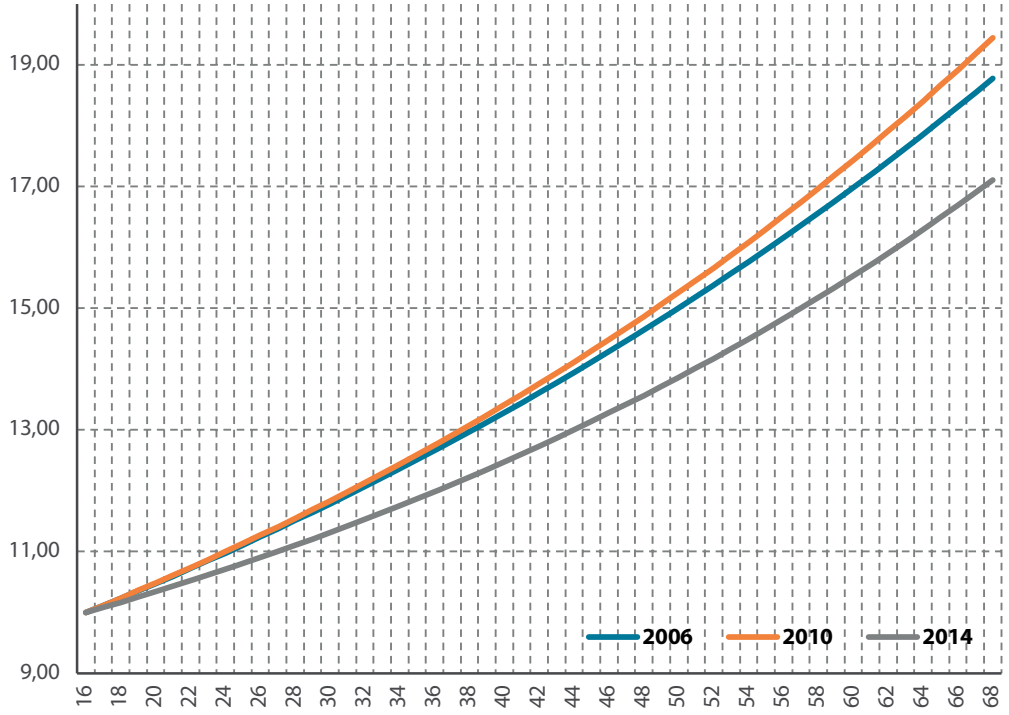
Cuadro 2.8.
Simulaciones de la duración de la baja en función de la edad.

Edad	2006	2010	2014	Edad	2006	2010	2014	Edad	2006	2010	2014
16	10,00	10,00	10,00	37	12,81	12,91	12,11	58	16,57	16,97	15,17
17	10,12	10,12	10,08	38	12,97	13,08	12,23	59	16,77	17,20	15,35
18	10,24	10,24	10,17	39	13,13	13,24	12,35	60	16,98	17,43	15,53
19	10,36	10,36	10,25	40	13,29	13,41	12,48	61	17,20	17,67	15,72
20	10,48	10,48	10,34	41	13,45	13,58	12,60	62	17,41	17,91	15,91
21	10,60	10,61	10,43	42	13,61	13,76	12,73	63	17,63	18,16	16,10
22	10,72	10,74	10,52	43	13,78	13,94	12,87	64	17,85	18,40	16,29
23	10,85	10,87	10,62	44	13,95	14,12	13,00	65	18,08	18,66	16,49
24	10,98	11,00	10,71	45	14,12	14,30	13,14	66	18,31	18,92	16,69
25	11,11	11,13	10,81	46	14,29	14,49	13,28	67	18,54	19,18	16,90
26	11,24	11,27	10,90	47	14,47	14,68	13,42	68	18,78	19,44	17,11
27	11,37	11,41	11,00	48	14,64	14,87	13,57				
28	11,51	11,55	11,11	49	14,82	15,06	13,72				
29	11,65	11,69	11,21	50	15,01	15,26	13,87				
30	11,79	11,84	11,31	51	15,19	15,46	14,02				
31	11,93	11,98	11,42	52	15,38	15,67	14,18				
32	12,07	12,13	11,53	53	15,57	15,88	14,33				
33	12,22	12,28	11,64	54	15,76	16,09	14,50				
34	12,36	12,44	11,75	55	15,96	16,30	14,66				
35	12,51	12,59	11,87	56	16,16	16,52	14,83				
36	12,66	12,75	11,99	57	16,36	16,74	15,00				

Fuente: Elaboración propia a partir de la EAT.

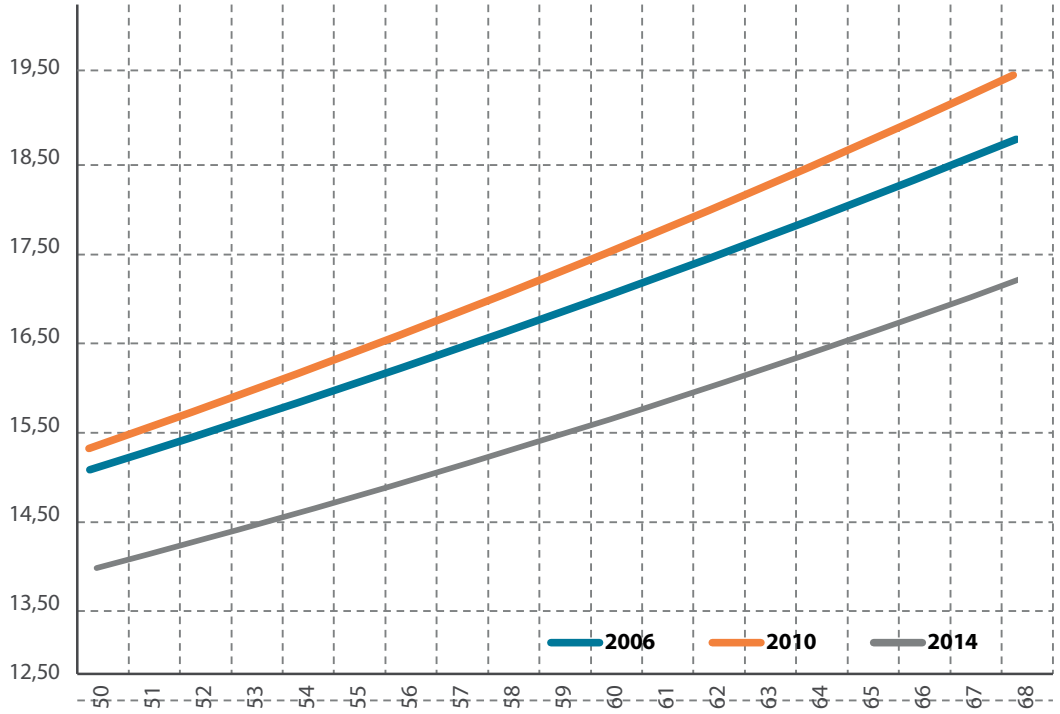
[16] Hay que tener en cuenta, como ya ha sido explicado, que estos cálculos se llevan a cabo bajo la cláusula "todo lo demás constante".

Gráfico 2.19.
Relación días de baja y edad (16-68 años). Simulación.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EAT.

Gráfico 2.20.
Relación días de baja y edad (50-68 años). Simulación.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EAT.

Las anteriores simulaciones tienen como objetivo no tanto buscar una estimación precisa de la duración de una baja en función de unas características de la lesión, del trabajador y/o del puesto de trabajo[17], sino más bien ilustrar un resultado general con importantes implicaciones de política económica. A partir de ellas, queda patente que las políticas tendentes a promover el envejecimiento activo tienen algunos efectos colaterales no siempre enfatizados lo suficiente cuando se proponen y publicitan. Así, por ejemplo, promover el retraso en la edad de retiro del mercado de trabajo tiene, entre sus fines, el doble objetivo de aumentar los ingresos de la Seguridad Social (por medio de más cotizaciones pagadas por los mismos trabajadores potenciales) y reducir los gastos de la misma (menos años de percepción de la pensión de jubilación tras el retiro). Estos dos efectos mejorarían las cuentas de la Seguridad Social, pero acabamos de ilustrar que prolongar la edad de jubilación también provocará más accidentes graves en las cohortes de edad mayores, y que los accidentes en promedio están asociados a duraciones de las bajas más largas. Estos efectos predichos por la Economía de la Salud supondrían un mayor pago de prestaciones por incapacidad temporal y unos mayores costes para el sistema nacional de salud. Lógicamente, esto contribuiría a empeorar la situación financiera de la Seguridad Social. Llevar a cabo un análisis coste-beneficio de estas medidas está fuera del ámbito de este informe. No obstante, nos parece importante apuntar estas ideas para que pudieran ser tenidas en cuenta en un correcto diseño de las políticas públicas.

2.4. La relación entre la edad y la productividad.

2.4.1. La relación entre edad y productividad: algunas ideas básicas.

Según Boeri y van Ours (2013), el envejecimiento de la fuerza laboral puede afectar los niveles de productividad por diferentes motivos. Por un lado, los trabajadores mayores se consideran más fiables y que poseen mayores habilidades productivas que los trabajadores promedio. Por otro lado, los trabajadores mayores tienen mayores costes asociados a la salud y menor flexibilidad para aceptar nuevas tareas, y pueden ser menos adecuados para la formación (Barth et al., 1993). Es difícil establecer cómo la edad, de forma aislada, afecta a la productividad laboral, no sólo porque la productividad depende altamente del individuo y del sector en el que trabaja, sino por los efectos de interacción de la edad con la cohorte, así como los efectos de selección. Se ha encontrado que la edad, de forma aislada, es un predictor pobre del desempeño individual. Hay una gran variabilidad entre trabajos y trabajadores, pero los trabajadores mayores se consideran´, de forma general, más consistentes, cautos, lentos y concienzudos. Además los trabajadores mayores suelen tener menos accidentes y es más difícil que aban-

[17] Esto es algo que se podría hacer a partir de los resultados de la estimación incluidos en el cuadro A1 del apéndice.

donen voluntariamente el puesto de trabajo, reduciendo, de esta manera, los costes de contratación y de rotación en general.

El perfil edad-productividad no es exógeno con respecto a las instituciones laborales. En el pasado, las instituciones laborales se han ido ajustando para facilitar el abandono temprano de la fuerza laboral. También se sabe que la productividad individual se deteriora si no se llevan a cabo inversiones para mantener el capital humano actualizado. Por lo tanto, el declive de la productividad para los trabajadores mayores puede constituir un tipo de "*profecía autocumplida*". Si un trabajador anticipa su retiro temprano de la fuerza laboral, estará menos interesado en invertir en formación para evitar el deterioro de la productividad. Las generaciones actuales de trabajadores mayores pueden haber anticipado que podrían retirarse tempranamente, reduciendo así su disposición para invertir en capital humano. Si esto es así, la relación cóncava entre edad y productividad, muy documentada en los estudios económicos de capital humano, podría estar causada por las leyes de retiro y no al revés (es decir, se aprueban leyes de retiro en los países para favorecer la salida de trabajadores mayores cada vez menos productivos).

De acuerdo con Johnson (1993), la mayoría de los empleadores (y probablemente muchos empleados) parece creer en una "*regla de oro*" que afirma que la productividad laboral promedio declina a partir de algún momento entre los 40 y los 50 años. Esta suposición está tan extendida que se han hecho pocos intentos para recabar evidencia empírica sólida que la apoye de manera convincente. Se ha considerado algo demasiado obvio. No obstante, la variabilidad en el desempeño laboral es habitualmente mayor dentro de los grupos de edad que entre diferentes grupos de edad. La mayor parte de la investigación se basa en comparaciones de datos de sección cruzada y no en análisis longitudinales. Warr (1998) lleva a cabo una profunda revisión de un conjunto de estudios sobre la relación entre edad y productividad. La revisión de Warr comprende estudios que analizan el comportamiento en los puestos de trabajo como respuesta a indicadores económicos para determinar el resultado global de emplear una plantilla de trabajadores mayores, así como experimentos de laboratorio que comparan el comportamiento de las personas con diferentes edades. De acuerdo con este autor, no hay razón para pensar que los trabajadores mayores son peores en sus puestos de trabajo que los jóvenes. En otras palabras, Warr concluye que no hay diferencia en el desempeño en el puesto de trabajo entre trabajadores mayores y jóvenes.

Otro tipo de evidencia sobre la relación entre edad y productividad procede de bases de datos generales con información de trabajadores o empresas. Avolio et al. (1990) encuentran, utilizando como referencia una base de datos de Estados Unidos que contiene información individual sobre características personales, habilidad, puestos de trabajo y desempeño en el trabajo, que la amplitud de la experiencia laboral es un mejor predictor del desempeño laboral que la propia edad, especialmente en trabajos con altos niveles de complejidad. Hellerstein et al. (1999) utilizan una base de datos emparejados empresa-trabajador de Estados Unidos para analizar la relación entre salarios, productividad y características de los trabajadores. Encuentra que para

los trabajadores de edad central y los trabajadores mayores la productividad y los salarios se incrementan a la misma tasa a lo largo del ciclo vital, y concluyen que su evidencia es muy consistente con los modelos en los que el salario se incrementa de acuerdo a la productividad, como el modelo general de capital humano. Crépon et al. (2003), utilizando datos emparejados empresa-trabajador, y un marco de análisis similar a Hellerstein et al. (1999), llegan a conclusiones opuestas: los trabajadores mayores están relativamente "sobrepagados". El perfil de los salarios en relación con la edad tiene un perfil cóncavo, mientras que el perfil de la productividad en relación con la edad deja de crecer e incluso se reduce después de un cierto nivel de experiencia. Crépon y coautores concluyen que para los trabajadores mayores de 35 años, los incrementos en los salarios no son el reflejo de la acumulación de capital humano. Ilmakunnas y Maliranta (2005) utilizan datos finlandeses con información sobre las características del trabajador para investigar la relación entre salarios y productividad. Encuentran que la brecha entre el salario y la productividad se incrementa con la edad, lo que atribuyen a un fuerte efecto de la antigüedad en el proceso de fijación de salarios. Dygalo y Abowd (2005) utilizan datos emparejados empresa-trabajador franceses para comparar perfiles experiencia-salarios y experiencia-productividad usando episodios de empleo. También encuentran que las ganancias laborales se incrementan a lo largo de los episodios de empleo incluso cuando la productividad declina. Atribuyen este resultado a las preferencias de los trabajadores que valoran el incremento del salario a lo largo del empleo, y a unas empresas que intentan complacer esas preferencias para mantener plantillas estables desde el punto de vista de la rotación laboral. Sin embargo, Aubert (2003), quien también utiliza datos emparejados empresa-trabajador franceses no encuentra evidencia sólida de que los trabajadores mayores sean menos productivos que sus homólogos más jóvenes. La productividad es creciente y cóncava con la edad. En las manufacturas, la construcción y el comercio el incremento de la productividad se desacelera a partir de los 40 y es próximo a cero a partir de los 50, pero no declina. En los servicios, también hay una desaceleración de la productividad después de los 40, pero incluso tras esa edad la productividad sigue creciendo con la edad. Dostie (2006) concluye, sobre la base de un análisis de datos emparejados empresa-trabajador canadienses, que tanto los perfiles de los salarios como de la productividad son cóncavos, pero que la productividad se reduce más rápidamente que los salarios para los trabajadores con edades superiores de 55 años y más.

A partir de la evidencia anterior, se puede concluir que la relación objetiva entre la productividad y la edad es difícil de establecer. Sin embargo, los empleadores parecen tener opiniones sólidas sobre la productividad de los trabajadores mayores. Remery et al. (2003) reportan las opiniones de los empleadores sobre temas de envejecimiento de las plantillas en Holanda. Encuentran que los empleadores son menos favorables (mayores salarios y menor productividad) en relación con los trabajadores mayores a medida que existe una mayor proporción de trabajadores mayores dentro de la empresa. Aproximadamente el 40% de los empleadores indicaron que no

considerarían reclutar trabajadores mayores incluso si experimentaran escasez de plantilla.

2.4.2. La relación entre edad y productividad: evidencia empírica microeconómica.

A partir de la discusión previa, se puede concluir que estimar correctamente la relación causal entre edad y productividad es complicado. No obstante, estimar una asociación entre ambas variables en un modelo multivariante que permite minimizar el sesgo de variables omitidas es un procedimiento relativamente sencillo. Para ello se procede a ajustar econométricamente una versión de la ecuación de Mincer como la siguiente[18]:

$$\ln(W_i) = \alpha_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 E_i + \beta_3 E_i^2 + \beta_4 A_i + \beta_5 A_i^2 + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

Donde W_i es el salario por hora del individuo *i*; S_i se refiere al nivel educativo; E_i es la edad de la persona; A_i es la antigüedad del trabajador en el puesto de trabajo; finalmente X_i es un vector de otras variables de control que pretenden minimizar el sesgo de variables omitidas. Los parámetros alfa, beta y gamma son los coeficientes a estimar. El último término, ε_i, hace referencia a los errores de la regresión.

Entrar a explicar la forma que adopta la ecuación de Mincer está fuera del alcance del objetivo de este informe, pero es conveniente aclarar algunos aspectos técnicos de la misma para facilitar la interpretación de los resultados. En primer lugar, los coeficientes de interés para el objeto de este informe son $ß_2$ y $ß_3$, los parámetros asociados a la edad del trabajador. En segundo lugar, hay que aclarar que se asume que el salario del trabajador es un indicador de la productividad del mismo, siguiendo el marco conceptual de la teoría del capital humano, con un claro trasfondo neoclásico. Ése es el motivo de que la ecuación de Mincer sirva como instrumento de asociación entre edad y productividad. Tercero, la edad se incluye como variable explicativa como aproximación a la experiencia general del individuo en el mercado de trabajo (y la antigüedad como una un indicador de la experiencia específica). Cuarto, la edad (y a la antigüedad) se incorporan a la ecuación de una manera no lineal (esto, es también se introduce su cuadrado) porque la teoría del capital humano predice unos rendimientos decrecientes en ese tipo de inversiones. Finalmente, al estar los salarios expresados en términos logarítmicos (una consecuencia del modelo teórico subyacente a esta propuesta) los coeficientes estimados reflejan variaciones porcentuales, no valores absolutos.

La fuente estadística utilizada es la Encuesta de Estructura Salarial (EES), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Es una fuente de datos

[18] Véase el trabajo de Mincer (1974) para la formulación original. Consúltese Salas Velasco (2004) para una explicación poco técnica e intuitiva del concepto.

ampliamente utilizada por investigadores españoles para conocer la realidad salarial del mercado de trabajo de este país. Dado que éste documento es un informe, queda fuera de su ámbito una mayor profundización en los detalles técnicos de la elaboración de la EES. No obstante, se puede consultar la amplia bibliografía académica sobre el tema para profundizar en dichas cuestiones técnicas. A modo de ejemplo, puede leerse el trabajo de Simón et al. (2017), que es un trabajo muy representativo del uso de la EES. Los microdatos de la EES se elaboran por el INE cada cuatro años en las últimas olas. Hemos decidido utilizar las tres últimas disponibles, 2006, 2010 y 2014, para tener una imagen de antes de la CFG, otra del momento en el que la crisis estaba discurriendo y otro posterior a la misma.

El cuadro 2.9 muestra la información estadística básica del ajuste econométrico de la ecuación (2.5), referida a los objetivos de este informe. Los resultados completos del análisis estadístico pueden encontrarse en el cuadro A2 del apéndice. Como en el caso del cuadro 2.7, la información recogida en el cuadro 2.9 puede ser algo inextricable para los lectores no entrenados en estadística a un nivel intermedio. Por esta razón, se elabora el cuadro 2.10, en el que se construyen unas simulaciones, a partir de la información del cuadro 2.9, muy fáciles de interpretar para cualquier persona interesada en esta realidad socioeconómica.

Cuadro 2.9.
Estimación de la relación entre la productividad y la edad.

	2006		2010		2014	
Salario	Coef.	P>t	Coef.	P>t	Coef.	P>t
$ß_1$	0,0156	0,0000	0,0122	0.0000	0.0158	0.0000
$ß_2$	-0,0002	0,0000	-0,0001	0.0000	-0.0002	0.0000
R2 ajustado	0,469		0,529		0,499	

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Cuadro 2.10.
Simulaciones de la productividad en función de la edad.

Edad	2006	2010	2014	Edad	2006	2010	2014	Edad	2006	2010	2014
16	1000	1000	1000	36	1167	1142	1180	56	1205	1198	1240
17	1011	1009	1011	37	1172	1147	1186	57	1203	1198	1239
18	1021	1017	1022	38	1177	1152	1192	58	1201	1198	1238
19	1031	1026	1033	39	1181	1157	1198	59	1199	1197	1237
20	1041	1034	1043	40	1186	1161	1203	60	1196	1197	1235
21	1051	1042	1054	41	1190	1165	1208	61	1192	1196	1233
22	1061	1050	1064	42	1193	1169	1213	62	1189	1195	1230
23	1070	1058	1074	43	1196	1173	1217	63	1185	1193	1228
24	1079	1066	1084	44	1199	1176	1221	64	1180	1192	1224
25	1088	1073	1093	45	1202	1179	1224	65	1175	1190	1221
26	1097	1080	1102	46	1204	1182	1227	66	1170	1188	1217
27	1105	1087	1111	47	1206	1185	1230	67	1165	1185	1213
28	1113	1094	1120	48	1207	1187	1233	68	1159	1182	1208
29	1121	1101	1129	49	1208	1189	1235				
30	1128	1108	1137	50	1209	1191	1237				
31	1135	1114	1145	51	1209	1193	1238				
32	1142	1120	1152	52	1209	1195	1239				
33	1149	1126	1160	53	1209	1196	1240				
34	1155	1132	1167	54	1208	1197	1240				
35	1161	1137	1174	55	1207	1197	1240				

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

En el cuadro 2.10, se toma como individuo de referencia una persona de 16 años que hipotéticamente recibe un salario de 1000 euros, para simplificar las comparaciones. El resto de los salarios se han reconstruido utilizando los coeficientes del cuadro 2.9 y bajo la cláusula "todo lo demás constante". Para procesar la información contenida en el cuadro 2.10, se elabora el gráfico 2.21. En ella se visualiza el perfil salario-edad de una forma gráfica, lo que facilita la identificación de los principales patrones observados.

El primer hecho que se puede destacar es que el perfil salario-edad (o productividad-edad) presenta un comportamiento creciente durante los primeros años del trabajador. No obstante, se trata de un crecimiento que se va desacelerando con el paso del tiempo (esto es, tiene un perfil cóncavo) y alcanza un máximo, a partir del cual empieza a decrecer. Esto ocurre en los tres años examinados. Además esta observación es coherente con la Teoría del Capital Humano (Blaug, 1976; Willis, 1986). Esto significaría que la productividad del trabajador crece durante los primeros años de trabajo (debido al capital humano que adquiere en el propio puesto de trabajo), pero luego se va depreciando paulatinamente (porque a medida que se hace mayor, tiene menos incentivos para seguir invirtiendo).

Un segundo aspecto relevante es determinar la edad exacta a la que se produce el máximo de la productividad. Como se aprecia en el gráfico 2.21, dicho máximo difiere ligeramente en los distintos años considerados, pero en cualquier caso se alcanza antes de la edad de jubilación. Para aclarar aún más este punto, se ha construido el gráfico 2.22, en el que se representa la tasa de variación del salario (o de la productividad) en función de la edad del trabajador. De esta forma, cuando la línea corta al eje de abscisas se puede afirmar que ésa es la edad a la que se produce el máximo de la productividad. La conclusión que se obtiene de dicho gráfico 2.22 es que el punto de inflexión se produce a los 52 años en el caso del año 2006, entre los 57 y los 58 años en el año 2010 y a los 55 años en el año 2014.

Es tentador deducir de estos resultados que retrasar la edad de jubilación es un error, puesto que la productividad de los trabajadores mayores está en el tramo decreciente. Sin embargo, ésa no es la forma correcta de razonar. Habría que tener en cuenta la productividad del trabajador desde un punto de vista más amplio en relación con la edad. Obsérvese, por ejemplo, el cuadro 2.11 para aclarar este punto.

Cuadro 2.11.
Productividad relativa en función de la edad

Edad	2006	2010	2014
16	85%	84%	82%
26	94%	91%	91%
36	100%	96%	97%
46	103%	100%	101%
56	103%	101%	102%
66	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

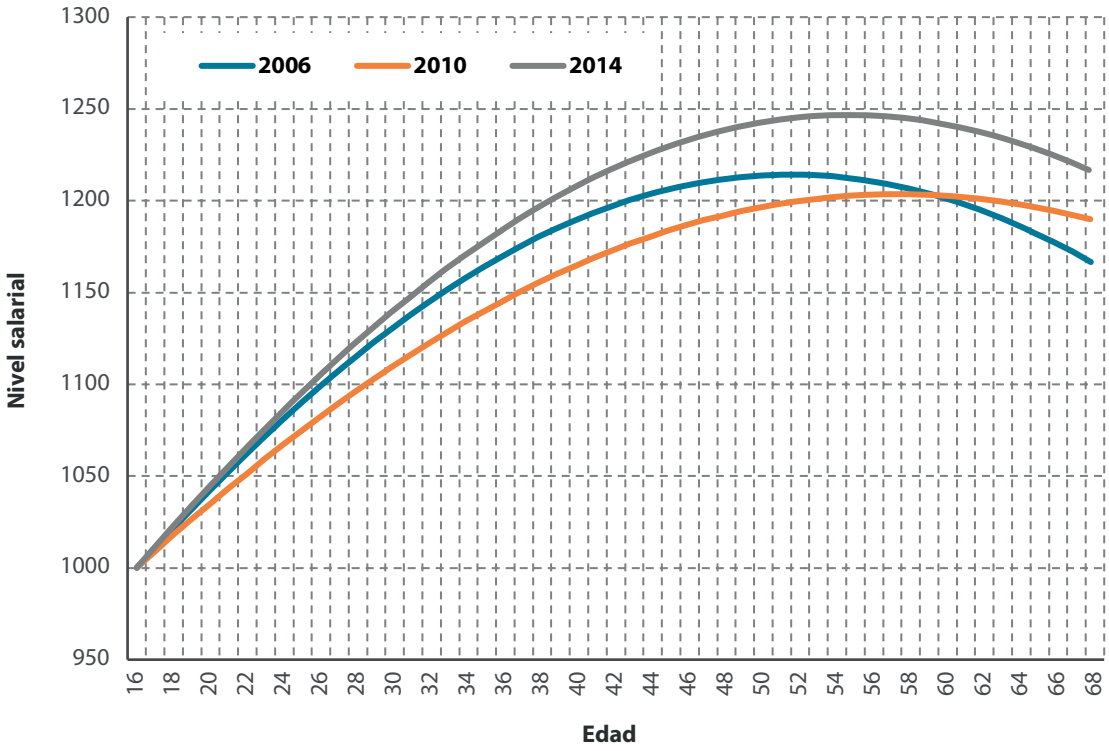
En este cuadro 2.11 se muestra la productividad relativa de un grupo seleccionados de cohortes de edad. Se toma como referencia la cohorte de edad de los 66 años, y por ello el índice refleja un valor del 100% para ese grupo. De este modo, la productividad del resto de grupos de edad se interpreta como un porcentaje con respecto al grupo de 66 años. Si el indicador supera el 100%, significa que son más productivos. Si el indicador es menor del 100%, el grupo considerado es menos productivo que el de 66 años. Adicionalmente, se ha elaborado el gráfico 2.23, que representa estos resultados.

La conclusión principal que se obtiene es que si bien el grupo de 66 años no es el más productivo de todos, es de los más productivos. Por ejemplo, en el año 2006 los trabajadores de 66 años eran más productivos que los de 16 y 26, igual de productivos que los de 36, y solamente un 3% menos productivos que los de 46 y 56 años. En los años 2010 y 2014 la situación es incluso más favorable para los trabajadores de 66 años. Son más productivos que los de 16, 26 y 36 años y no difieren mucho de la productividad de los trabajadores de 46 y 56 años.

Por este motivo es incorrecto asumir que los trabajadores mayores no son muy productivos y proponer medidas de jubilación anticipada puede ser

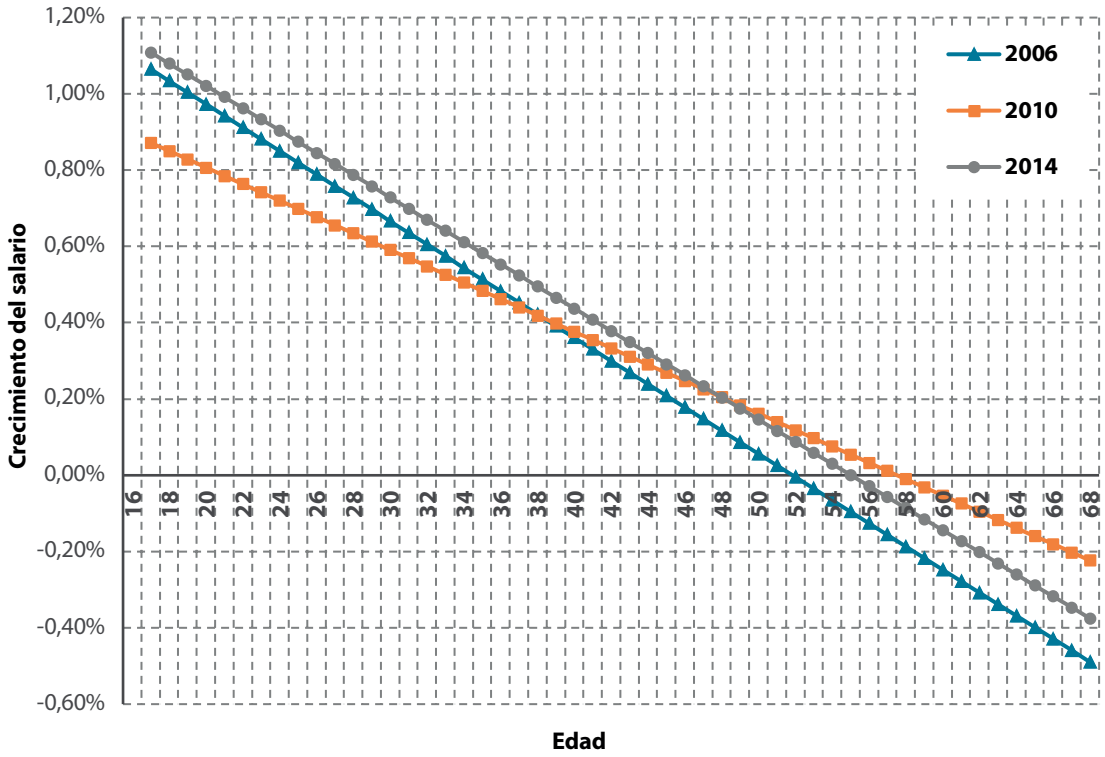
un error. Una cosa es constatar que los trabajadores mayores están en el tramo decreciente de su productividad y otra que son poco productivos. De hecho, nuestros resultados indican que todavía acumulan un gran capital humano. Por ejemplo, si un trabajador mayor se jubilara anticipadamente y fuera sustituido por otro de 26 años, una medida de política económica que no es infrecuente escuchar, tendríamos una pérdida de productividad del 6% con los datos del 2006 y del 9% con los datos de 2010 y 2014.

Gráfico 2.21.
Perfiles salario-edad. Años 2006, 2010 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

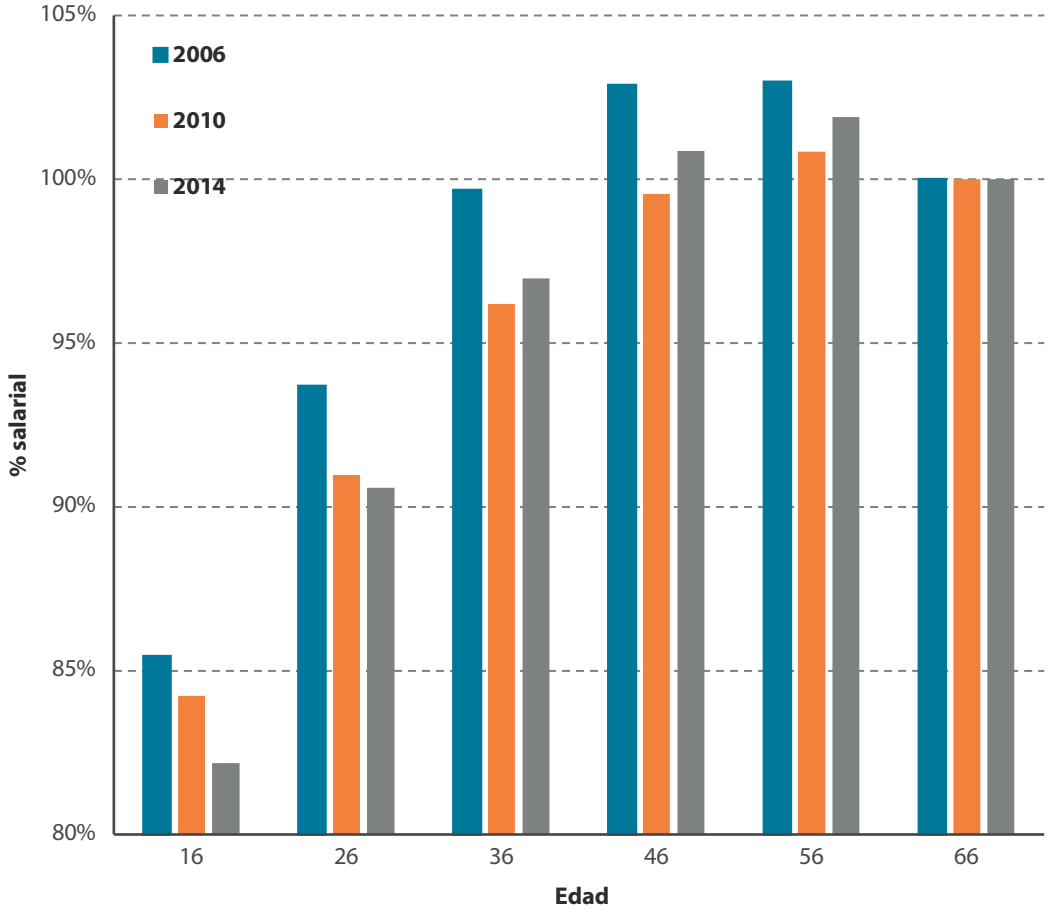
Gráfico 2.22.
Tasa de variación de los perfiles salario-edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

En resumen, la evidencia microeconómica obtenida en esta sección muestra que los trabajadores mayores son muy productivos a pesar de encontrarse en el tramo decreciente de su perfil productividad-edad, dado que el máximo se suele alcanzar entorno a los 55 años. Como consecuencia, prolongar la edad de jubilación no parece que implicara pérdidas en la productividad media del país, pero eso es una cuestión con un enfoque más macro económico y se analiza en la siguiente sección.

Gráfico 2.23.
Productividad relativa en función de la edad



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

2.4.3. La relación entre edad y productividad: evidencia empírica macroeconómica.

En esta sección se profundiza en la relación entre edad y productividad desde una óptica macroeconómica como complemento a la visión microeconómica del apartado previo. Para ello, se recurre a la base de datos de la OCDE, con el fin de explotar la variabilidad de sección cruzada que existe entre los países que pertenece a dicha organización. Se utilizan dos indicadores de productividad alternativos para obtener conclusiones más robustas. El primero de ellos es el Producto Interior Bruto por hora trabajada en Paridad de Poder Adquisitivo (PPA), para controlar por los diferentes niveles de vida de los países. El segundo indicador es un índice relativo de productividad, que toma como referencia a Estados Unidos (es decir, toma el valor

del 100% para EE.UU. y el resto de países se comparan con esta referencia)[19]. Se tienen en cuenta dos años, el año 2007 y 2018, para comparar la situación antes de la CFG y después de la misma. Estos indicadores de productividad agregada se correlacionan con las tasas de empleo de la cohorte de edad de 55 a 64 años.

En el cuadro 2.12 se muestran los datos utilizados para este análisis. En los gráficos 2.24 y 2.25 se llevan a cabo los análisis de correlación, utilizando como medida de la productividad el PIB por hora y el índice con respecto a Estados Unidos respectivamente. Comenzando por el gráfico 2.24, los paneles (a) para los dos años considerados incluyen en el análisis todos los países de la OCDE. El resultado es que se encuentra una muy débil asociación positiva entre las variables. Más concretamente la correlación estimada es del 4,5% en el caso del año 2007 (R^2=0,0021) y del 7,8% en 2018 (R^2=0,0062). Son correlaciones muy bajas lo que podría indicar de hecho una ausencia de relación entre las variables.

En los paneles (b) del gráfico 2.24 se elimina de la muestra el dato de un país: Luxemburgo; pues se trata de una observación anómala dentro del grupo de países de la OCDE. Además es un país con muy poca población, por lo que su eliminación no debería considerarse muy significativa poblacionalmente. Con esta modificación la correlación positiva se incrementa sustancialmente hasta el 18,8% (R^2=0,0354) en el año 2007 y hasta el 23,4% en 2018 (R^2=0,0354). Aunque siguen siendo correlaciones bajas, hay que destacar que en cualquier caso son claramente positivas.

[19] Puede consultarse https://stats.oecd.org/ para más detalles.

Cuadro 2.12.
Tasa de empleo 55-64 años y productividad (2007 y 2018).

	2007			2018		
	Tasa empleo 55-64	PIB por hora	Prod.% EE.UU.	Tasa empleo 55-64	PIB por hora	Prod.% EE.UU.
Australia	56,5	47,9	76,9	63,8	54,6	81,2
Austria	36,0	63,6	90,4	54,0	68,1	99,3
Bélgica	34,4	70,0	101,4	50,3	71,7	105,0
Canadá	57,0	47,7	78,4	62,9	52,2	76,5
Chile	54,8	23,1	37,1	65,6	26,8	38,2
República Checa	46,0	36,0	53,0	65,1	40,4	59,4
Dinamarca	58,9	65,0	91,3	70,7	73,4	108,5
Estonia	59,4	31,7	42,9	68,7	38,7	56,7
Finlandia	55,0	59,7	88,0	65,4	61,5	89,8
Francia	38,2	62,7	94,2	52,3	68,0	99,1
Alemania	51,3	61,5	91,2	71,4	66,4	97,0
Grecia	42,7	40,8	59,8	41,1	36,4	52,9
Hungría	32,2	33,9	46,5	54,4	36,5	51,3
Islandia	84,9	53,8	80,5	80,6	64,0	92,6
Irlanda	54,1	63,6	92,1	60,5	99,7	139,5
Israel	57,1	36,8	57,4	67,3	41,2	59,7
Italia	33,7	52,8	77,6	53,7	53,3	79,4
Japón	66,1	42,2	66,6	75,2	45,9	60,8
Corea	60,6	27,8	46,9	66,8	39,6	54,7
Letonia	58,0	29,0	39,8	65,4	35,4	51,7
Lituania	53,2	32,7	46,0	68,5	42,0	60,8
Luxemburgo	32,0	99,2	138,1	40,5	96,0	140,8
México	54,5	21,2	30,9	55,3	20,7	29,9
Países Bajos	47,8	65,7	102,7	67,7	68,6	99,1
Nueva Zelanda	71,8	38,9	58,9	77,9	41,7	61,5
Noruega	69,0	82,8	134,9	72,0	85,0	124,7
Polonia	29,7	28,1	40,7	48,9	39,5	55,0
Portugal	51,0	36,7	54,9	59,2	39,3	55,9
Eslovaquia	35,7	34,7	52,3	54,2	43,1	57,7
Eslovenia	33,5	40,8	61,6	47,0	45,0	66,0
España	**44,5**	**46,3**	**72,9**	**52,2**	**52,4**	**75,5**
Suecia	70,1	64,0	99,8	78,0	68,5	97,7
Suiza	67,2	66,5	94,4	72,6	71,4	100,3
Turquía	27,1	35,4	47,8	35,3	43,6	59,0
Reino Unido	57,3	56,8	86,3	65,1	58,4	83,8
Estados Unidos	61,8	63,3	100,0	63,1	70,8	100,0
Países OCDE	53,4	48,7	75,0	61,4	53,4	75,8

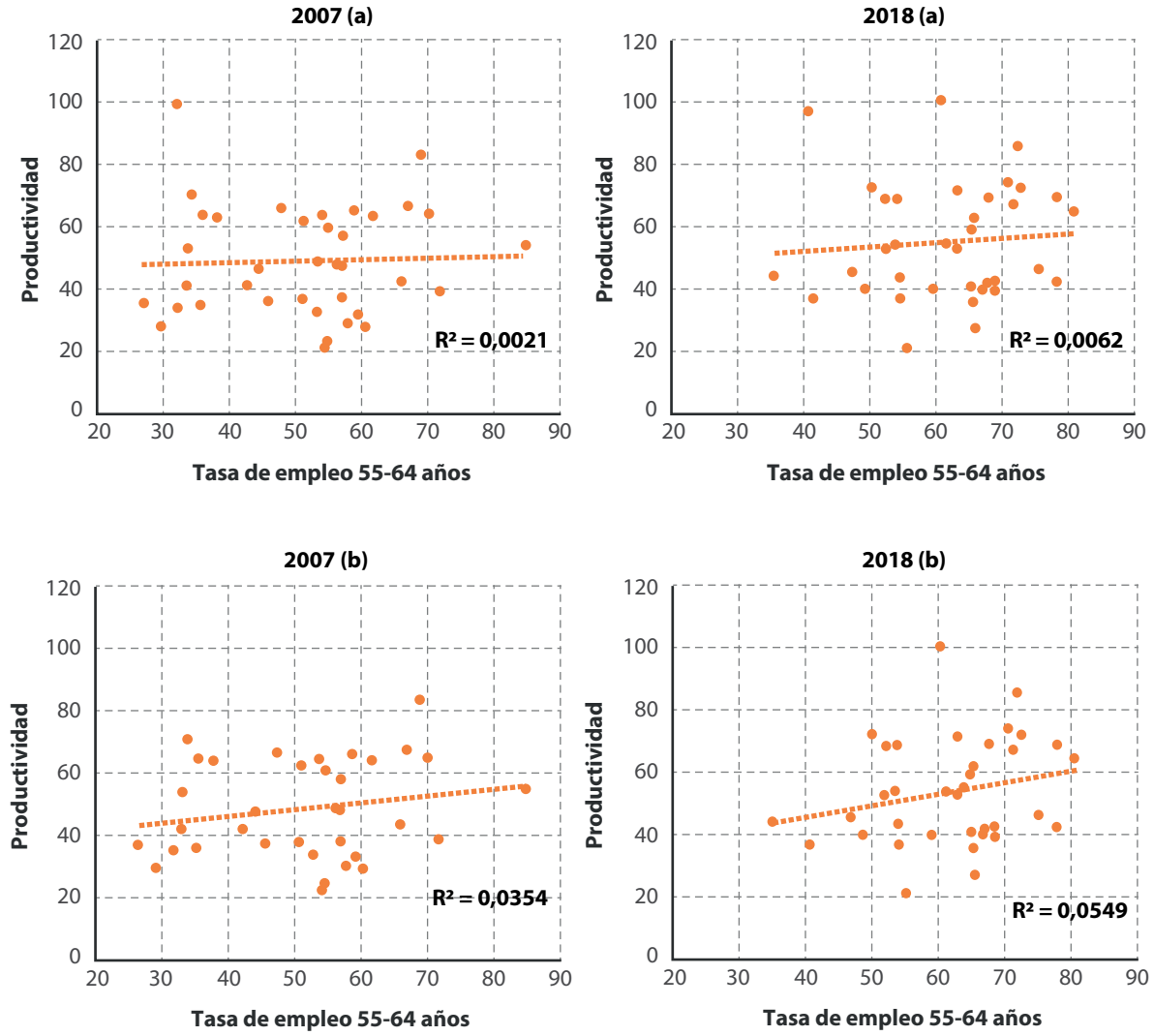
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE

En el gráfico 2.25 la situación es cualitativamente similar a la comentada para el gráfico 2.24, si cabe con una correlación algo más fuerte, detectada especialmente en las cifras del año 2007. De forma más precisa, la correlación encontrada entre la productividad y la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años es del 11,3% (R^2=0,0128) en el año 2007 con Luxemburgo y del 24,0% (R^2=0,0576) sin Luxemburgo. Para el año 2018 las correlaciones son del 8,0% (R^2=0,0064) con Luxemburgo y del 24,1% (R^2=0,0581) sin Luxemburgo. En todos los casos la asociación que se encuentra entre las variables es positiva.

La principal conclusión que se puede obtener de todo este análisis macroeconómico es que se puede descartar una correlación positiva entre la productividad agregada de un país y una mayor tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años. La evidencia indica una correlación débil pero, en cualquier caso, positiva entre ambas variables. Este resultado es totalmente compatible con la evidencia microeconómica para el caso español, mostrada en la sección previa. Los trabajadores de 55 a 64 años se pueden encontrar en el tramo decreciente de su productividad desde el punto de vista del ciclo vital, pero aun así son más productivos que los trabajadores mucho más jóvenes De este modo, en aquellos países en los que una mayor proporción de trabajadores mayores está empleada, la productividad del trabajo es mayor.

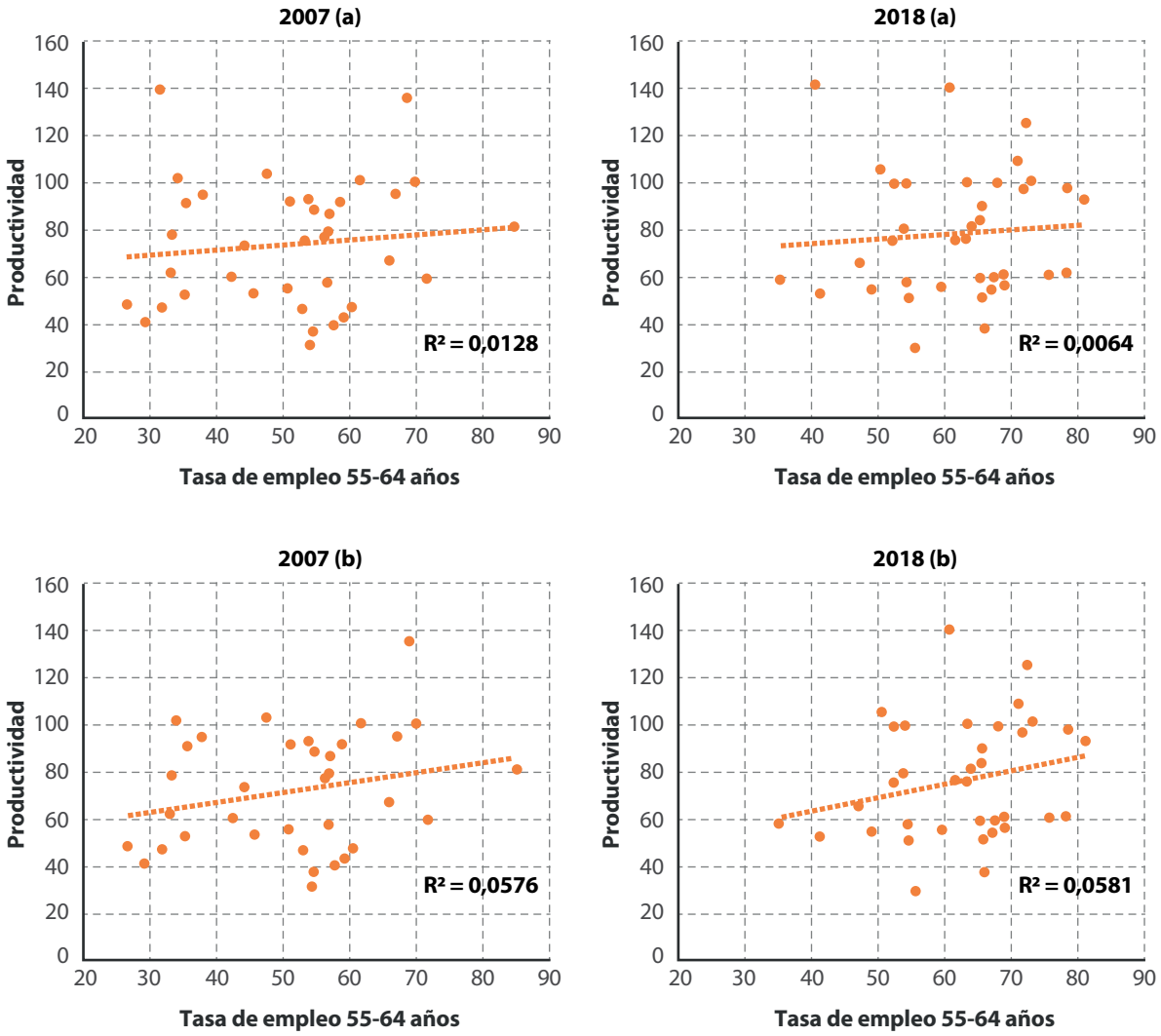
Las conclusiones desde el punto de vista de la política económica, refuerzan las anteriormente expuestas. Así, las políticas de retiro temprano del mercado de trabajo, implementada décadas atrás de forma bastante generalizada, y actualmente vigentes en algunos sectores laborales, han podido reducir la productividad del país. Dicho de otro modo, las políticas de retraso de la edad de jubilación podrían tener efectos positivos sobre la productividad agregada del factor trabajo.

Gráfico 2.24.
Relación productividad (PIB por hora PPA) empleo 55-64 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.

Gráfico 2.25.
Relación productividad (porcentaje con respecto a EE.UU.) empleo 55-64 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.

CAPÍTULO 3

Aspectos demográficos y espaciales

Aspectos demográficos y espaciales.

Una vez comentadas algunas peculiaridades relativas al mercado de trabajo de las personas mayores, el siguiente aspecto que se plantea consiste en poner en contexto la representatividad del grupo poblacional objetivo. El envejecimiento de la población es uno de los problemas socioeconómicos más acuciantes al que Castilla y León debe enfrentarse como sociedad, y en ese sentido, conocer la magnitud del grupo población implicado adquiere un papel relevante. Para ello se proponen dos tipos de análisis, uno de carácter demográfico y otro espacial. Con el primero de ellos se muestra la evolución seguida por el grupo de personas mayores de 55 años a lo largo de las últimas décadas así como las proyecciones estimadas para los próximos 15 años. De esta manera es posible conocer si la problemática asociada a este colectivo en relación con el mercado de trabajo es nueva, sí ha empeorado a lo largo del tiempo, o si en el futuro va a seguir siendo motivo de preocupación.

Con el segundo de los análisis se pretende mostrar una foto de situación que permita identificar los territorios donde este grupo poblacional es más representativo y si la foto ha cambiado como consecuencia de la crisis. Esta perspectiva territorial permite determinar si Castilla y León es un caso singular a nivel europeo, si las provincias castellanas y leonesas presentan alguna particularidad dentro del territorio nacional, o si existe algún patrón a nivel de municipio que merezca la pena ser tenido en cuenta desde el punto de vista de Castilla y León.

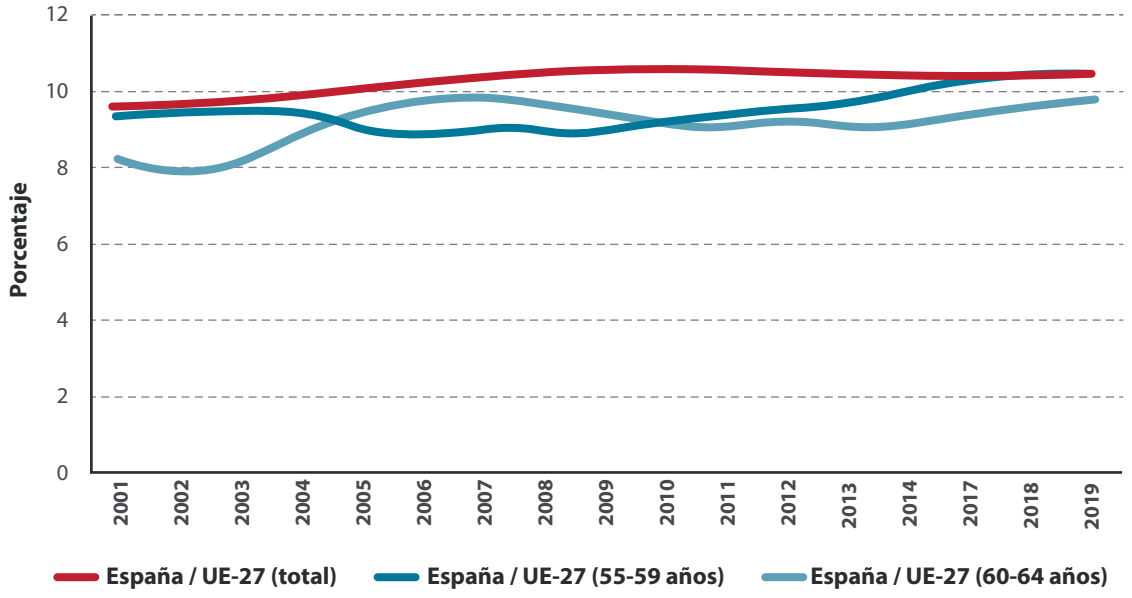
En las tres próximas secciones se analizan estas dos perspectivas de forma detallada. El punto 3.1 muestra cuál ha sido el recorrido temporal de la población de más edad durante los últimos años. El punto 3.2 hace referencia a cómo se espera que evolucione su peso en los próximos quinquenios. Finalmente, el punto 2.3 indica qué posición ocupa Castilla y León, en cuanto al peso poblacional de este colectivo, desde una perspectiva primero europea y luego nacional, para posteriormente hacer una incursión en el ámbito local.

3.1. Evolución temporal del peso de la población de más de 55 años.

3.1.1. Evolución nacional: España frente a la UE-27

En este primer subapartado, examinamos cuál ha sido el peso reciente de la población de más de 55 años en España en un contexto europeo. Con este objetivo, llevamos a cabo un doble análisis. En primer lugar, estudiamos la evolución del peso relativo de la población española en comparación con la de la UE-27[21] durante 2001-2019. Para ello, nos centramos en tres grupos: población total, población de 55-59 años y población de 60-64 años (ver gráfico 3.1). Seguidamente, mostramos una fotografía de la situación en 2019, que es el dato más reciente, para cinco cohortes de edad de interés: 55-59, 60-64, 65-69, 70-74 y población de más de 75 años. En este caso, los resultados aparecen desagregados entre varones y mujeres (ver cuadro 3.1). Ambos ejercicios se han llevado a cabo a partir de los datos publicados por Eurostat[22].

Gráfico 3.1.
Evolución de la población de española 55-59 años, de 60-64 años y de la total en relación con la UE-27 (AMBOS SEXOS, 2001-2019)



Nota: los datos de población se refieren a 1 de enero del año correspondiente, tal y como se indica en Eurostat.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

[21] Consideramos los 27 países miembros que integran la Unión Europea en 2020.

[22] Eurostat es la oficina estadística de la Unión Europea y se encarga de publicar estadísticas e indicadores de alta calidad que facilitan las comparaciones entre países y regiones. Ofrece datos poblaciones para España desde 1971, pero la serie relativa a la UE-27 comienza en 2001. Por este motivo, se ha escogido este último año como punto de partida y no el anterior, que sí será la referencia en ejercicios posteriores. 2019 es el último dato disponible.

En una primera parte, tal y como acabamos de señalar, nos centramos específicamente en dos categorías poblacionales (aparte de la total): el colectivo de 55-59 años y el de 60-64 años. El motivo de la elección de estas dos cohortes de edad reside, fundamentalmente, en su especial trascendencia y repercusión en un estudio enfocado al análisis del mercado de trabajo.

El Gráfico 3.1 muestra que la población total española, como porcentaje de la población total de la UE-27, representaba en 2001 un 9,47%. Al final del periodo examinado, en 2019, esa cifra se situaba un punto porcentual por encima (10,5%). Por lo que se refiere a la propia evolución de la serie durante los dieciocho años seleccionados, cabe realizar dos apuntes. Por un lado, el máximo se localiza en el año 2012 (10,63%). Por otra parte, la barrera del 10% se rebasó en 2006 (10,1%) y, desde entonces, ya no se ha descendido de ese umbral.

La cohorte de 55-59 años muestra unas cifras prácticamente idénticas en relación con la serie anterior (porcentaje de la población total española sobre la población total de la UE-27) tanto en los tres primeros años del periodo escogido (2001-2003) como en los tres últimos (2017-2019). El resto de años avanza en niveles inferiores, alcanzándose la máxima diferencia entre ambas series en los años intermedios. Así, en 2009, 2010 y 2011 las distancias se maximizan y se concretan en, aproximadamente, un 1,5%. Por lo que atañe al colectivo de 60-64 años, merece la pena subrayar, a su vez, dos cuestiones. La primera hace referencia a la evolución observada desde 2001 a 2014, puesto que es justamente opuesta a la descrita por la cohorte de 55-59 años. En los últimos años, en cambio, ambas exhiben trayectorias paralelas y se reducen considerablemente las divergencias observadas con respecto a la serie tocante a la población total.

Cuadro 3.1.
Población mayor de 55 años en España y en la UE-27 por tramos de edad (2019)

	UE-27			España	
Varones	Total	218.237.878	Varones	Total	23.009.259
	55-59 años	15.238.027		55-59 años	1.611.961
	60-64 años	13.793.877		60-64 años	1.361.786
	65-69 años	12.142.922		65-69 años	1.147.954
	70-74 años	9.748.519		70-74 años	1.011.942
	75 y más años	16.900.073		75 y más años	1.790.844
Mujeres	Total	228.586.686	Mujeres	Total	23.927.801
	55-59 años	15.802.792		55-59 años	1.661.555
	60-64 años	14.919.514		60-64 años	1.445.592
	65-69 años	13.745.642		65-69 años	1.258.299
	70-74 años	11.608.836		70-74 años	1.176.044
	75 y más años	26.343.226		75 y más años	2.720.492

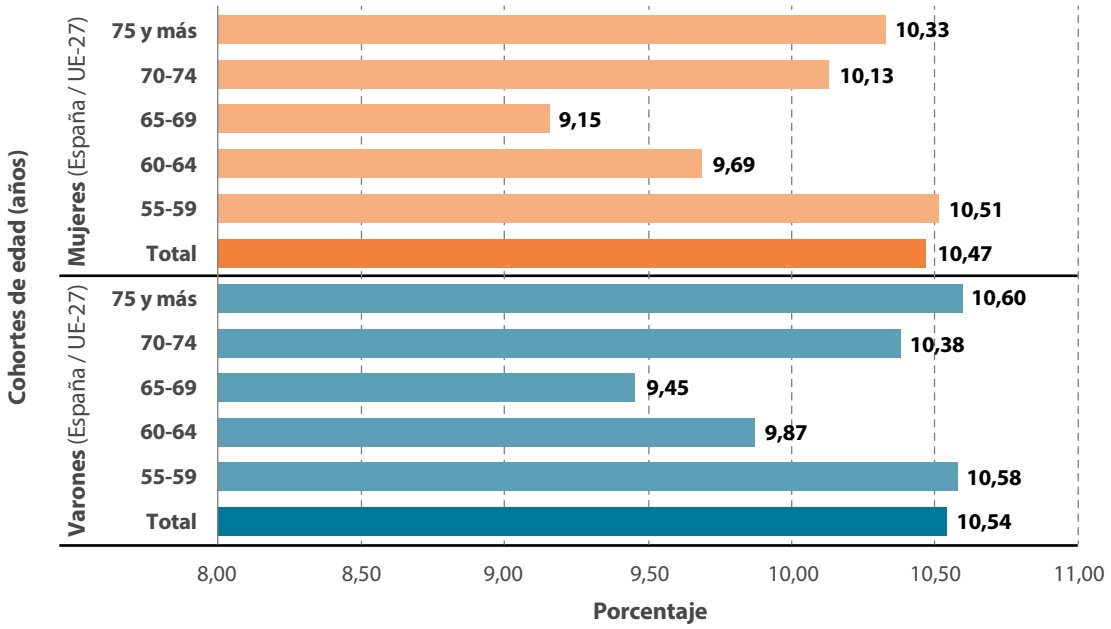
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En segundo lugar, nos detenemos en las cifras absolutas de los mayores de 55 años en 2019, tanto en España como en la UE-27. Estos datos, divididos en cinco cohortes, se recogen en el cuadro 3.1.

En España, el número de mujeres superó al de hombres en cerca de un millón de personas (23.927.801 mujeres frente a 23.009.259 hombres). Esta superioridad también se refleja en cada una de las cinco agrupaciones consideradas. Dentro del grupo de 55-59 años, el predominio del número de mujeres sobre el de hombres se cifró en 49.594. Por lo que se refiere al de 60-64 años, la discrepancia se incrementa hasta los 83.806. Todas las diferencias constatadas en España por grupos de edad, en términos absolutos, son extensibles a la UE-27.

En términos relativos, la situación se invierte. El porcentaje de hombres españoles sobre el total de hombres de la UE-27 es superior al de las mujeres en todos y cada uno de los grupos seleccionados. Todos los colectivos muestran un peso superior al 9% e inferior al 11%. Entre las mujeres, la cifra más alta se observa en el grupo de 55-59 años, con un 10,51%. En los hombres, el mayor peso relativo se encuentra en la cohorte que agrupa a los individuos de 75 y más años. El gráfico 3.2 refleja todas las disparidades entre las categorías poblacionales de referencia.

Gráfico 3.2.
Población mayor de 55 años en España en relación con la UE-27: (VARONES Y MUJERES, 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

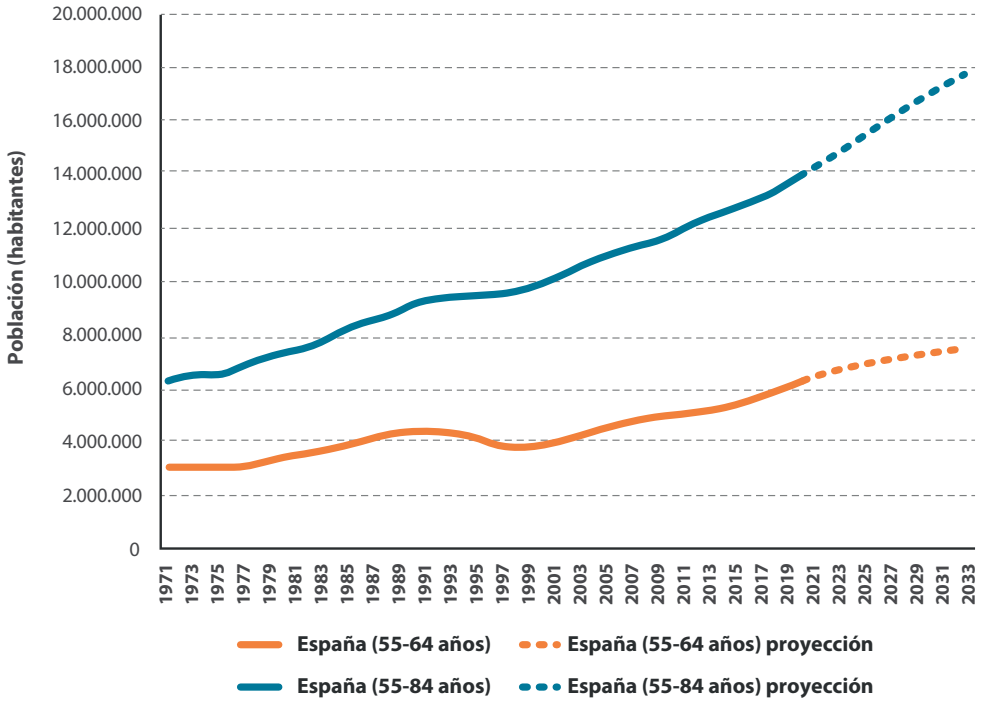
3.1.2. Evolución autonómica: Castilla y León frente a España

A 1 de enero de 2019, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), había un total de 15.186.470 personas mayores de 55 años en España. Esta

cifra representaba un 32,4% respecto de la población total (46.937.060). En Castilla y León, por su parte, este colectivo alcanzó las 965.105 personas. En este caso, el dato suponía un 40,1% en relación con el total de habitantes de la región (2.407.733) y un 2,1% en comparación con el total nacional. Esta subsección persigue ofrecer una panorámica de la población mayor de 55 de años en Castilla y León en perspectiva comparada. Con este objetivo, se realizará una doble comparativa: una frente el total nacional y otra tomando como referencia al resto de comunidades autónomas. En ambos casos se hará especial hincapié en la perspectiva de género.

El gráfico 3.3 que aparece a continuación refleja la evolución de la población de 55 y más años en España desde 1971 (primer año disponible) hasta 2033[23]. En esta representación se han incluido dos series alternativas: la primera describe la trayectoria correspondiente a la población de 55-64[24] años y la segunda, a la de la población de 55-84[25] años.

Gráfico 3.3.
Evolución de la población de 55 y más años en España (AMBOS SEXOS, 1971-2033)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

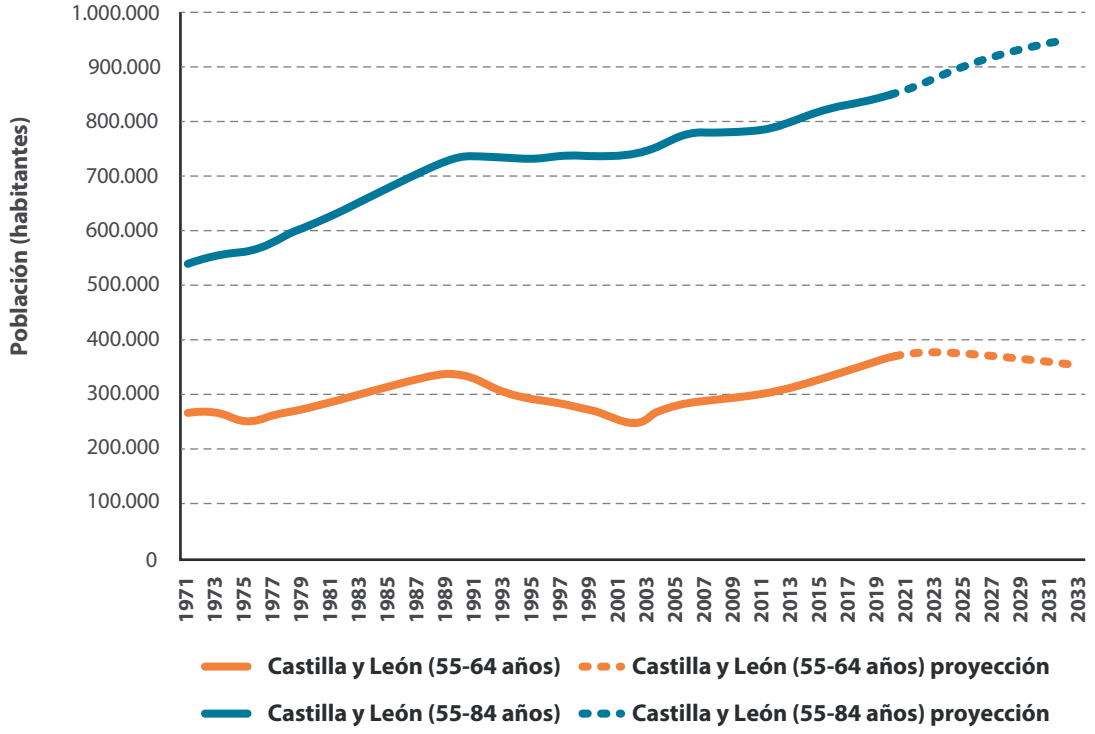
[23] Los datos del periodo 2020-2033 son estimaciones del INE.

[24] Este primer agrupamiento presenta una relevancia especial ya que, como se señaló con anterioridad, el límite de 64 años tiene implicaciones económicas propias desde el punto de vista del mercado laboral.

[25] Desde 1971 hasta 2001 (incluido), las series facilitadas por el INE ofrecen datos poblacionales hasta los 84 años. En adelante, estas series amplían su cobertura y el nuevo límite superior se sitúa en el estrato "100 y más años". A fin de homogeneizar el análisis durante todo el periodo 1971-2033, se ha escogido el colectivo de 55-84 años.

La figura pone de manifiesto el considerable crecimiento del grupo de 55-84 años durante los últimos cincuenta años: un 118,8%. Este colectivo ha pasado de las 6.245.996 personas contabilizadas en 1971 hasta los 13.668.654 individuos registrados en 2019. Las previsiones actuales del INE, además, avanzan un crecimiento adicional cercano a los cuatro millones de personas durante los próximos trece años[26]. Si únicamente nos quedamos con los mayores de 55 años localizados en el intervalo 55-64 años, hemos de subrayar que su incremento desde 1971 a 2019 ha sido del 93,5%, esto es, también ha estado cerca de duplicarse. Cabe reseñar, asimismo, el estancamiento observado en los años noventa del pasado siglo, puesto que la cifra de 1992 (4.366.744) no se vio superada hasta 2005 (4.566.520). Desde ese año y hasta el último dato publicado, de 2019 (6.080.894), el crecimiento ha sido continuo. Finalmente, por lo que atañe a las estimaciones del INE, se prevé un nuevo aumento para este colectivo durante 2020-2033 muy próximo al 20%.

Gráfico 3.4.
Evolución de la población de 55 y más años en Castilla y León (AMBOS SEXOS, 1971-2033)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

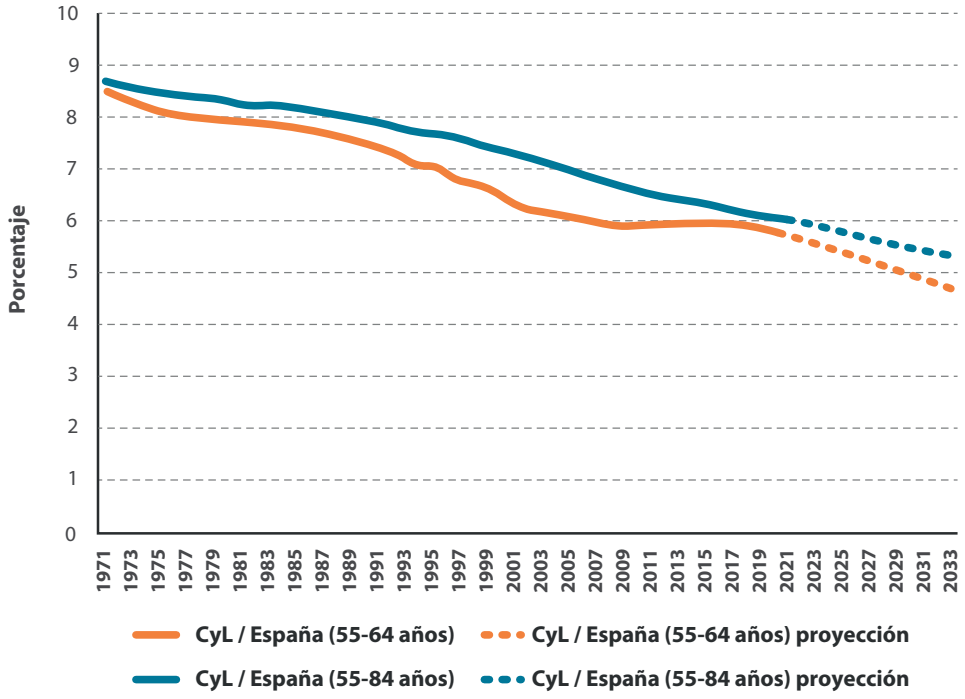
[26] El apartado 2.2 ofrece información más detallada sobre las proyecciones del periodo 2020-2033.

En Castilla y León, la evolución de ambos colectivos aparece caracterizada, de forma similar, en el gráfico 3.4. En esta región, el grupo de 55-84 años, tal y como sucedía con los datos relativos al total nacional (gráfico 3.3), también presenta una clara tendencia creciente. El aumento de 1971 (541.825 personas) a 2019 (835.754 personas) fue del 54,2%. De 2020 a 2033 se prevé que la serie se incremente otro 12,6%.

Por lo que se refiere al otro colectivo de interés, el de 55-64 años, la serie presenta diversos altibajos y se muestra más errática que cualquiera de las anteriores. En la década de los noventa no se aprecia un estancamiento similar al que se apuntaba con anterioridad, sino una profunda caída en el número de personas mayores de 55 años. De 1988 a 2002 las disminuciones que se registraron fueron continuas. Al inicio de ese periodo se contabilizaron 325.532 personas; al final, en 2002, la cifra fue de 254.871. Pese a advertirse una notable recuperación entre 2003 y 2019, las previsiones para 2020-2033 auguran un nuevo descenso. En concreto, las proyecciones del INE estiman una disminución próxima al 3%.

A continuación, se muestran tres figuras que ilustran el peso relativo de la población de Castilla y León sobre el total nacional. El gráfico 3.5a reproduce la evolución del total de Castilla y León en comparación con el total nacional, el gráfico 3.5b recoge las series referentes al colectivo de varones y el gráfico 3.5c, por su parte, alude al de mujeres. En los tres casos se examinan las dos cohortes apuntadas con anterioridad: la de personas de 55-64 años y la concerniente a los individuos de 55-84 años.

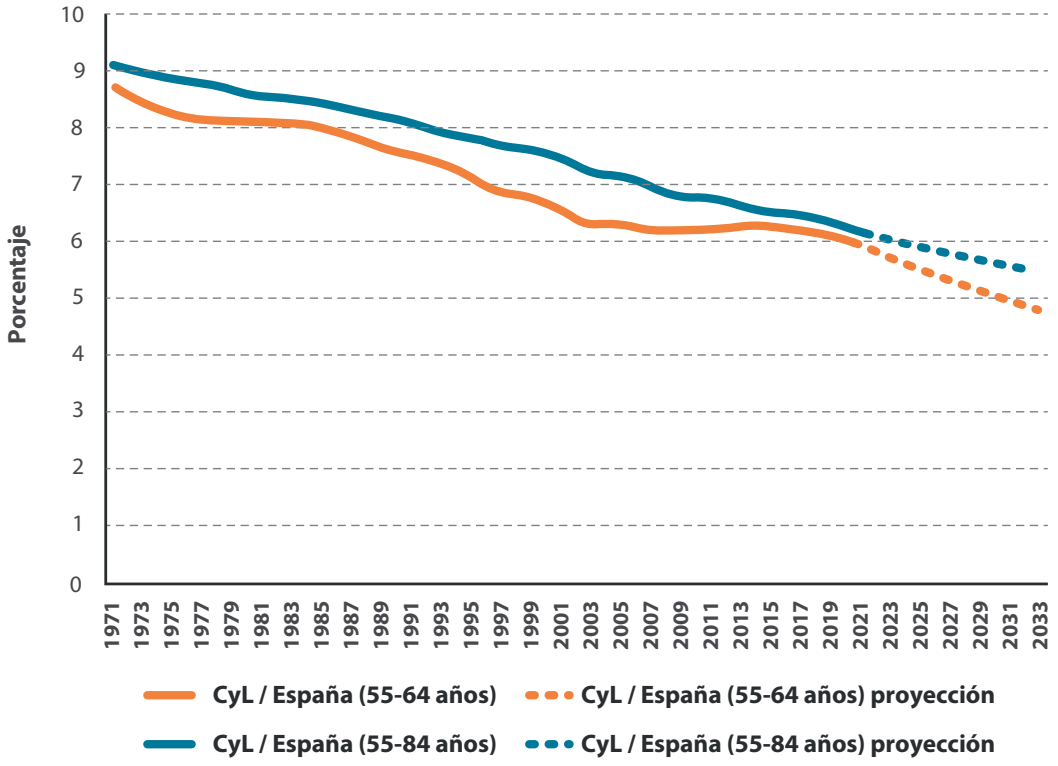
Gráfico 3.5a.
Evolución del peso relativo de la población mayor de 55 años en Castilla y León (AMBOS SEXOS, 1971-2033)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

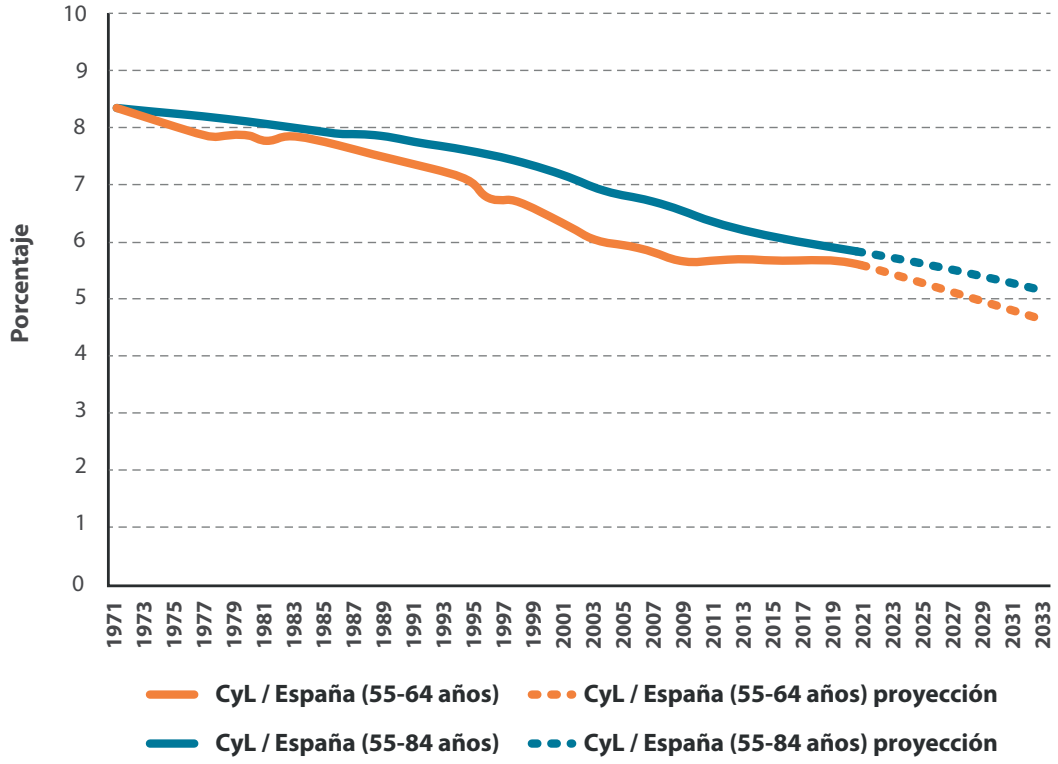
El primer rasgo a destacar es la tendencia decreciente observada en los tres análisis implementados (gráfico 3.5a, gráfico 3.5b y gráfico 3.5c) y para los dos colectivos que acabamos de señalar. En todas las series representadas la importancia relativa de los mayores de 55 años en Castilla y León se reduce, prácticamente, a la mitad (incluyendo el periodo de proyecciones).

Gráfico 3.5b.
Evolución del peso relativo de la población mayor de 55 años en Castilla y León. (VARONES, 1971-2033)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.5c.
Evolución del peso relativo de la población mayor de 55 años en Castilla y León. (MUJERES, 1971-2033)



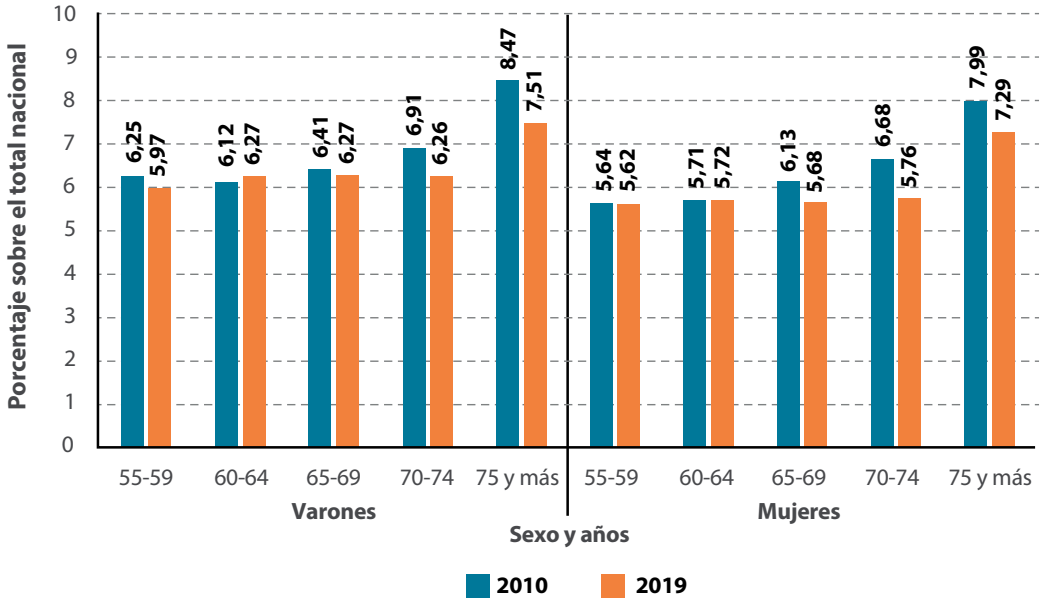
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Asimismo, las figuras evidencian que la caída en la cohorte de 55-84 años ha sido aproximadamente lineal y muy similar en los tres casos expuestos. Las discrepancias más reseñables que se perciben pueden atribuirse, casi en su totalidad, a la evolución descrita por el grupo de 55-64 años. En el colectivo de mujeres, las diferencias en los pesos relativos de las personas de 55-84 años y de 55-64 años, durante las dos primeras décadas objeto de estudio (1971-1990) son, en promedio, ligeramente superiores a las dos décimas porcentuales. En ese mismo periodo, y en el caso de los varones, la diferencia promedio es, exactamente, un 0,5% (ver gráficos 3.5b y 3.5c). Esta distancia se reduce ligeramente en el análisis del peso relativo de ambos sexos, pero sin alcanzar los mínimos observados para las mujeres (ver gráficos 3.5a).

Desde inicios de los años noventa hasta el estallido de "la Gran Recesión", en torno a 2008, se desploman de manera generalizada los pesos relativos de la población de 55-64 años. En ese periodo, la caída es especialmente brusca en las mujeres. En 1990 el peso relativo de las mujeres de 55-64 años era del 7,40%; en 2008, un 5,76%. En otras palabras, la importancia relativa del colectivo de mujeres se redujo un 22% en casi veinte años. Asimismo, durante el periodo 1990-2008 también se constata un fuerte descenso en las cifras de varones (18%) y de ambos sexos (20%), pero sin superar el dato reflejado en las estadísticas oficiales para las mujeres. De 2008 a 2015 tiene lugar un

ligero repunte en la cifra de varones. Sin embargo, desde entonces y hasta el final del periodo, incorporando las últimas estimaciones del INE, los porcentajes vuelven a descender con intensidad. Los datos más actualizados[27] prevén que la caída se agudice durante la década 2023-2033.

Gráfico 3.6.
Evolución del peso relativo de la población mayor de 55 años en Castilla y León. (VARONES Y MUJERES, 2010 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Un análisis alternativo de la importancia relativa de la población mayor de 55 años en Castilla y León, en comparación con el total nacional, es el que se ofrece en el gráfico 3.6. Aquí se representa el porcentaje de distintos grupos de interés a efectos de este informe y en dos años concretos y recientes: 2010 y 2019. De este modo, podemos evaluar cuál sido la evolución desde el inicio de la última década hasta la fecha más actual. Los cinco tramos de edad seleccionados (en años) son los siguientes: 55-59, 60-64, 65-69, 70-74 y 75 y más. Los resultados se exponen desagregados por sexo.

El gráfico 3.6 pone de relieve, por una parte, que la población mayor de 70 años es la predominante (tanto en varones como en mujeres). Dentro de esta categoría, además, podemos identificar que la población de 75 y más años es la cohorte más importante de las cinco examinadas. Esto es así tanto para varones como mujeres y no solo en el retrato más actual, el de 2019, sino también en la fotografía correspondiente a 2010. Por otro lado, resulta igualmente llamativa la pérdida de peso, entre 2010 y 2019, de cuatro de los

[27] La última consulta se llevó a cabo en abril de 2020.

cinco grupos de edad evaluados. Esta circunstancia se confirma, además, para ambos sexos. Únicamente las personas incluidas en el tramo de edad de 60-64 años ha experimento un leve aumento en varones (de 6,12% a 6,27%); el crecimiento en mujeres es casi imperceptible (de 5,71% a 5,72%). Por lo que atañe al resto de cohortes, sufren un descenso más notorio, siendo especialmente profundo el observado en la población más envejecida. A pesar de este último apunte, la población de 75 y más años continúa prevaleciendo en 2019 sobre las restantes, que han visto cómo sus pesos relativos se han equilibrado en la actualidad en comparación con los datos relativos a 2010.

Finalmente, un último enfoque a nivel regional es el que se plasma en los cuadros 3.2a, 3.2b y 3.2c, así como en los gráficos 3.7 y 3.8. En este caso, los análisis implementados efectúan una comparativa entre las cifras correspondientes a las diferentes comunidades autónomas[28]. Comenzando con

Cuadro 3.2a.
Población mayor de 55 años en España por comunidades autónomas (AMBOS SEXOS, 2010 y 2019)

	Población de 55-64 años				Población de 55-84 años			
	2010		2019		2010		2019	
	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)
Total Nacional	5.023.471	100,00	6.080.894	100,00	11.817.965	100,00	13.668.654	100,00
Andalucía	831.978	16,56	1.070.224	17,60	1.929.415	16,33	2.313.448	16,93
Aragón	148.967	2,97	177.698	2,92	372.837	3,15	406.977	2,98
Asturias	145.386	2,89	160.594	2,64	347.369	2,94	373.650	2,73
Baleares	113.846	2,27	142.192	2,34	243.731	2,06	303.962	2,22
Canarias	210.906	4,20	286.324	4,71	454.566	3,85	598.758	4,38
Cantabria	71.157	1,42	84.842	1,40	163.774	1,39	188.885	1,38
Castilla y León	297.718	5,93	357.663	5,88	778.861	6,59	835.754	6,11
Castilla-La Mancha	195.041	3,88	260.048	4,28	509.345	4,31	569.973	4,17
Cataluña	813.410	16,19	933.531	15,35	1.873.899	15,86	2.135.166	15,62
Comunitat Valenciana	546.630	10,88	646.099	10,63	1.276.924	10,80	1.474.948	10,79
Extremadura	112.794	2,25	148.236	2,44	295.501	2,50	328.295	2,40
Galicia	343.354	6,83	374.598	6,16	867.848	7,34	927.890	6,79
Comunidad de Madrid	667.030	13,28	810.987	13,34	1.481.718	12,54	1.800.475	13,17
Región de Murcia	134.241	2,67	172.517	2,84	311.221	2,63	372.461	2,72
Navarra	70.292	1,40	83.592	1,37	163.473	1,38	189.269	1,38
País Vasco	272.964	5,43	309.529	5,09	635.199	5,37	716.212	5,24
La Rioja	34.594	0,69	42.566	0,70	84.072	0,71	96.055	0,70
Ceuta	7.069	0,14	10.053	0,17	15.102	0,13	18.943	0,14
Melilla	6.091	0,12	9.600	0,16	13.105	0,11	17.521	0,13

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

[28] En estos análisis se han incluido, asimismo, los datos correspondientes a las dos ciudades autónomas: Ceuta y Melilla.

las cifras relativas a los cuadros, hemos de reseñar, en primer lugar, que se han incluido aquellas referentes a dos momentos puntuales. Al igual que en el gráfico 3.6, los dos años escogidos han sido 2010 y 2019. Esta elección nos permite inspeccionar, nuevamente, los cambios recientes acaecidos en la población mayor de 55 años. A su vez, se ha llevado a cabo una doble desagregación: población de 55-64 años y población de 55-84 años. Las cifras incluidas en los cuadros que se muestran a continuación aparecen en términos absolutos y también en términos relativos (porcentaje sobre el total nacional del tramo de edad correspondiente).

El cuadro 3.2a, concerniente a ambos sexos, revela que Andalucía es la comunidad autónoma que agrupa un mayor porcentaje de población mayor tanto en 2010 como en 2019. Y esto sucede tanto para el colectivo de 55-64 años, como para el grupo de 55-84 años. En ambos casos, las cifras se incrementan de 2010 a 2019. Por lo que se refiere a los individuos de la cohorte de 55-64 años, el porcentaje se incrementa en algo más de un punto porcentual (del 16,56% al 17,60%). En lo que atañe a las personas de 55-84 años, el crecimiento observado es ligeramente inferior, de seis décimas (del 16,33% al 16,93%). Inmediatamente después de Andalucía figura Cataluña. Sin embargo, las diferencias entre las dos regiones se han ampliado en estos últimos nueve años. La población de Cataluña con una edad comprendida entre 55-64 años representaba un 16,19% del total. En 2019 esa cifra cayó hasta el 15,35%. Si consideramos el tramo de 55-84 años, también advertimos un descenso (del 15,86% al 15,62%). Esta disminución en términos relativos, no obstante, no se puede extender a las cifras absolutas.

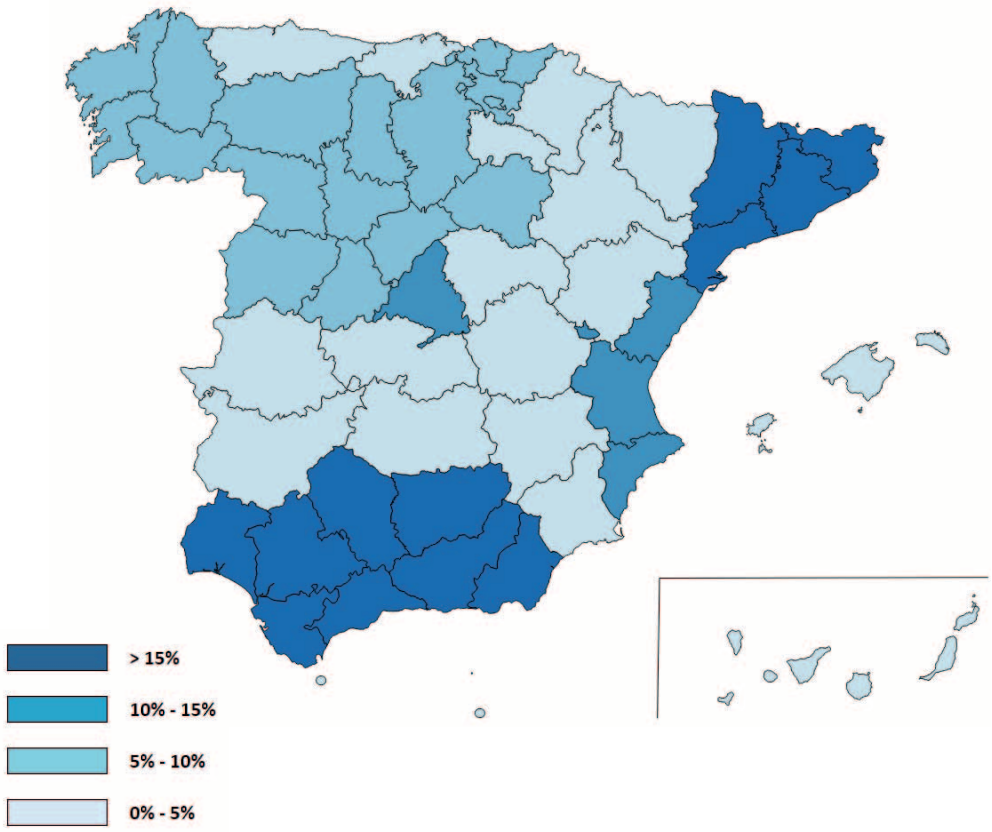
Por debajo de Cataluña, y también por encima de los dos dígitos, se sitúan la Comunidad de Madrid y la Comunitat Valenciana, que ocupan la tercera y la cuarta plaza, respectivamente, en lo que al peso relativo de la población de más de 55 años se refiere.

Este orden prevalece con independencia tanto del año como del tramo de edad considerado. En Castilla y León, por su parte, la población de 55-64 años representaba en 2010 un 5,93%, mientras que en 2019 este dato fue algo menor (5,88%). En cifras absolutas, en cambio, este colectivo pasó de 297.718 personas a 357.663. Atendiendo al grupo más amplio, el de 55-84 años, el efecto que se observa es, nuevamente, el de una reducción en la importancia relativa del colectivo (del 6,59% al 6,11%). Sin embargo, en este último caso las cifras presentan un orden de magnitud superior. Por otro lado, es igualmente importante señalar que los 835.754 habitantes de 55-84 años de Castilla y León en 2019 constituían un 34,7% respecto al total de habitantes de la región durante ese mismo año (2.407.733).

Una manera de acompañar los datos incluidos en el cuadro 3.2a es representar algunas de las cifras relativas que allí se contienen en un mapa temático o mapa de *coropletas*. Esto es precisamente lo que recoge el gráfico 3.7, que ilustra, para cada una de las comunidades y ciudades autónomas, la situación a fecha de 2019 en el caso de los individuos con una edad de 55-64 años. En tono oscuro aparecen coloreadas las regiones que tenían asignado un mayor peso relativo: Andalucía (17,60%), Cataluña (15,35%), Comunidad de Madrid (13,34%) y Comunitat Valenciana (10,63%). Castilla y

León (5,88%), en un azul más atenuado, se encontraba en una posición menos destacada. En concreto, ocupaba la sexta plaza, justo después de Galicia (6,16%) y por encima de País Vasco (5,09%). Las tres últimas posiciones, descontando a las ciudades autónomas, fueron para Cantabria (1,40%), Navarra (1,37%) y La Rioja (0,70%), respectivamente.

Gráfico 3.7.
Peso relativo de la población de 55-64 años por comunidad autónoma. (AMBOS SEXOS, 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El cuadro 3.2b, en los mismos términos que el 3.2a, expone la situación para el caso de los varones. Andalucía también lidera esta clasificación. En general, las cifras de este cuadro son muy similares a las ofrecidas para el colectivo de ambos sexos. Así, por ejemplo, el orden de importancia relativa (mayo peso relativo de la población de más de 55 años) es idéntico al mostrado en el cuadro 3.2a en lo que afecta a las seis primeras posiciones. Cabe reseñar, sin embargo, que para el grupo de 55-64 años, y en el año 2019, Galicia (6,12%) y Castilla y León (6,11%) presentan ahora un peso relativo que es prácticamente idéntico. Por lo que se refiere a las regiones que contaban con una menor representación en el cuadro 2a, el nuevo recuadro, destinado a los varones, pone de manifiesto que Navarra y Cantabria alternan su posi-

ción, pasando esta última a ocupar la penúltima plaza. Esto sucede en las dos cohortes de edad y para los dos años examinados.

El último de estos tres cuadros, el cuadro 3.2c, refleja el mismo escenario que las anteriores, pero centrándose en las mujeres. Las cifras de Castilla y León indican que las mujeres mayores de 55 años tienen un peso relativo inferior al de los hombres respecto al total nacional. Adicionalmente, cabe reseñar que los datos apenan varían en el grupo de 55-64 años entre 2010 y 2019. En el de 55-84 años se produce un descenso superior al medio punto porcentual.

Cuadro 3.2b.
Población mayor de 55 años en España por comunidades autónomas (VARONES, 2010 y 2019)

	Población de 55-64 años				Población de 55-84 años			
	2010		2019		2010		2019	
	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)
Total Nacional	2.452.312	100,00	2.973.747	100,00	5.457.580	100,00	6.409.013	100,00
Andalucía	407.735	16,63	525.524	17,67	892.418	16,35	1.089.787	17,00
Aragón	73.932	3,01	89.003	2,99	174.833	3,20	193.796	3,02
Asturias	70.105	2,86	77.061	2,59	156.646	2,87	171.304	2,67
Baleares	56.933	2,32	70.402	2,37	115.914	2,12	145.880	2,28
Canarias	104.551	4,26	142.128	4,78	216.127	3,96	287.817	4,49
Cantabria	34.882	1,42	41.525	1,40	75.392	1,38	88.551	1,38
Castilla y León	151.747	6,19	181.553	6,11	369.064	6,76	405.723	6,33
Castilla-La Mancha	98.226	4,01	132.456	4,45	241.089	4,42	276.277	4,31
Cataluña	395.227	16,12	451.890	15,20	862.335	15,80	992.513	15,49
Comunitat Valenciana	265.016	10,81	315.482	10,61	593.910	10,88	693.117	10,81
Extremadura	57.232	2,33	75.786	2,55	138.297	2,53	158.739	2,48
Galicia	167.361	6,82	181.874	6,12	395.980	7,26	430.380	6,72
Comunidad de Madrid	310.890	12,68	380.414	12,79	657.776	12,05	810.940	12,65
Región de Murcia	65.587	2,67	85.401	2,87	144.924	2,66	176.203	2,75
Navarra	35.215	1,44	41.907	1,41	77.338	1,42	91.129	1,42
País Vasco	133.132	5,43	149.822	5,04	291.893	5,35	332.395	5,19
La Rioja	17.590	0,72	21.267	0,72	40.133	0,74	46.334	0,72
Ceuta	3.745	0,15	5.161	0,17	7.297	0,13	9.332	0,15
Melilla	3.206	0,13	5.094	0,17	6.211	0,11	8.805	0,14

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

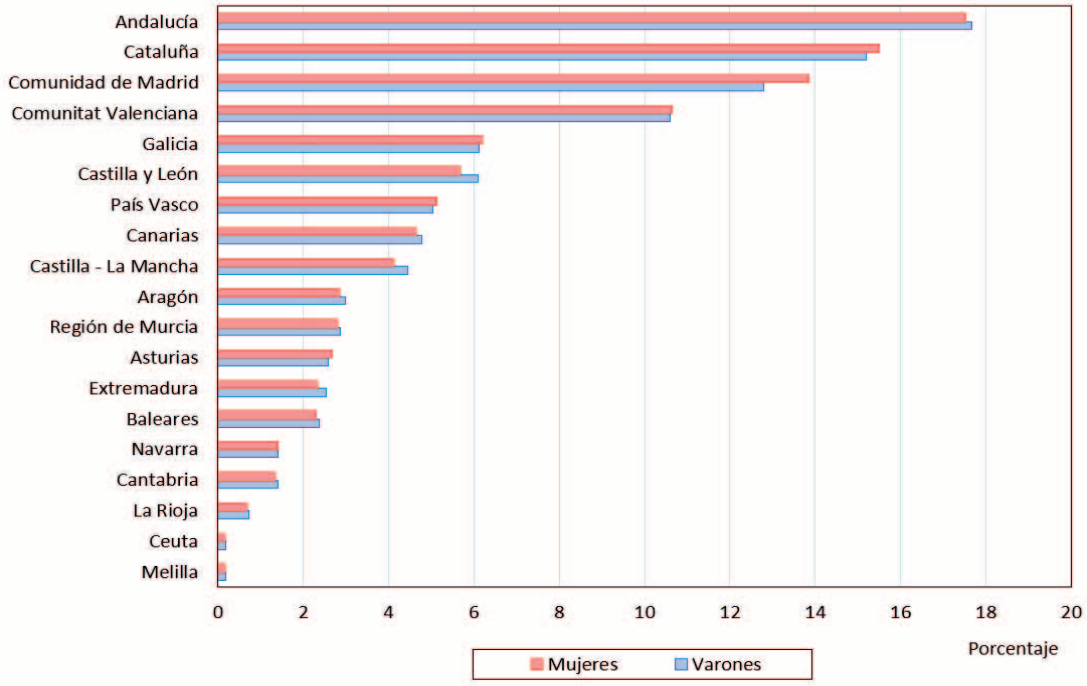
Cuadro 3.2c.
Población mayor de 55 años en España por comunidades autónomas (MUJERES, 2010 y 2019)

	Población de 55-64 años				Población de 55-84 años			
	2010		2019		2010		2019	
	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)
Total Nacional	2.571.158	100	3.107.148	100	6.360.385	100	7.259.643	100
Andalucía	424.244	16,50	544.701	17,53	1.036.997	16,30	1.223.663	16,86
Aragón	75.036	2,92	88.696	2,85	198.004	3,11	213.183	2,94
Asturias	75.281	2,93	83.536	2,69	190.723	3,00	202.352	2,79
Baleares	56.914	2,21	71.793	2,31	127.815	2,01	158.085	2,18
Canarias	106.354	4,14	144.198	4,64	238.442	3,75	310.944	4,28
Cantabria	36.273	1,41	43.318	1,39	88.381	1,39	100.335	1,38
Castilla y León	145.972	5,68	176.113	5,67	409.799	6,44	430.037	5,92
Castilla-La Mancha	96.814	3,77	127.591	4,11	268.256	4,22	293.693	4,05
Cataluña	418.180	16,26	481.640	15,50	1.011.563	15,90	1.142.652	15,74
Comunitat Valenciana	281.615	10,95	330.618	10,64	683.017	10,74	781.834	10,77
Extremadura	55.561	2,16	72.449	2,33	157.204	2,47	169.556	2,34
Galicia	175.992	6,84	192.721	6,20	471.867	7,42	497.505	6,85
Comunidad de Madrid	356.141	13,85	430.571	13,86	823.946	12,95	989.536	13,63
Región de Murcia	68.654	2,67	87.115	2,80	166.299	2,61	196.260	2,70
Navarra	35.078	1,36	41.684	1,34	86.137	1,35	98.144	1,35
País Vasco	139.833	5,44	159.705	5,14	343.304	5,40	383.814	5,29
La Rioja	17.005	0,66	21.300	0,69	43.939	0,69	49.720	0,68
Ceuta	3.325	0,13	4.889	0,16	7.808	0,12	9.610	0,13
Melilla	2.884	0,11	4.508	0,15	6.893	0,11	8.719	0,12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Una última consideración que merece la pena subrayar dentro de este epígrafe hace referencia al peso relativo de varones y mujeres en 2019 diferenciando por comunidad autónoma. En concreto, nos detenemos en el grupo de 55-64 años (ver gráfico 3.8).

Gráfico 3.8.
Peso relativo de la población de 55-64 años por comunidad autónoma (varones y mujeres, 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El gráfico 3.8 ilustra el nuevo marco de análisis en orden descendente de importancia.[29] La figura realza diferencias notables entre comunidades autónomas por razón de género. De un lado, encontramos a la Comunidad de Madrid, donde la diferencia entre mujeres (13,86%) y varones (12,79%) es de más de un punto porcentual en favor de las primeras. En Cataluña, que es la segunda región con una mayor diferencia hacia las mujeres, la discrepancia se concreta en 0,30 puntos porcentuales (15,50% frente a 15,20%). En el extremo opuesto, está Castilla y León. Aquí la diferencia entre mujeres (5,67%) y varones (6,11%) es de casi medio punto porcentual en favor de estos últimos. Tan solo Castilla-La Mancha se aproxima a esta cifra con una diferencia de 0,34 puntos porcentuales (un 4,45% para los varones por un 4,11% para las mujeres).

3.1.3. Evolución provincial en Castilla y León

En este subapartado, implementamos una exploración para el colectivo de individuos objeto de interés desde una doble perspectiva. En primer lugar, realizamos un análisis conjunto de las nueve provincias de Castilla y León.

[29] La ordenación es la misma con independencia del género tomado como punto de partida.

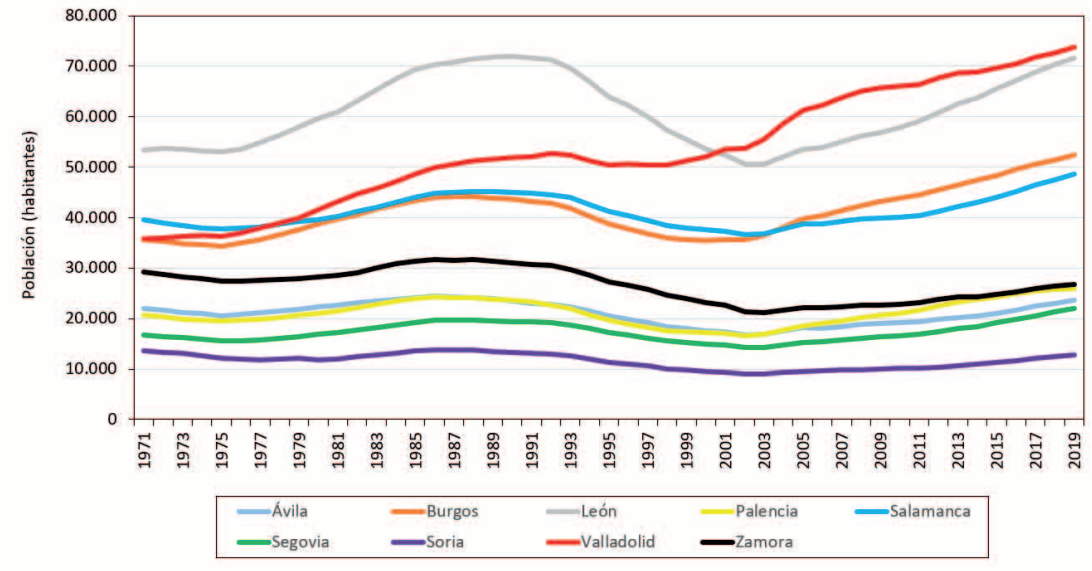
Para ello, presentamos, por un lado, un gráfico con la evolución de la población de más de 55 años, la relativa a ambos sexos, durante 1971-2019. Por otra parte, facilitamos un cuadro, semejante a los cuadros 3.2a y 3.2b, que resume los principales resultados a nivel provincial y por género. Estas cifras se presentan tanto en términos absolutos como relativos. En este caso, además, los pesos relativos se calculan sobre el total de Castilla y León y también en relación con el total nacional.

Seguidamente, efectuamos un ejercicio de síntesis a nivel provincial. Por lo que se refiere a este estudio, más pormenorizado y homogéneo, hemos procedido como se detalla a continuación. Para cada provincia hemos incluido, en primera instancia, una figura que describe la trayectoria de las dos cohortes de edad cotejadas desde un inicio: la de 55-64 años y la de 55-84 años. Esta figura relativiza las cifras de la provincia pertinente frente a los datos de Castilla y León del mismo tramo de edad. A continuación, mostramos un nuevo gráfico que ilustra la importancia relativa de los mayores de 55 años sobre la población total de la provincia en particular. En esta ocasión, desglosamos el colectivo de 55 y más años en seis tramos de cinco años de edad cada uno: 55-59, 60-64, 65-69, 70-74, 75-79 y 80-84 años. La información anterior se presenta, al igual que en ejercicios precedentes, para dos años concretos: 2010 y 2019. El propósito no es otro que el de identificar, si es que sucediera, la presencia de posibles patrones provinciales entre los diferentes grupos de edad y entre dos periodos recientes.

Comenzando con el examen conjunto, presentamos dos gráficos, gráfico 3.9a y gráfico 3.9b, que ilustran la evolución de los mayores de 55 años en un análisis provincial comparado. El gráfico 9a se centra exclusivamente en los individuos que integran la cohorte de 55-64 años y el perfil descrito por la inmensa mayoría de series se puede caracterizar de sinuoso. La única excepción la constituye Valladolid, una provincia que, pese a describir una evolución con ciertas ondulaciones, delinea una marcada tendencia creciente. En este sentido, y con carácter general, podemos reconocer la existencia de tres etapas claramente diferenciadas. Una primera fase abarcaría desde mediados de la década de los setenta hasta finales de los años ochenta. Durante estos quince años, aproximadamente, la población examinada se incrementó de manera continua en todas las provincias de Castilla y León. En el segundo periodo, que transcurre desde inicios de la década de los noventa hasta los primeros años del siglo XXI, se observa justo lo contrario. En relación con esta segunda etapa, la figura desvela igualmente que la caída es especialmente pronunciada en León, que pasó de los 71.972 habitantes con edades comprendidas entre los 55-64 años en 1992, máximo de la serie, a los 50.622 en 2003, su mínimo. El ciclo finaliza con la tercera y última fase, que se prolonga desde los años 2002-2003 hasta la actualidad. Durante este periodo se puede apreciar una notable recuperación en los niveles de población en todas y cada una de las provincias investigadas. Valladolid, que partía de la tercera posición en 1971 con 35.808 habitantes, por detrás de León (53.393) y Salamanca (39.650), y con cifras similares a las de Burgos (35.594), finaliza en cabeza en 2019 con 73.715 habitantes. Soria, en el extremo opuesto, es la provincia que reúne la menor cantidad de personas durante todo el periodo 1971-2019. Es especialmente significativo, al

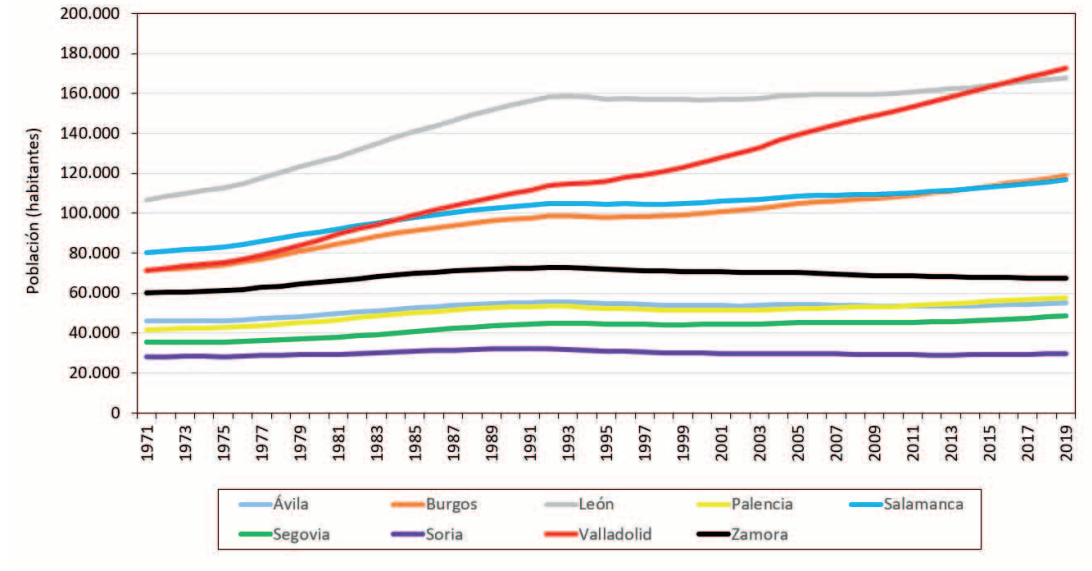
mismo tiempo, el hecho de que la cifra de 2019 (12.800) sea inferior a la de 1971 (13.624).

Gráfico 3.9a.
Evolución de la población de 55-64 años por provincia. (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.9b.
Evolución de la población de 55-84 años por provincia. (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El gráfico 3.9b, por su parte, incorpora a los individuos que pertenecen al grupo de 55-84 años. En esta segunda figura, el perfil serpenteado y las curvaturas características de las series anteriores desaparecen por completo. La serie correspondiente a Valladolid, que aquí parte de la cuarta posición (Burgos registró 71.739 habitantes en 1971 por los 71.422 de Valladolid), de nuevo finaliza liderando las nueve series representadas en 2019. En este nuevo escenario, en cambio, tan solo consigue rebasar a León casi al final del periodo (en concreto, en 2016). Uno de los principales motivos que justifican esta evolución es el estancamiento que tiene lugar en esta última provincia durante unos veinte años (aproximadamente, de 1992 a 2012). En esta figura, Soria vuelve a situarse en última posición durante los cuarenta y ocho años objeto de estudio. Aquí, sin embargo, la población de 2019 es ligeramente superior a la de 1971.

El cuadro 3.3 resume las principales características de la población mayor de 55 años desde una perspectiva de género. Al igual que realizamos en los

Cuadro 3.3.
Población mayor de 55 años en Castilla y León por provincias (varones y mujeres, 2010 y 2019)

	Población de 55-64 años					
	2010			2019		
	Absoluto	Relativo (%)s/ CyL	Relativo (%) s/ España	Absoluto	Relativo (%) s/ CyL	Relativo (%) s/ España
Total nacional (V)	2.452.312	-	100,00	2.973.747	-	100,00
Total CyL (V)	151.743	100,00	6,19	181.555	100,00	6,11
Ávila	10.086	6,65	0,41	12.425	6,84	0,42
Burgos	23.130	15,24	0,94	27.126	14,94	0,91
León	29.013	19,12	1,18	36.026	19,84	1,21
Palencia	11.137	7,34	0,45	13.310	7,33	0,45
Salamanca	19.775	13,03	0,81	24.369	13,42	0,82
Segovia	8.732	5,75	0,36	11.616	6,40	0,39
Soria	5.378	3,54	0,22	6.901	3,80	0,23
Valladolid	32.641	21,51	1,33	35.798	19,72	1,20
Zamora	11.851	7,81	0,48	13.984	7,70	0,47
Total nacional (M)	2.571.158	-	100,00	3.107.148	-	100,00
Total CyL (M)	145.970	100,00	5,68	176.108	100,00	5,67
Ávila	9.054	6,20	0,35	11.168	6,34	0,36
Burgos	20.710	14,19	0,81	25.226	14,32	0,81
León	28.888	19,79	1,12	35.645	20,24	1,15
Palencia	9.856	6,75	0,38	12.708	7,22	0,41
Salamanca	20.372	13,96	0,79	24.278	13,79	0,78
Segovia	7.861	5,39	0,31	10.439	5,93	0,34
Soria	4.737	3,25	0,18	5.898	3,35	0,19
Valladolid	33.456	22,92	1,30	37.917	21,53	1,22
Zamora	11.036	7,56	0,43	12.829	7,28	0,41

CONTINÚA

VIENE DE PÁGINA ANTERIOR

	Población de 55-84 años					
	2010			2019		
	Absoluto	Relativo (%)s/ CyL	Relativo (%) s/ España	Absoluto	Relativo (%) s/ CyL	Relativo (%) s/ España
Total nacional (V)	5.457.580	-	100,00	6.409.013	-	100,00
Total CyL (V)	369.061	100,00	6,76	405.722	100,00	6,33
Ávila	26.144	7,08	0,48	27.791	6,85	0,43
Burgos	52.566	14,24	0,96	59.442	14,65	0,93
León	74.109	20,08	1,36	79.895	19,69	1,25
Palencia	25.467	6,90	0,47	28.519	7,03	0,44
Salamanca	51.131	13,85	0,94	55.758	13,74	0,87
Segovia	21.733	5,89	0,40	24.376	6,01	0,38
Soria	14.318	3,88	0,26	15.211	3,75	0,24
Valladolid	70.806	19,19	1,30	81.483	20,08	1,27
Zamora	32.787	8,88	0,60	33.247	8,19	0,52
Total nacional (M)	6.360.385	-	100,00	7.259.643	-	100,00
Total CyL (M)	409.815	100,00	6,44	430.033	100,00	5,92
Ávila	27.329	6,67	0,43	27.369	6,36	0,38
Burgos	55.560	13,56	0,87	59.668	13,88	0,82
León	85.948	20,97	1,35	88.034	20,47	1,21
Palencia	27.834	6,79	0,44	29.376	6,83	0,40
Salamanca	58.642	14,31	0,92	61.057	14,20	0,84
Segovia	23.457	5,72	0,37	24.348	5,66	0,34
Soria	14.869	3,63	0,23	14.653	3,41	0,20
Valladolid	80.258	19,58	1,26	91.246	21,22	1,26
Zamora	35.918	8,76	0,56	34.282	7,97	0,47

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

cuadros relativos a la comparativa entre comunidades autónomas, este cuadro resume los principales resultados aportando cifras absolutas y relativas. La diferencia aquí estriba en que los datos en términos relativos no se plantean únicamente en contraste con el total nacional (de 55-64 años y de 55-84 años, respectivamente), sino que también se toma como referencia la población de Castilla y León para los dos tramos de población indicados.

El primer apunte que cabe mencionar es referente a la evolución de la población en términos absolutos. Si partimos de los individuos con edades comprendidas en la franja de 55-64 años, resulta fácil corroborar que desde 2010 a 2019 todas las provincias experimentan un incremento en sus respectivas poblaciones (tanto en varones como en mujeres).

Cuando consideramos el colectivo de 55-84 años, advertimos que, en el caso de las mujeres, dos provincias de Castilla y León han visto cómo su población se reducía. Se trata de Soria (que contaba con 14.869 mujeres en 2010 y con 14.653 en 2019) y Zamora (que pasó de 35.918 a 34.282).

Continuando con cifras absolutas, una segunda idea a recalcar es la que atañe a las diferencias por género. Partiendo de la población de 55-64 años, llama la atención que en 2010 solamente dos provincias tuvieran más mujeres que hombres (Salamanca y Valladolid). En 2019 la cifra se reduce a una única provincia: Valladolid (37.917 mujeres por 35.798 varones). Si circunscribimos la reflexión a las personas de 55-84 años, la tendencia se invierte de manera significativa. En 2010, la totalidad de provincias Castilla y León, sin excepción, contaban con más mujeres que hombres. En el año más actual, 2019, la situación varía sensiblemente y la cifra de varones supera a la de mujeres hasta en tres provincias (Ávila, Segovia y Soria). No obstante, la mayoría de mujeres continúa predominando en las seis provincias restantes (Burgos, León, Palencia, Salamanca, Valladolid y Zamora).

Una segunda incursión de interés en el cuadro 3.3 es la que se ciñe a las cifras relativas. La primera columna sobre la que hemos de profundizar es la que recoge los datos provinciales en comparación con el total de habitantes de Castilla y León (de 55-64 años y de 55-84 años, respectivamente). De las nueve provincias que conforman Castilla y León, cuatro de ellas presentan valores que se sitúan siempre por encima de los dos dígitos. Son las siguientes: Burgos, León, Salamanca y Valladolid. De estas cuatro, León y Valladolid son las dos provincias que se disputan la primera plaza en función de la variable y dimensión escogidas. Esta cifra, en cualquier caso, suele asentarse en torno al 20%. En cuanto a las provincias con una menor representación de ciudadanos de 55 y más años, sobresalen Segovia y Soria, que presentan las cifras más bajas en todos los cuadrantes en que puede dividirse el cuadro 3.3.

Finalmente, y también en relación con los datos que se ofrecen en términos relativos, cabe aludir a las cifras facilitadas sobre el total nacional. En este sentido, hay que señalar que tanto León como Valladolid son las dos únicas provincias de la región que tienen asignado un peso relativo superior al 1% en todas y cada una de las variantes que ofrece el cuadro 3.3, esto es, con independencia de llevar a cabo una lectura por género (varones/mujeres), tipo de población (55-64 años/55-84 años) o año de estudio (2010/2019).

En el segundo de los ejercicios asociado a la subsección 2.1.3, elaboramos un breve compendio a nivel individual. Mediante un esquema uniforme y directamente comparable, nos acercamos a la realidad del colectivo objetivo en este informe: los mayores de 55 años.

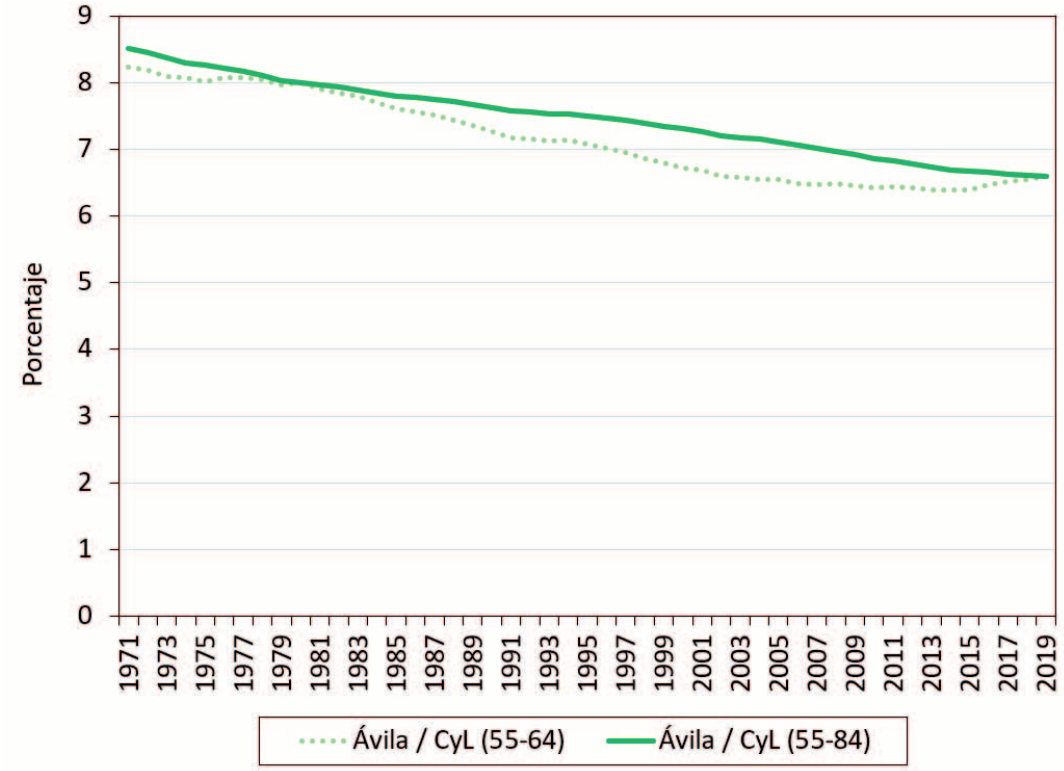
Ávila[30]

Durante el periodo 1971-2019 Ávila ha sido, junto con Soria y Zamora, una de las tres provincias de Castilla y León en las que la población de más de 55 años ha visto reducida su importancia relativa en el conjunto de la región

[30] En la nueva batería de gráficos a nivel provincial que comienza en esta página, es preciso recordar que la figura de la superior toma como referencia la población total de la comunidad autónoma (para el correspondiente tramo de edad); la inferior, la población total de la provincia en cuestión.

(ver gráfico 3.10a). En 1971 el porcentaje individuos con edades comprendidas entre 55-64 años, sobre ese mismo grupo personas en la comunidad autónoma, era un 8,23%. Y el de personas de 55-84 años fue incluso superior (8,52%). Sin embargo, al final del periodo ambos porcentajes se situaban por debajo del =7%. Las principales diferencias entre las dos cohortes de edad seleccionadas se aprecian durante la década 1995-2005, periodo durante el cual la distancia llegó a ser de hasta 0,62 puntos porcentuales en favor del colectivo de 55-84 años (año 2002).

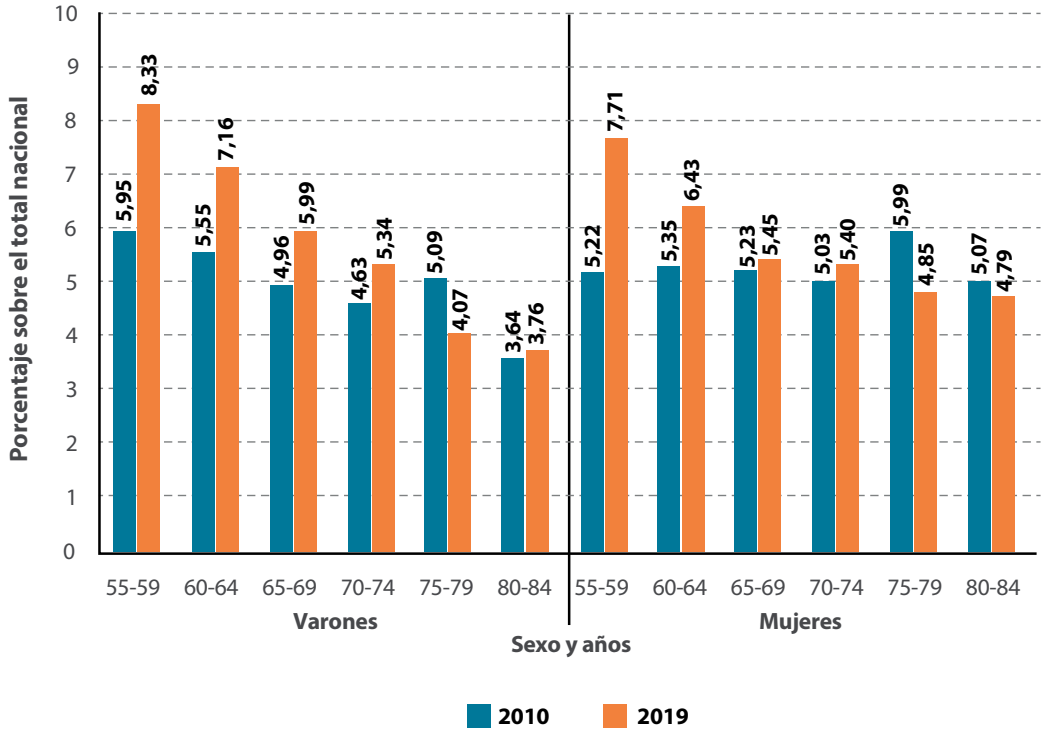
Gráfico 3.10a.
Evolución de la población mayor de 55 años en Ávila (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El gráfico 3.10b desagrega a la población mayor de 55 años en seis categorías o tramos de edad: 55-59, 60-64, 65-69, 70-74, 75-79 y 80-84. Este segundo gráfico, además, recoge tres rasgos que son comunes y característicos de la mayoría de provincias de Castilla y León (tal y como se advertirá en páginas posteriores). En primer lugar, es patente la ganancia de peso relativo de los cuatro primeros tramos de edad durante la última década. Este hecho queda reflejado tanto para los varones como en el caso de las mujeres. En segundo lugar, existe un colectivo que presenta un comportamiento singular en la inmensa mayoría de provincias y que se aleja de la tendencia anterior. Es el grupo de 75-79 años. En Ávila, su pérdida de importancia relativa, con independencia del género, se cifra en más de un uno por ciento. Un tercer y último apunte atañe a las mujeres. En lo que se refiere al año 2010, los porcentajes aparecen bastante equilibrados entre los diversos tramos. Como veremos en adelante, es un perfil muy frecuente.

Gráfico 3.10b.
Caracterización de la población más de 55 de años en Ávila (tramos de edad y sexo 2010 y 2019)



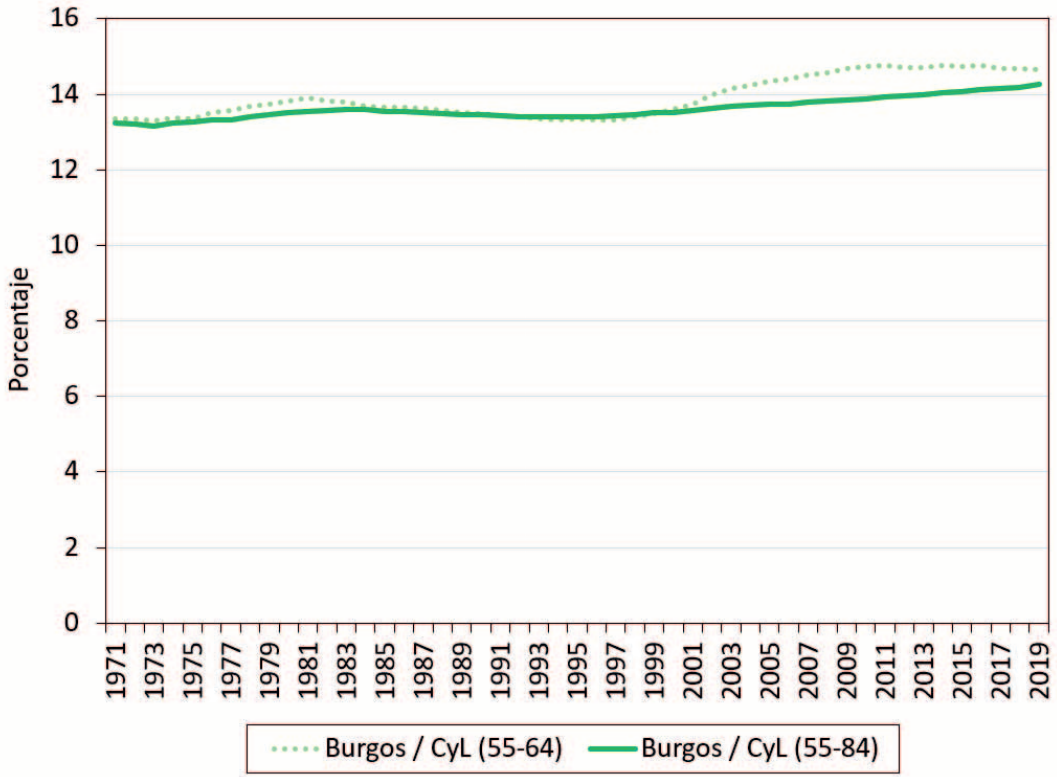
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Burgos

La segunda de las provincias a explorar es Burgos. El gráfico 3.11a permite identificar un ligero crecimiento en el peso relativo de ambas cohortes de edad durante el periodo de estudio. Es muy significativo, no obstante, puesto que Burgos es, junto con Valladolid, el único territorio de los aquí inspeccionados que muestra una clara tendencia creciente en las últimos cinco décadas. En los primeros treinta años (1971-2001) las dos series representadas aparecen prácticamente solapadas y apenas se vislumbran diferencias reseñables. De ese punto en adelante, la serie referente a los individuos de 55-64 años desmarca rebasando la barrera del 14% en 2003. La agrupación de 55-84 años no supera ese umbral hasta 2014.

El gráfico 3.11b revela discrepancias notables en la importancia relativa de las diferentes cohortes de edad. Tal y como se apuntó en el espacio destinado a Ávila, estas divergencias son especialmente llamativas en los cuatro primeros tramos de edad: 55-59, 60-64, 65-69 y 70-74. Por lo que se refiere a ellos, tanto el colectivo de varones como el de mujeres ha visto incrementar de forma considerable su peso relativo. Y la agrupación que integra a la población más joven (55-59 años), en particular, es el colectivo que experimenta el crecimiento más importante.

Gráfico 3.11a.
Evolución de la población mayor de 55 años en Burgos (AMBOS SEXOS, 1971-2019)

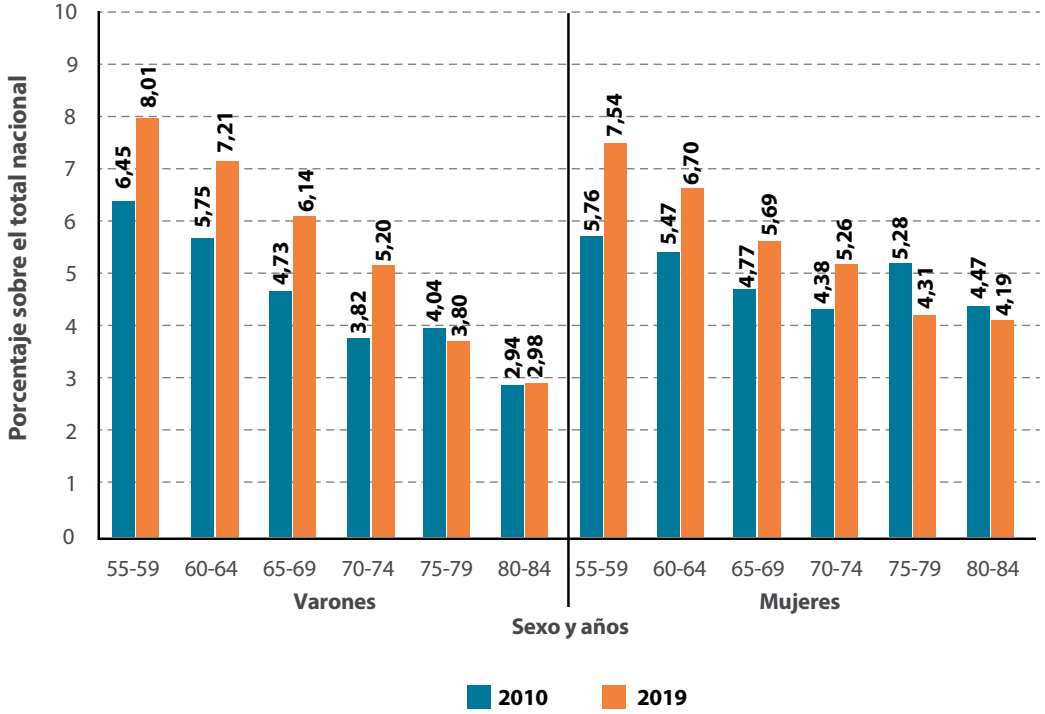


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En otro orden de ideas, el comportamiento más anárquico o confuso de los dos últimos tramos se vuelve a poner de manifiesto. El porcentaje correspondiente a los individuos de 75-79 años se ha reducido en 2019 para los dos sexos, siendo especialmente profunda la caída registrada en las mujeres. En cuanto al grupo edad más avanzada (80-84), podemos señalar, para los varones, que suponía cerca de un 3% del total de habitantes de la provincia en 2010 y que ese dato apenas se ha modificado en los últimos nueve años. Si atendemos al colectivo de mujeres burgalesas, hemos de significar que su representación tampoco ha variado en exceso.

Gráfico 3.11b.

Caracterización de la población de más de 55 años en Burgos (tramos de edad y sexo 2010 y 2019)

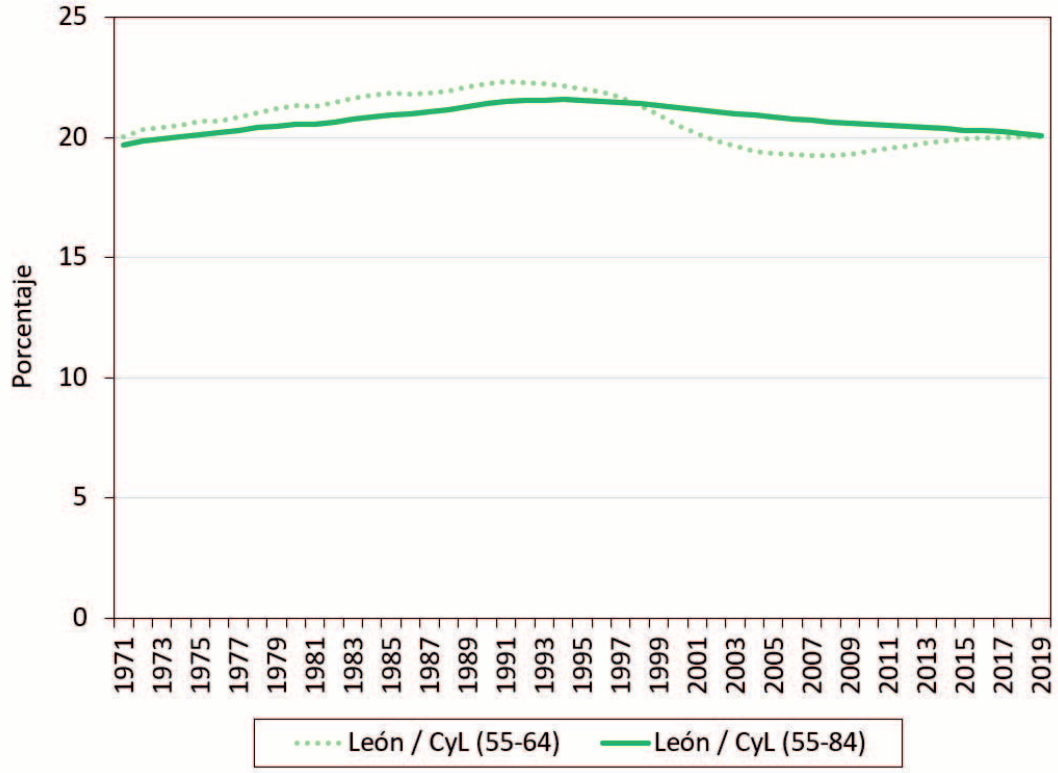


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

León

Por lo que se refiere a León, el gráfico 12a muestra que ambas series crecen en paralelo hasta mediados de los años noventa, periodo en el que alcanzan sus máximos. Desde 1997 hasta 2019, la serie de 55-84 años desciende de manera lenta, pero incesante. La correspondiente al grupo de 55-64 años no evoluciona exactamente igual. Aunque cae bruscamente durante diez años (pasa de un 21,67% en 1997 a un 19,27% en 2007), experimenta una ligera mejoría de 2008 en adelante que le permite, por un lado, regresar a la senda del 20% y, por el otro, alcanzar los niveles de la serie alternativa (55-64 años) en el año 2019. En ambas cohortes de edad las cifras al final del periodo son muy similares a las declaradas en el instante inicial.

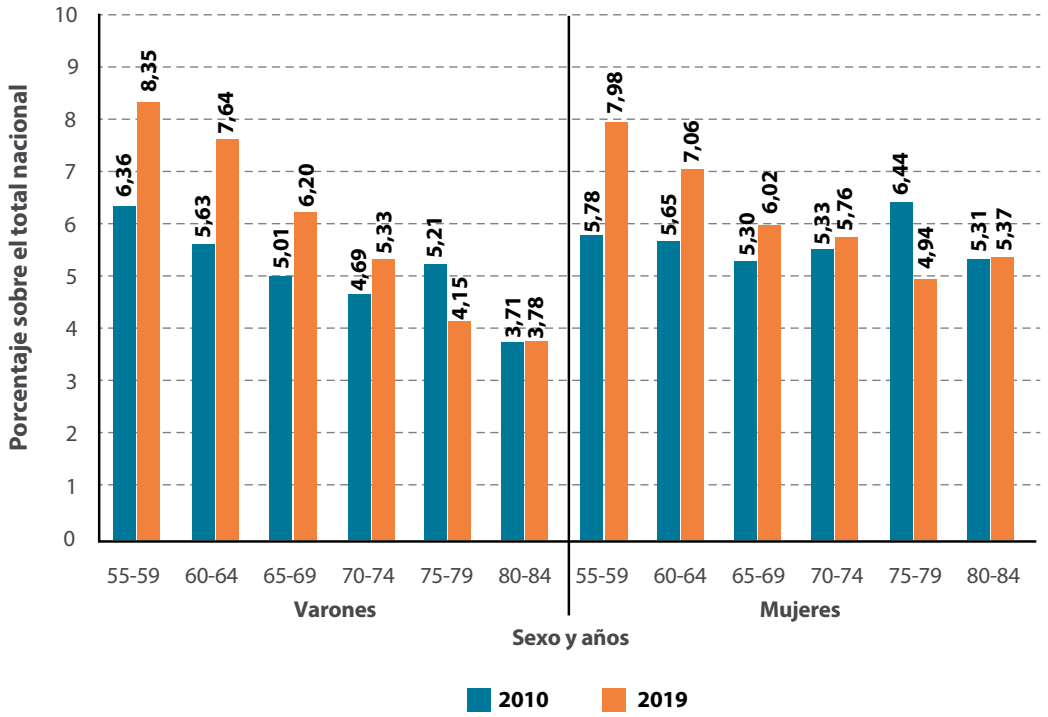
Gráfico 3.12a.
Evolución de la población mayor de 55 años en León (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

La estructura demográfica de los individuos de más de 55 años en León sigue, una vez más, el patrón de referencia en Castilla y León. Aquí merece la pena insistir en la peculiaridad del tramo relativo a los 75-79 años. En esta provincia observamos que es la única cohorte de edad, de las seis inspeccionadas, que ha perdido peso relativo entre 2010 y 2019. Y lo hace, además, de manera muy señalada y para los dos sexos. En los varones, el porcentaje asignado a este grupo desciende del 5,21% al 4,15%. En las mujeres, esta disminución es aún mayor, del orden del 1,5%. Por otro lado, se vuelve a confirmar que en el año 2019 los grupos que tienen atribuido un mayor peso

Gráfico 3.12b.
Caracterización de la población de más de 55 años en León (tramos de edad y sexo 2010 y 2019).



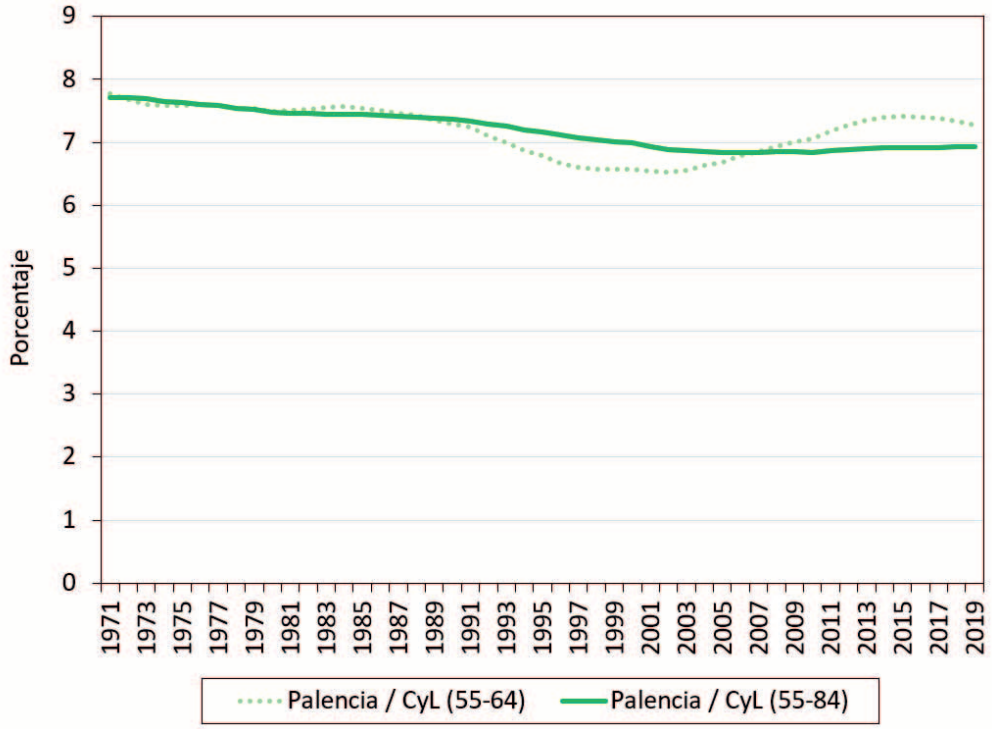
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

relativo son los cuatro primeros (y en sentido descendente). Este perfil tan marcado y característico de caída en cascada de los diferentes tramos de edad, es muy representativo del año más reciente en varias provincias. Los datos correspondientes a 2010 no nos permiten llevar a cabo la misma aseveración con tanta rotundidad. En especial, en lo que concierne a las mujeres. El mismo diagnóstico de León nos sirve como ejemplo de esto último, puesto que la agrupación predominante en 2010, para el caso del colectivo femenino, fue la de 75-79 años (y no ninguna de las tres primeras).

Palencia

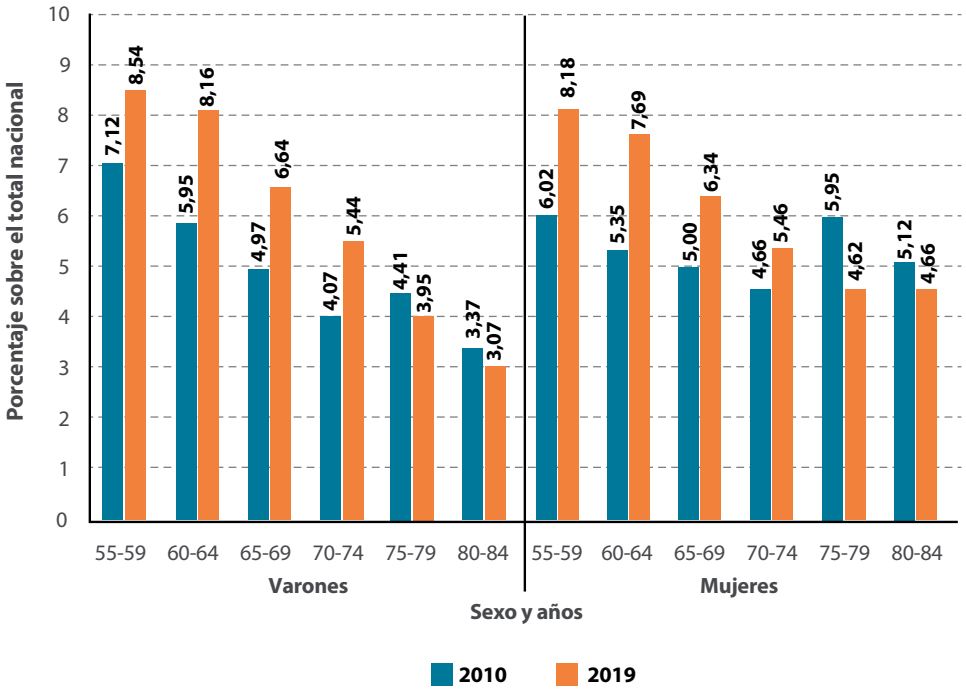
El gráfico 3.13a muestra que durante casi la primera mitad del periodo seleccionado, las dos series relativas a la población mayor de 55 años en Palencia se superponen. Empiezan a divergir a inicios de la década de los noventa y, desde esa fecha y hasta 2007, año en que se cruzan, la serie que describe el peso relativo de la población de 55-64 años avanza por debajo de la referente a la cohorte más amplia. Sin embargo, esta trayectoria se invierte completamente de 2008 a 2019. Por otro lado, durante los casi cincuenta años comparados, el grupo de 55-64 años ha experimentado un retroceso superior al medio punto porcentual (en 1971 el porcentaje fue un 7,78%; en 2019, un 7,27%). En cuanto a la población de 55-84 años, la caída fue más lineal e intensa: del 7,71% al 6,93%.

Gráfico 3.13a.
Evolución de la población mayor de 55 años en Palencia (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.13b.
Caracterización de la población de más de 55 años en Palencia (tramos de edad y sexo 2010 y 2019)



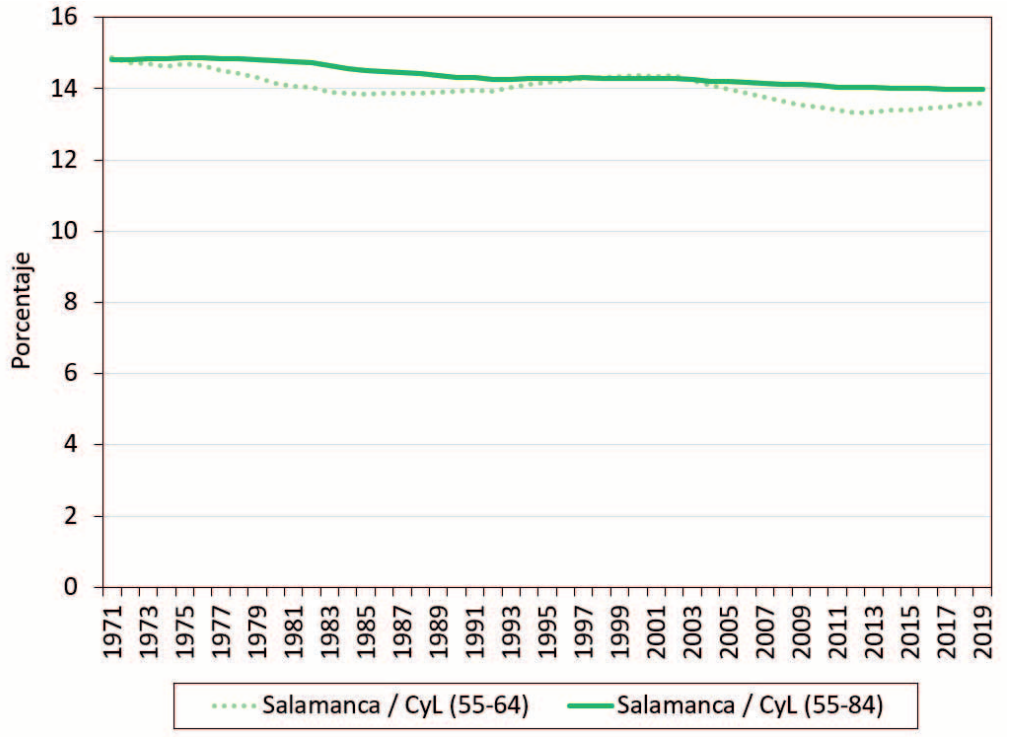
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

La composición de los mayores de 55 años en Palencia, plasmada en el gráfico 3.13b, ilustra dos hechos que es preciso remarcar. Inicialmente, la imagen permite verificar un incremento muy significativo en los porcentajes de los cuatro primeros tramos de edad, tanto en varones como en mujeres, durante 2010-2019. Basta con reconocer la magnitud del menor de estos crecimientos, el que se aprecia en la cohorte de 70-74 años en las mujeres, para certificar esta impresión. El segundo de los apuntes hace referencia a los dos tramos de edad pendientes de comentar: el de 75-79 años y el de 80-84 años. En contraposición a lo señalado para al resto de cohortes, lo que aquí se observa es un predominio de las respectivas categorías en el año 2010 y no en 2019. Esta circunstancia también se refleja en las figuras correspondientes a las provincias de Segovia y Soria. No obstante, la particularidad de Palencia que no comparten estas últimas es la prevalencia del resto de tramos, y para los dos sexos, en el año 2019.

Salamanca

La evolución de la población de más de 55 años en Salamanca durante las últimas cinco décadas, en términos relativos, ha sido la más estable entre las nueve provincias de Castilla y León. Las cifras revelan una pérdida de un 1,27% en la serie de 55-64 años, así como una caída de un 0,85% en el caso de la cohorte que agrupa a las personas de 55-84 años. El gráfico 3.14a también evidencia que el colectivo de 55-64 años se mueve durante casi todo el periodo por debajo de la categoría más amplia. La excepción la constitu-

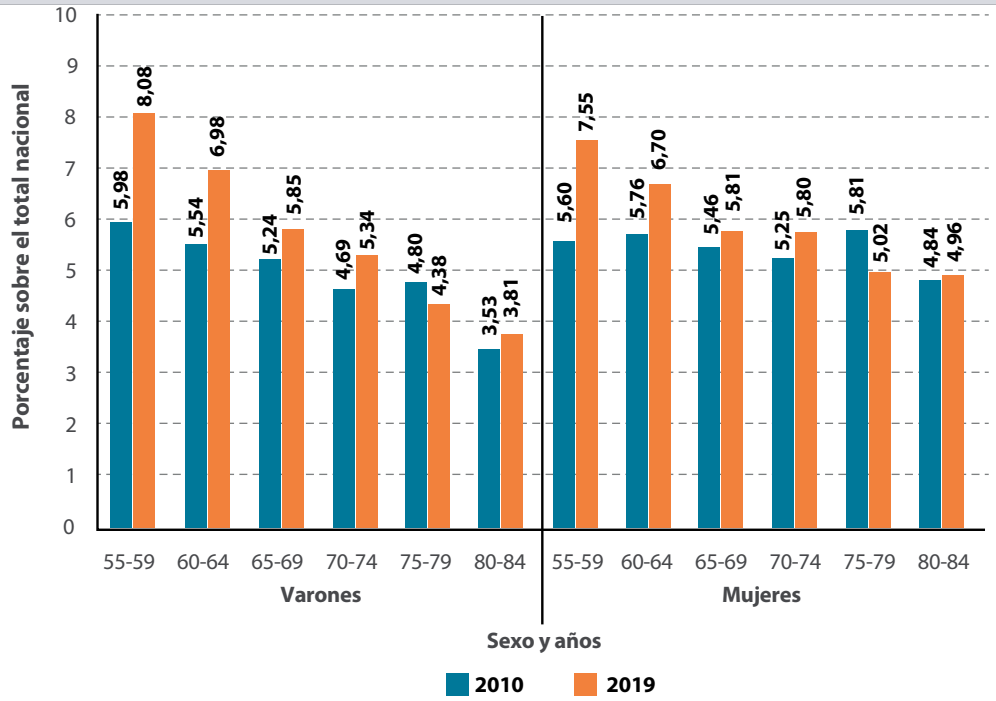
Gráfico 3.14a.
Evolución de la población mayor de 55 años en Salamanca (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

yen los últimos años de la década de los noventa y los de principios de la década 2000-2010, cuando ambas series no solo tienden a converger, sino que terminan superponiéndose. En términos absolutos, por su parte, el total de salmantinos (ambos sexos) con edades comprendidas entre los 55-64 años se incrementó un 22,69% entre 1971 y 2019 (pasando 39.650 a 48.648). En lo que afecta a la población de 55-84 años, ascendió de 80.330 a 116.817 (45,42%).

Gráfico 3.14b.
Caracterización de la población de más de 55 años en Salamanca (tramos de edad y sexo2010 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

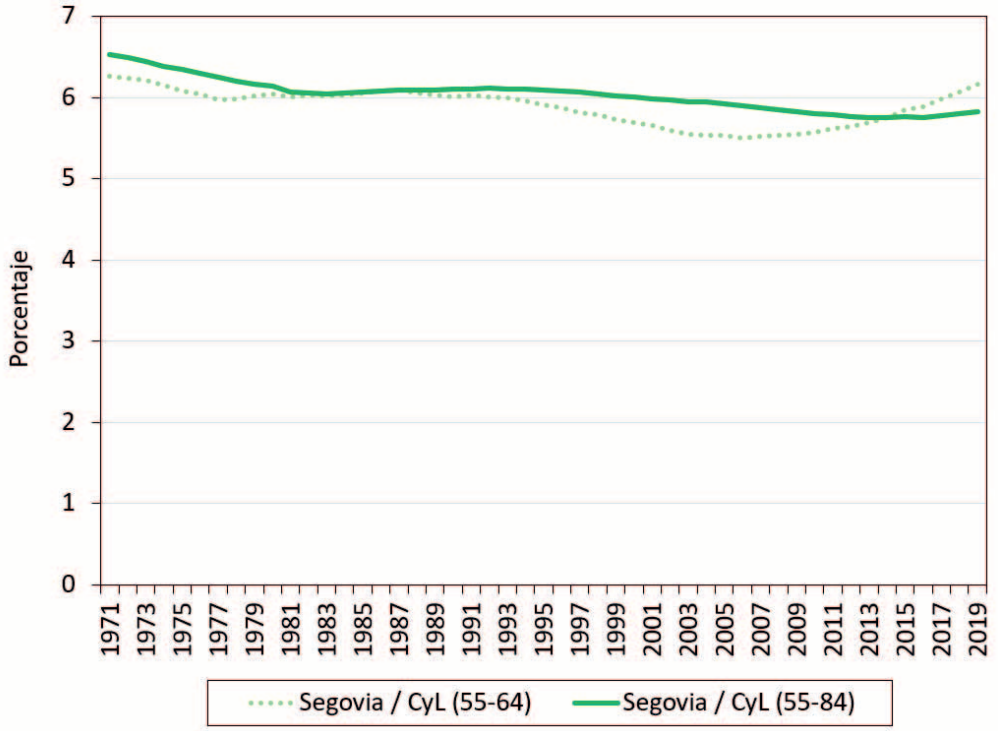
En lo que concierne al gráfico 3.14b, cabe mencionar el equilibrio existente entre los distintos tramos en el año 2010 y para el caso de las mujeres. La diferencia entre el máximo (un 5,81% de la cohorte 75-79 años) y el mínimo (un 4,84% de la cohorte 80-84 años) no consigue excede el 1%. Si consideramos el año 2019, en cambio, la distancia entre el máximo (un 7,55% de la cohorte 55-59 años) y el mínimo (un 4,96% de la cohorte 75-79 años) se extiende más allá del 2,5%. En los varones, la estructura demográfica es similar en los dos años objeto de estudio. Sin embargo, las cifras correspondientes a la fecha más cercana, el año 2019, ofrecen un orden de magnitud notablemente superior. Un último comentario de interés debe recaer sobre el grupo de 75-79 años (sin duda, el más característico). En Salamanca, los porcentajes determinados a partir de la información disponible en el INE también avalan un mayor peso relativo en el año 2010 para los dos géneros.

Segovia

La figura que describe la evolución de la población de mayores de 55 años en Segovia, el gráfico 3.15a, ofrece algunos rasgos particulares que señalamos a continuación. En primer lugar, llama la atención la estabilidad de ambas series durante la década de los ochenta, un periodo en el que apenas experimentan variaciones dignas de mención. En el caso del colectivo de 55-84 años, esta constancia perdura incluso hasta finales de los noventa. A partir de ese momento, se advierte un paulatino descenso que alcanza su mínimo el año 2014 (5,75%). Si restringimos el análisis a la evidencia mostrada por la evolución del grupo de 55-64 años, el retrato es mucho más esclarecedor. Durante gran parte de la década de los setenta traza una trayectoria paralela a la serie de 55-84 años. Así, de 1971 a 1977 la distancia entre ambas es prácticamente invariable y se sitúa, de media, en torno a un 0,25%. Con posterioridad, en la década 1995-2005, las series vuelven a divergir de forma notoria. La máxima diferencia emerge en 2004 (un 0,41%). En adelante, la serie de 55-64 años comienza a recuperar trascendencia en términos relativos y concluye el periodo por encima de la serie alternativa.

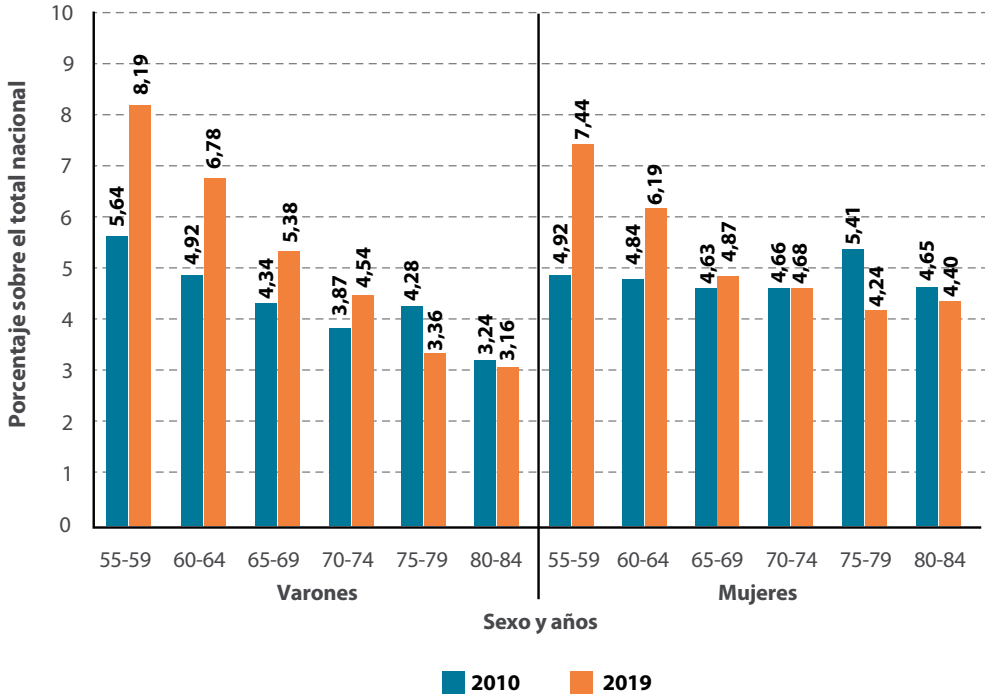
Por lo que se refiere al gráfico 3.15b, y tomando como referencia la composición de la estructura demográfica de los mayores de 55 años en el resto de provincias de Castilla y León, conviene destacar dos cuestiones. En primer

Gráfico 3.15a.
Evolución de la población mayor de 55 años en Segovia (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.15b.
Caracterización de la población de más de 55 años en Segovia (tramos de edad y sexo 2010 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

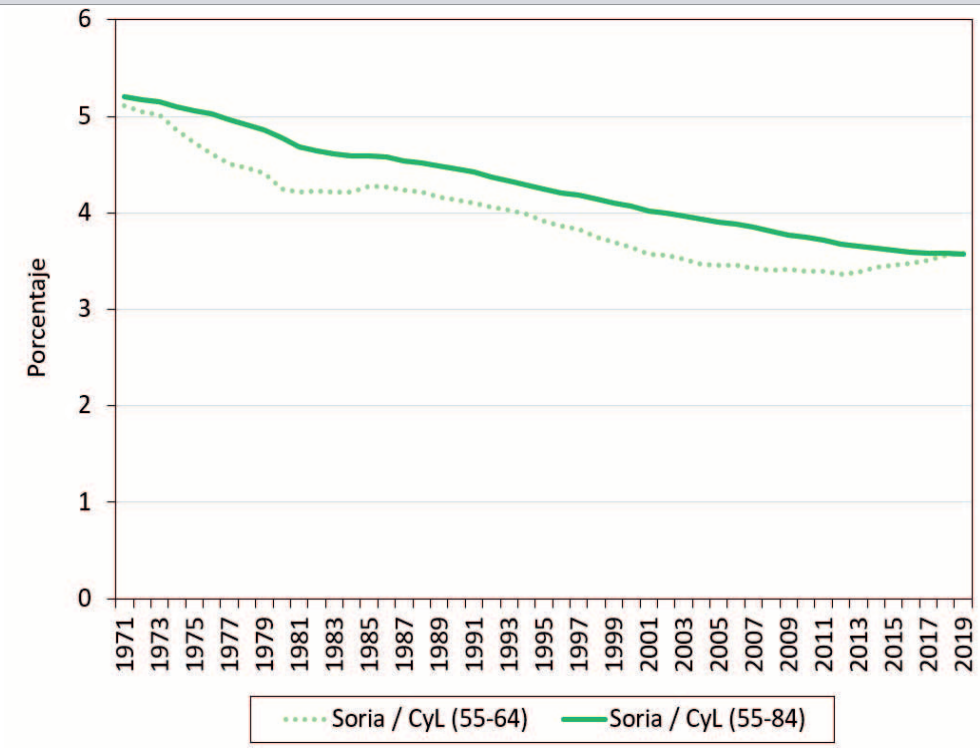
lugar, la práctica inexistencia de cambios reseñables en la población de mujeres de 65-74 años durante la última década. Y en segundo lugar, el extraordinario crecimiento en el peso relativo de la cohorte de 55-59 años. Este aumento es semejante en los dos sexos y pone nuevamente de manifiesto un rasgo o elemento que comparten todas las provincias revisadas: la consolidación de la cohorte de 55-59 años como agrupación principal, en cuanto a trascendencia o importancia relativa, en la actualidad.

Soria

Esta provincia, junto con Ávila y Zamora, ha experimentado una más que patente reducción de población mayor de 55 años en términos relativos. A pesar de que este descenso no ha sido tan acentuado como en las provincias arriba indicadas, sí ha sido largo y constante. El gráfico 3.16a representa claramente esta situación. La figura ilustra, además, que la caída ha sido análoga en ambas series, puesto que éstas mantienen una distancia de referencia aproximadamente constante durante casi todo el periodo bajo supervisión. Los únicos momentos en que las series se aproximan considerablemente son, curiosamente, las fechas iniciales y finales escogidas para acometer el estudio. En este sentido, cabe subrayar que en 1971 la población mayor de 55 años de Soria representaba algo más de un 5% de ese colectivo en Castilla y León. En 2019, en cambio, su importancia relativa ha disminuido hasta instalarse en torno a un 3,5%.

Gráfico 3.16a.

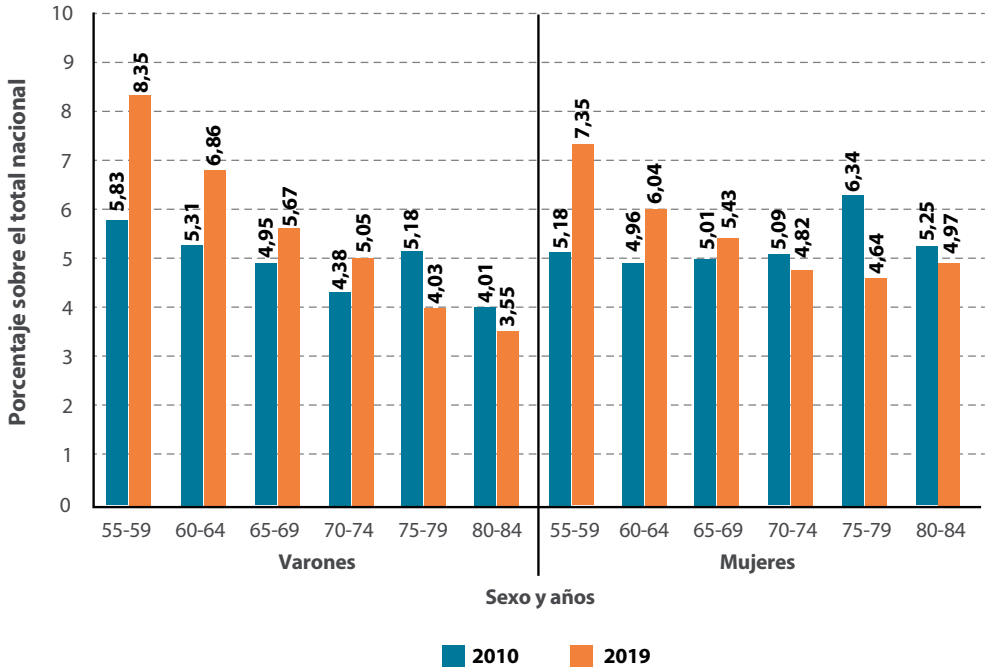
Evolución de la población mayor de 55 años en Soria (AMBOS SEXOS, 1971-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.16b.

Caracterización de la población de más de 55 años en Soria (tramos de edad y sexo 2010 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El gráfico 3.16b, por su parte, reproduce varios de los patrones o características representativas de gran parte de las provincias de la región. Así, por ejemplo, la figura vuelve a mostrar el considerable incremento de peso relativo que tiene lugar en los tres primeros tramos de edad: 55-59, 60-64 y 65-69. Por otro lado, la imagen también facilita la identificación de los individuos de 75-79 años como el grupo más excepcional en 2010. En el caso de los varones, esta particularidad reside en el hecho de alterar la estructura descendente que sí respetan las otras cinco cohortes. Por lo que atañe a la composición de los mayores de 55 años en el colectivo de mujeres, la singularidad estriba en alejarse de manera reseñable de las proporciones asignadas a las diferentes categorías o agrupaciones. El peso de la población femenina de 75-79 años en 2010, en relación con la población total de la provincia, sobresale de forma muy llamativa.

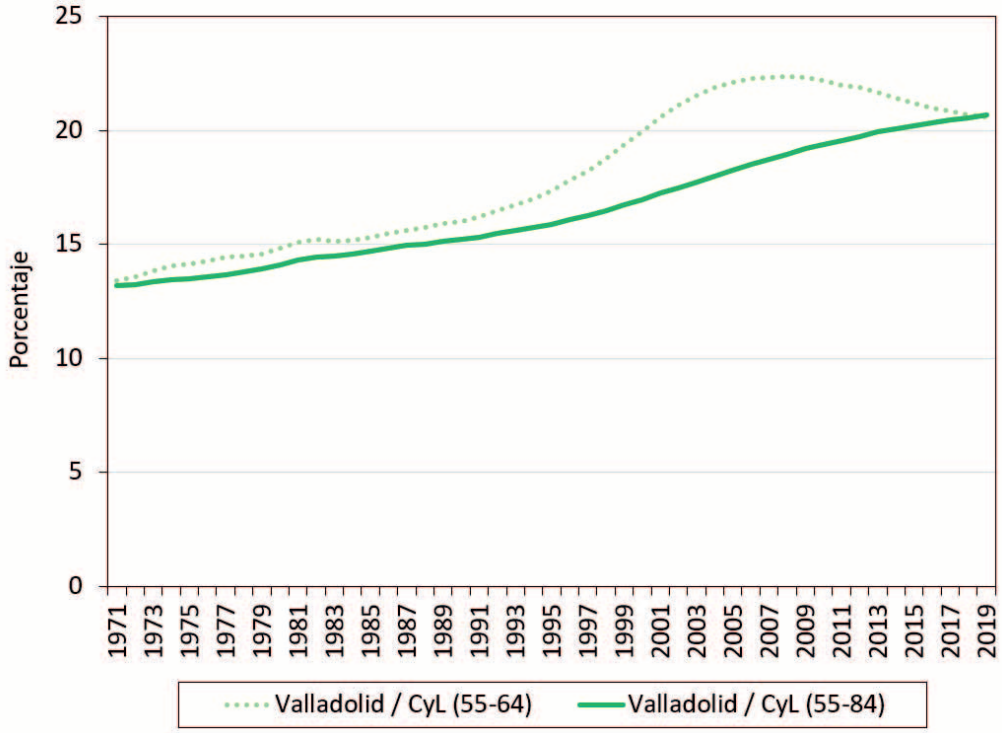
Valladolid

Las diferentes pérdidas de importancia relativa contempladas en un buen número de provincias de Castilla y León (como, por ejemplo, en Ávila, Soria o Zamora), parecen encontrar su contrapartida en Valladolid, que es el único territorio que exhibe una indiscutible tendencia creciente en sus series y consigue neutralizar la pérdida de protagonismo de los mayores de 55 años en aquéllas. El gráfico 3.17a muestra un crecimiento en paralelo de las dos series representadas hasta, prácticamente, la mitad de la década de los noventa. Las diferencias se amplían de manera muy significativa a partir de entonces y en 2008 se registra la mayor distancia entre los colectivos evaluados (casi cuatro puntos porcentuales). Desde esa fecha y hasta el final del periodo, la preeminencia de la serie de 55-64 años comienza a disiparse hasta concluir convergiendo con la de 55-84 años en los últimos años. En 1971, los mayores de 55 años en Valladolid representaban en torno a un 13% del total de ese colectivo en la comunidad autónoma. En 2019, el dato más reciente a nuestra disposición, se puede comprobar que la cifra se ha incrementado de manera muy destacada. De hecho, los datos actuales colocan a Valladolid por encima incluso de León.

La segunda figura, el gráfico 3.17b, ilustra un hecho muy representativo: Valladolid es la única provincia de la región en la que se advierte un incremento en los porcentajes atribuibles a los seis tramos analizados durante los últimos nueve años. Y esto sucede tanto en varones como en el colectivo femenino. Adicionalmente, la estructura de pesos relativos descendentes, desde las cohortes más jóvenes hasta las relativas a la población más envejecida, se respeta en casi todos los escenarios alternativos que permite evaluar la mencionada figura. La única excepción la constituye la agrupación de 75-79 años en 2010 y por lo que incumbe a las mujeres.

Gráfico 3.17a.

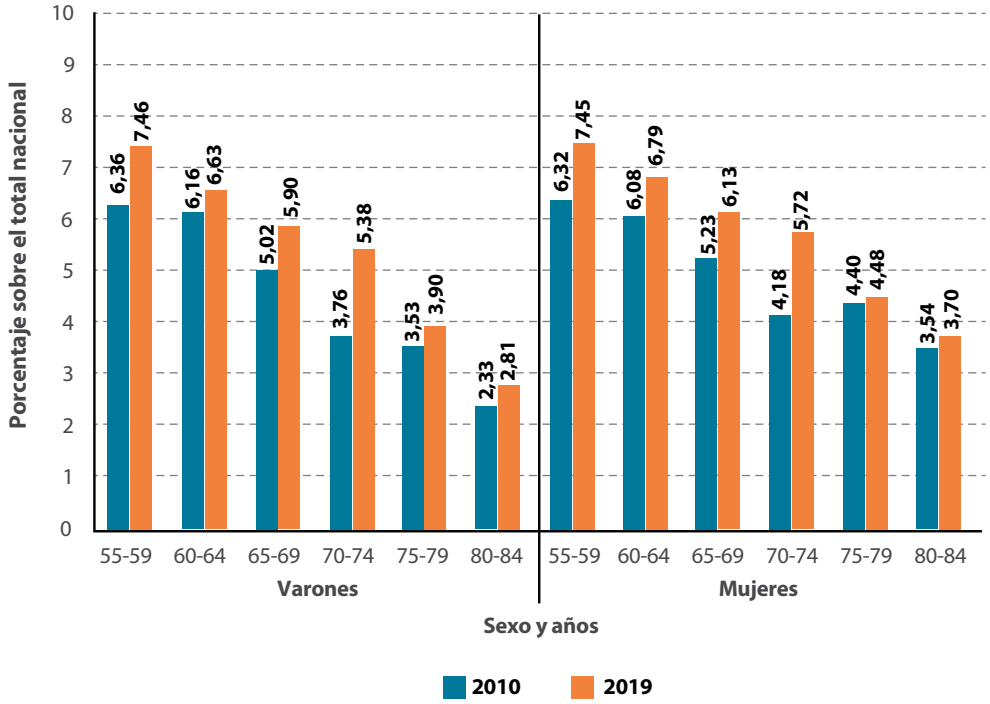
Evolución de la población mayor de 55 años en Valladolid (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.17b.

Caracterización de la población de más de 55 años en Valladolid (tramos de edad y sexo 2010 y 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

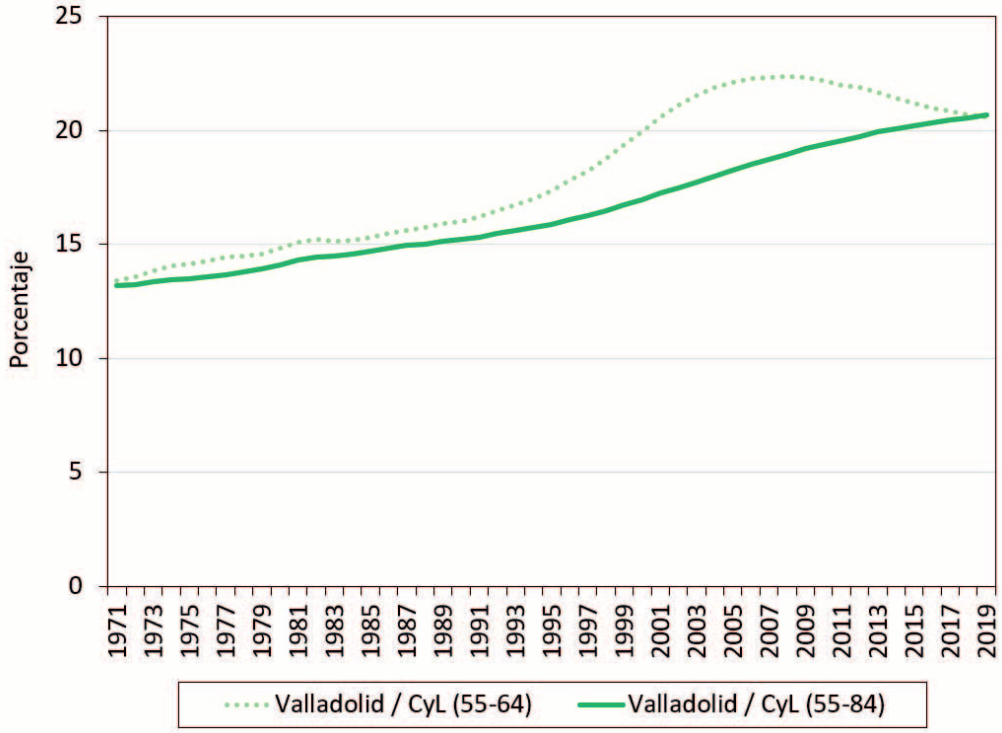
Zamora

Para concluir, repasamos la situación de la población de más de 55 años en Zamora. Esta provincia representa una situación antagónica a la descrita en Valladolid (al menos, en lo que se refiere a la evolución del colectivo de interés en las últimas décadas y desde una perspectiva relativa). El gráfico 3.18a certifica esta pérdida de trascendencia de la población objetivo con un descenso de la participación aún más profundo al anteriormente señalado para Ávila o Soria. De esta forma, el colectivo de 55-64 años en Zamora experimentó un descenso del 3,46% en el periodo 1971-2019. En una línea similar, la caída de la población de 55-84 años se cuantificó en tres puntos porcentuales (del 11,08% al 8,08%). En cuanto al seguimiento de las series representadas, hemos de puntualizar, en primer lugar, que partían de unos niveles similares en 1971, los cuales rondaban el 11% (en relación con el total de Castilla y León). Además, hasta la llegada del año 2000 anunciaban un comportamiento homogéneo, describiendo sendas paralelas en sentido decreciente. Con la entrada en el nuevo milenio, no obstante, las discrepancias se acentúan y ya no consiguen mitigarse hasta las fechas más recientes.

El segundo de los gráficos incorporado, el gráfico 3.18b, ilustra algunos puntos característicos de la estructura demográfica de los mayores de 55 años en Zamora. Si atendemos inicialmente al colectivo de varones, percibimos que el grupo de 75-79 años representa, una vez más, la nota discordante en el cotejo de cifras entre 2010 y 2019. Otro resultado sugerente es el que apunta a la proporción de individuos de 80-84 años. Los porcentajes apenas varían en la última década en los dos géneros, si bien es cierto que el orden de magnitud observado en las mujeres es superior al reparado en los varones. Por último, un resultado aún más singular es el proporcionado por la composición de las diferentes cohortes de edad en el año 2010 y para la población femenina. A excepción del último tramo, la estructura presentó una curiosa tendencia ascendente que no se había registrado previamente en ninguna otra provincia de Castilla y León.

Gráfico 3.18a.

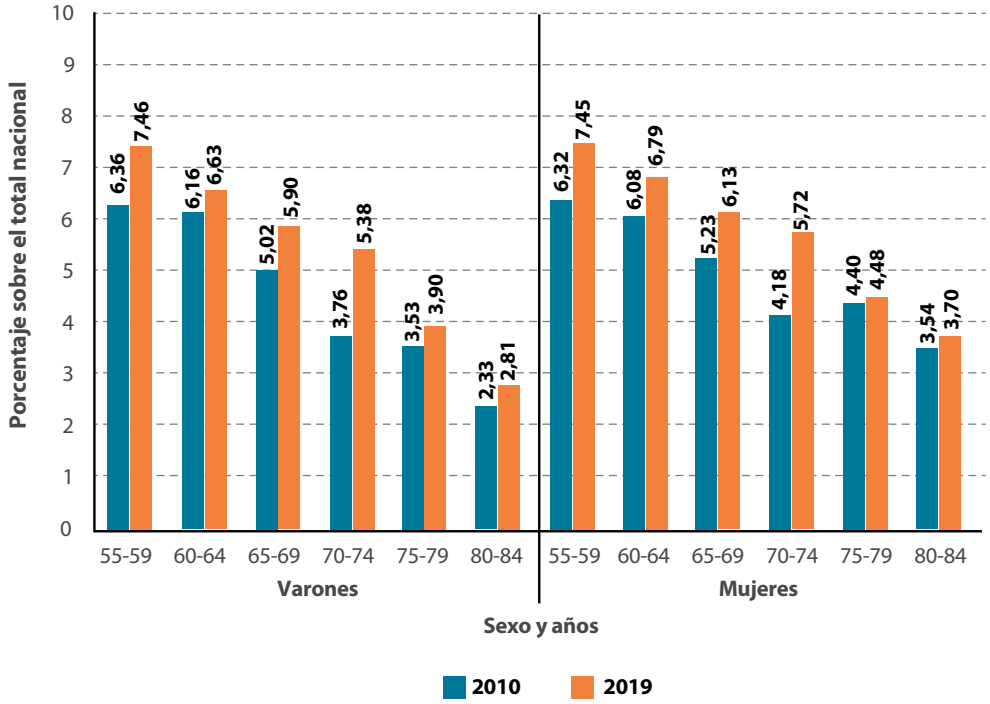
Evolución de la población mayor de 55 años en Zamora (AMBOS SEXOS, 1971-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.18b.

Caracterización de la población de más de 55 años en Zamora (tramos de edad y sexo 2010 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

3.2. Proyecciones de futuro.

3.2.1. Proyecciones de futuro: 2020-2033[31]

A pesar de que ya se han avanzado algunos comentarios relativos a las estimaciones para el periodo 2020-2033 en secciones anteriores, hemos destinado este bloque de manera particular para llevar a cabo algunas acotaciones que merece la pena tener presentes. La estructura que vamos a seguir es muy sencilla. En primer lugar, ofreceremos las predicciones para el total nacional. A continuación, mostraremos los datos proyectados en el caso de la comunidad autónoma de Castilla y León. Por último, expondremos una figura que resume la evolución estimada de la población mayor de 55 años en las diferentes provincias de la región. A fin de implementar un análisis lo más homogéneo posible, expondremos las proyecciones del INE para el periodo 2020-2033 y para los dos grupos de edad que hemos tomado como referencia en gran parte de los diagnósticos previos: la población de 55-64 años y la población de 55-84 años.

Evolución nacional

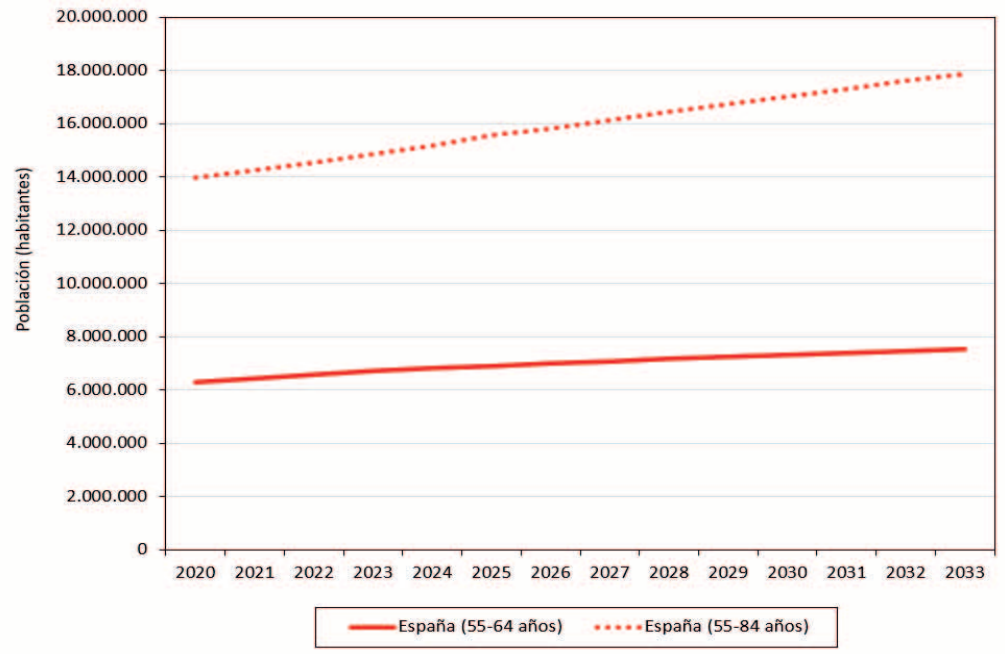
Según las proyecciones del INE (ver gráfico 3.19a), en 2033 habrá cerca de 18 millones de personas en España con edades comprendidas entre los 55 y los 84 años. Esta cifra representaría un 36,4% del total nacional previsto para esa misma fecha (49.016.090 habitantes). Durante el periodo 2020-2033 se prevé que la población española perteneciente a este colectivo, el de 55-84 años, se incremente desde las 13.965.931 personas hasta las 17.861.114, lo cual se traduce en una variación porcentual del 27,9%. La cohorte de 55-64 años, por su parte, pasaría de los 6.271.541 individuos previstos para este mismo año hasta los 7.517.408. En este caso, el crecimiento predicho, de confirmarse, se concretaría en una subida del 19,87%.

Si nos centramos en la perspectiva de género y comparamos las cifras en términos relativos sobre el total nacional, podemos identificar una diferencia manifiesta entre las dos agrupaciones de edad consideradas. El gráfico 3.19b evidencia que las proyecciones concernientes a los varones y mujeres de 55-64 años, en términos relativos, apenas muestran discrepancias. Los datos son ligeramente superiores para los hombres en el tramo final del periodo inspeccionado, pero en la inmensa mayoría de años precedentes las series son prácticamente coincidentes. No ocurre lo mismo, en cambio, en las series vinculadas a la población de 55-84 años. Aquí la divergencia en la participación de hombres y mujeres es más que notoria, dejando entrever que los dos puntos porcentuales que mantienen de diferencia a lo largo de todo el periodo, con carácter constante y de modo aproximado, se pueden atribuir, casi íntegramente, a las peculiaridades del intervalo 65-84.

[31] La reciente crisis sanitaria provocada por el COVID-19 va a condicionar y a alterar, en un futuro inmediato, gran parte de los resultados y las series que aquí se presentan. En este sentido, es preciso aclarar que las cifras incluidas en este subapartado se descargaron del INE en abril de 2020.

Gráfico 3.19a.

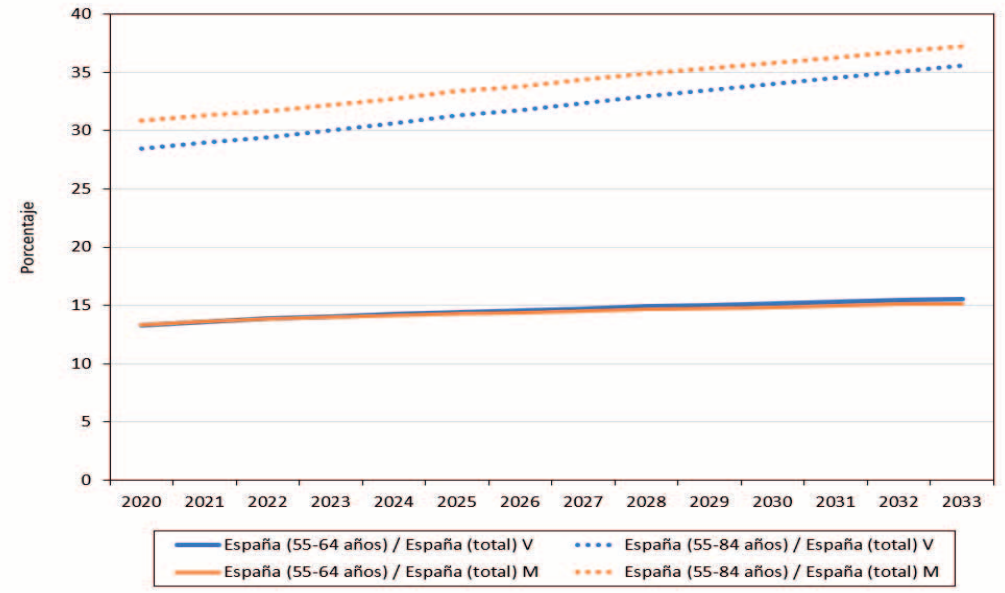
Proyecciones para la población mayor de 55 años en España. (AMBOS SEXOS, 2020-2033)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.19b.

Proyecciones para la población mayor de 55 años en España. (VARONES Y MUJERES, 2020-



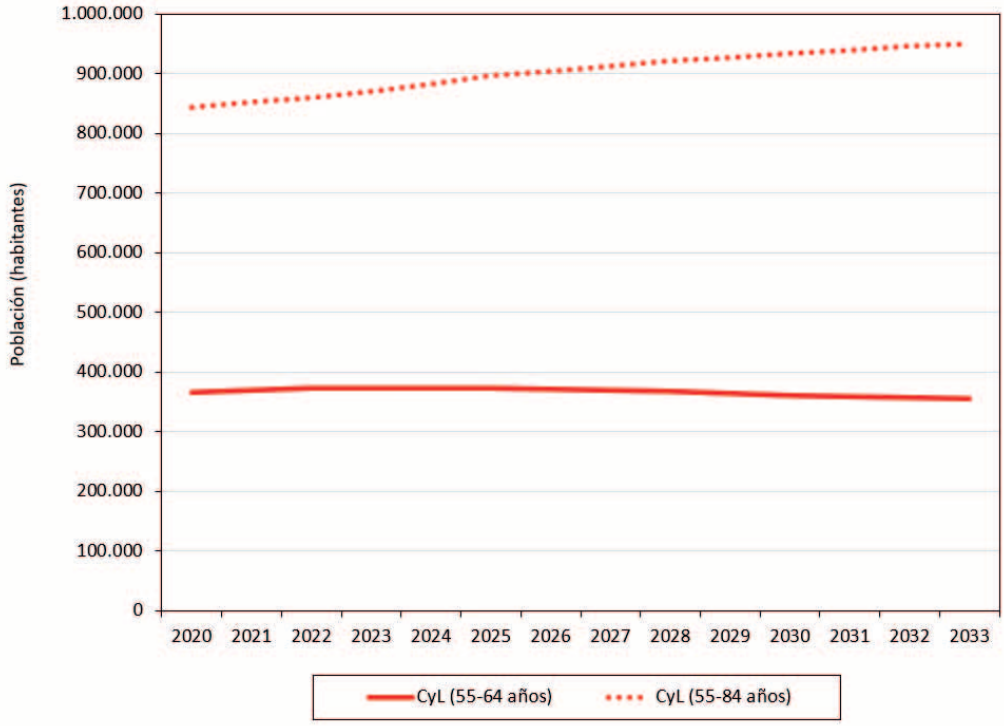
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

La previsión de crecimiento para las personas incluidas en la categoría 55-64 años se estima en torno a los dos puntos porcentuales. En cuanto a la población de 55-84 años, la proyección es aún más generosa y el aumento se eleva hasta los siete puntos porcentuales.

Evolución autonómica

Durante el periodo 2020-2033 se prevé que la población total (ambos sexos) de Castilla y León con una edad de 55-84 años se incremente en más de 100.000 personas (desde los 843.885 habitantes hasta los 950.504). En el colectivo de 55-64 años, por el contrario, se estima una reducción que rondará las 10.000 (pasando de los 364.817 habitantes a los 354.397). El gráfico 20a representa estas proyecciones.

Gráfico 3.20a.
Proyecciones para la población mayor de 55 años en Castilla y León. (Ambos sexos, 2020-2033)

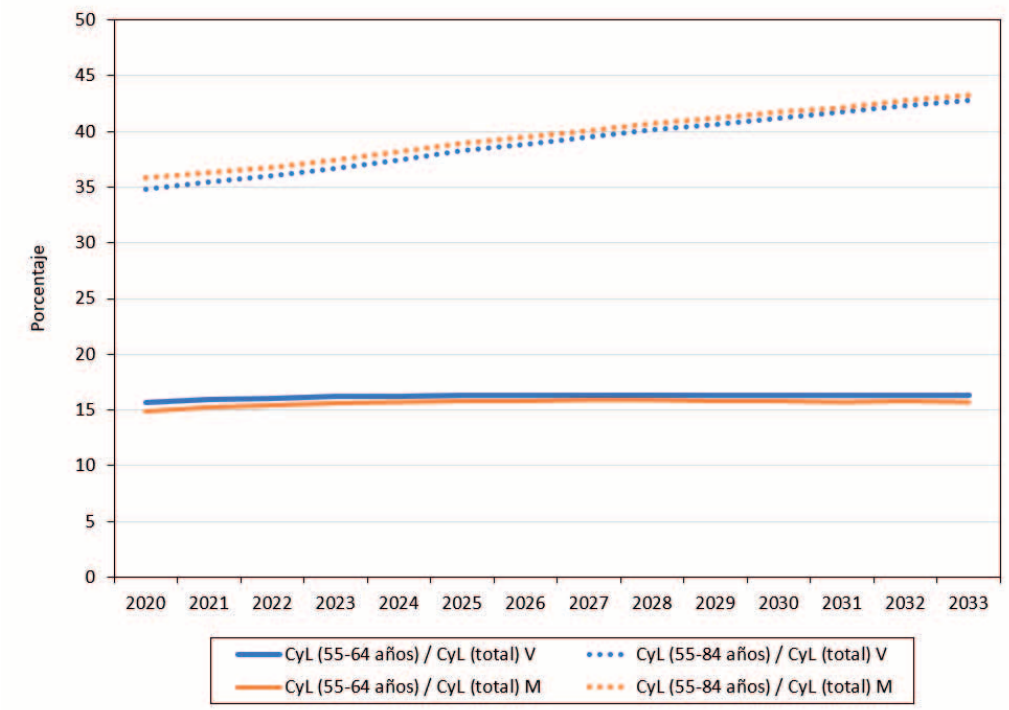


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

El gráfico 3.20b, en comparación con su equivalente para España, el gráfico 19b, muestra dos diferencias principales. La primera de ellas reside en la distancia que separa las series correspondientes a la agrupación de 55-84 años. A pesar de que el porcentaje de mujeres permanece por encima del de los varones durante todo el periodo, tal y como sucedía a nivel nacional, las discrepancias detectadas en la región de Castilla y León son muy inferiores a las diagnosticas para el conjunto del país. La segunda disparidad repercute directamente sobre el otro colectivo, el de 55-64 años. La figura que atañe a Castilla y León (gráfico 3.20b) muestra, de un lado, que los porcentajes de

varones son ligeramente superiores a los de las mujeres en todos y cada uno de los años proyectados. Por otra parte, también exhibe una gran estabilidad en dichas ratios. A la finalización del periodo de proyecciones, en todo caso, se vaticina un mínimo repunte de los datos.

Gráfico 3.20b.
Proyecciones para la población mayor de 55 años en Castilla y León (varones y mujeres, 2020-2033).

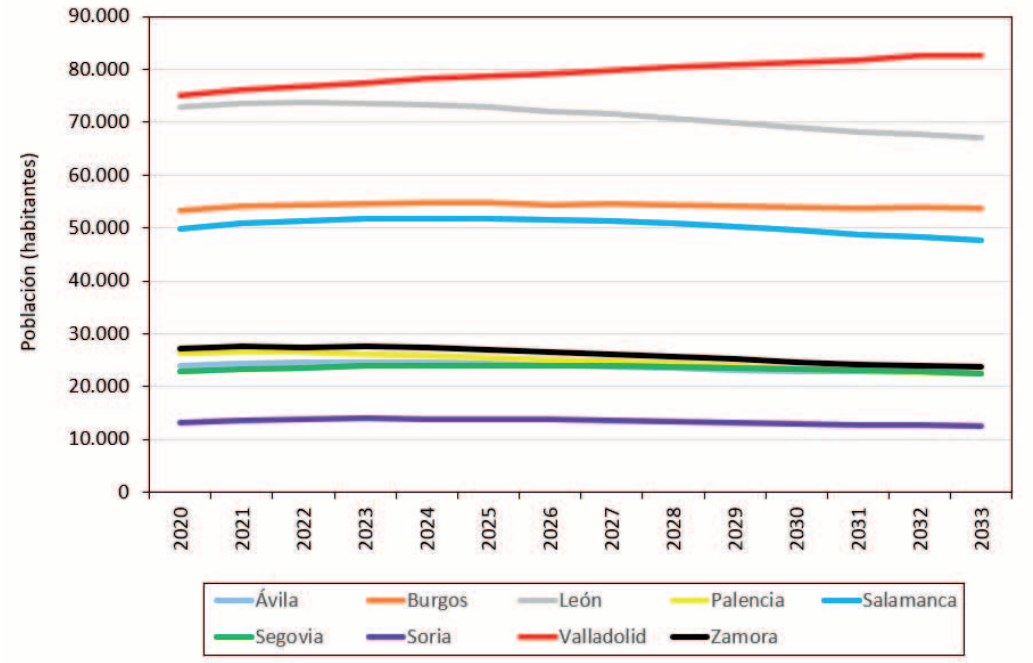


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Evolución provincial

Finalmente, el subapartado de proyecciones culmina con la presentación de los gráficos 3.21a y 3.21b. En ellos recogemos las estimaciones realizadas por el INE para el total de ambos sexos de las series correspondientes a las dos cohortes ya habituales: la que integra a los individuos de 55-64 años y la que abarca a las personas de 55-84 años.

Gráfico 3.21a.
Proyecciones para la población de 55-64 años en Castilla y León. (AMBOS SEXOS, 2020-2033)

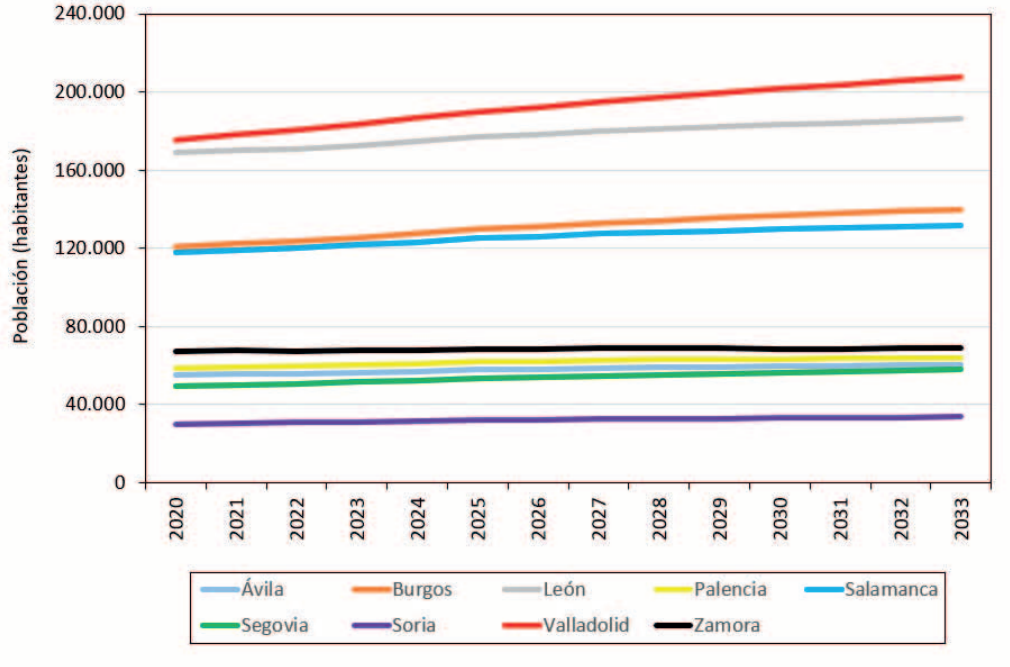


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En ambas figuras se describe la evolución pronosticada para cada una de las nueve provincias de la región de Castilla y León. El primer retrato, que incluye las estimaciones para la población de 55-64 años, se muestra en el gráfico 21a. De esta figura inicial se pueden destacar, principalmente, dos ideas. Por un lado, observamos que las series correspondientes a León y Valladolid, las dos ciudades más pobladas con mayores de 55 años en la actualidad, parten de niveles semejantes al comienzo de las proyecciones (se prevén 75.112 habitantes de 55-64 años para Valladolid a finales de 2020 por 72.906 para León). Sin embargo, las estimaciones anuncian que León perderá población por un valor estimado cercano a las 6.000 personas. Y en lo que afecta a Valladolid, la predicción augura un incremento en la provincia que rondará las 7.500 personas. La segunda de las ideas que conviene remarcar es el proceso de convergencia previsto para las provincias de Zamora, Palencia, Ávila y Segovia. En 2033 se espera que estas cuatro provincias cuenten con una población de 55-64 años en torno a las 22.000-23.000 personas.

En cuanto a la última figura incluida en esta sección, le gráfico 3.21b, podemos llevar a cabo un enfoque similar al anterior. Aquí se vuelve a informar de un proceso de divergencia en las series de Valladolid y León. No obstante, la justificación ahora no se apoya en una proyección negativa para León, sino en una menor previsión de crecimiento en comparación con Valladolid. La convergencia entre Zamora, Palencia, Ávila y Segovia también se atisba en el gráfico 21b, pero de manera menos acusada (o más gradual). Finalmente, un último apunte de interés concerniría a Soria, que queda nuevamente rezagada en la última posición con unas cifras que ni siquiera rebasan los 40.000 habitantes (en el intervalo 55-84 años) al final del periodo.

Gráfico 3.21b.
Proyecciones para la población de 55-84 años en Castilla y León (AMBOS SEXOS, 2020-2033)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

3.3. Distribución espacial del peso de la población de más de 55 años en años seleccionados.

El propósito de esta sección es conocer la situación Castilla y León, en cuanto al peso del grupo de población de más de 55 años, desde una doble perspectiva. Por un lado, se realiza una comparación a nivel externo con el resto de provincias españolas y regiones europeas. Por otro, se hace un análisis interno para detectar la presencia de patrones municipales en la distribución de este colectivo. Adicionalmente, se analiza también el posible efecto de la crisis mediante la comparación de dos momentos temporales muy concretos, el año 2007 previo a la recesión, y el año 2018, posterior a ella y de crecimiento consolidado. También se testa la aleatoriedad en la distribución de los territorios con técnicas de econometría espacial

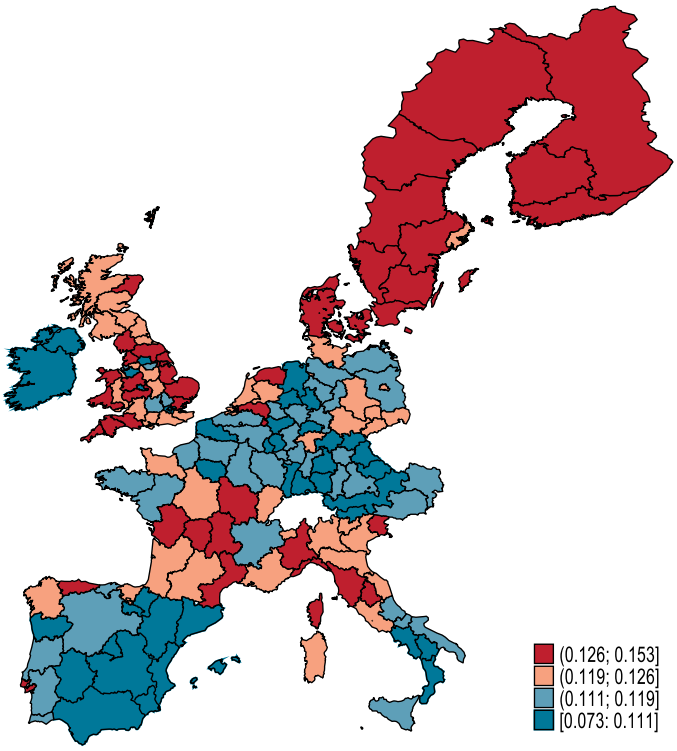
Otro aspecto a tener en cuenta cuando se estudia la población de más de 55 años es la perspectiva del análisis. Si nos centramos en un análisis puro del mercado de trabajo es posible que el grupo poblacional más relevante sea el comprendido entre 55 y 64 años. Sin embargo, también es posible que la población mayor de esa edad participe en el mercado laboral. Por esta razón el análisis espacial va a mantener esa doble vertiente y se van a presentar resultados para el grupo de 55 a 64 y para el de más de 55 años.

3.3.1 Análisis espacial desde la perspectiva europea:

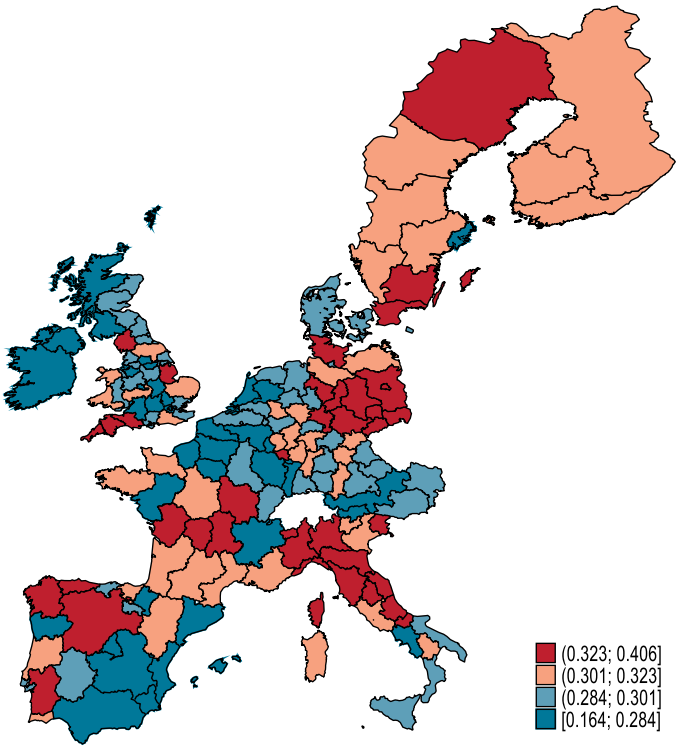
Este primer acercamiento a la situación de la región se realiza desde una perspectiva europea realizando una comparación con algunos de los países de nuestro entorno. En el gráfico 3.22a se presenta la información correspondiente a la ordenación de las regiones (a nivel NUT 2) según el peso de los grupos de población de 55 a 64 y de más de 55 en el año 2007 distribuido por cuartiles. El primero de los paneles se refiere a la población de 55 a 64 y muestra que la importancia de este grupo oscila entre el 7,3% y el 15,3% de la población total que es menos representativo en España, sur de Italia, centro Europa e Irlanda. Por su parte, Castilla y León ocupa un lugar intermedio con un valor entre el 11% y el 12% de la población total. Para el caso de la población mayor de 55 años la fotografía es un poco diferente. El peso de este grupo oscila entre un 16,4% y un 40,6% y las regiones que superan el 32% se sitúan mayoritariamente en Suecia, Alemania, centro y norte de Italia, centro de Francia y noroeste de España. Por debajo del 28,5% aparecen regiones del sur y este de España, Irlanda, Reino Unido y centro Europa. Castilla y León ahora es de las regiones donde este grupo de población es más importante.

Gráfico 3.22a.
Distribución territorial del peso de la población de más edad. NUT 2 europeas (2007).

Peso de la población de 55 a 64 años



Peso de la población mayor de 55 años



Fuente: Eurostat.

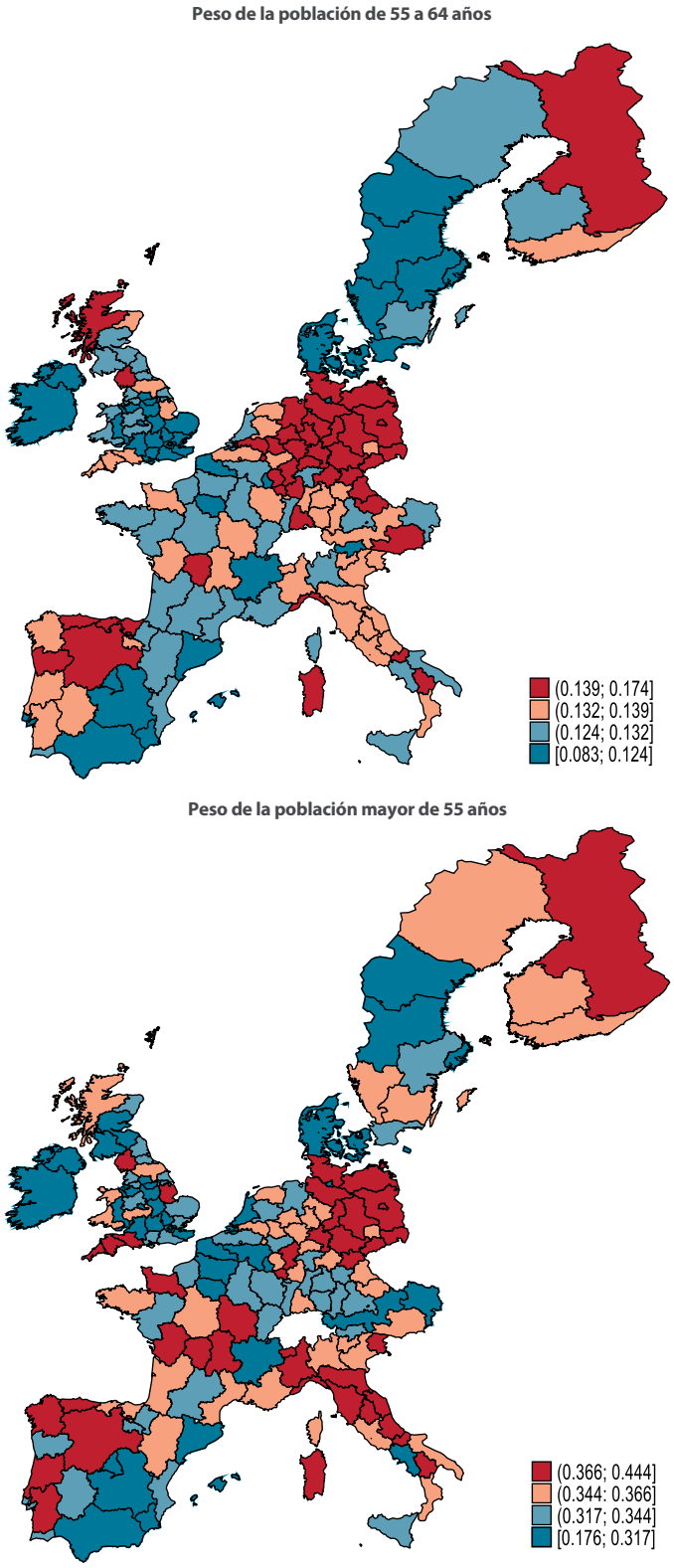
Si ahora introducimos el componente temporal y realizamos una comparación entre lo que ocurría en 2007 y lo que muestran las cifras de 2018 podemos comprobar que la situación cambia. El peso tanto de la población de 55 a 64 como de la de más de 55 se ha incrementado de forma sensible. Aunque también es cierto que, de acuerdo con lo mostrado en el gráfico 3.22b, la distribución territorial según sus pesos es bastante similar para los dos grupos poblacionales. Las regiones donde estos estratos presentan una mayor relevancia se sitúan en Finlandia, Alemania, noroeste de España y, solo para el caso de los mayores de 55 años, también algunas regiones de Italia, Francia y Portugal.

En cuanto a Castilla y León como región objeto de nuestro estudio, se sitúa en ambos casos en el cuartil superior, con más de un 14% de población de entre 55 y 64 años y cerca de un 40% de población de más de 55 años. En términos generales se puede concluir que Castilla y León se sitúa a la cabeza de las regiones europeas donde la población de más edad, tanto en términos globales como en población potencialmente trabajadora, tiene un mayor peso.

En este punto, también sería conveniente analizar si esta localización geográfica que parece apreciarse visualmente es significativa desde un punto de vista estadístico. La teoría econométrica proporciona medidas para testar si existe algún tipo de patrón territorial y si la distribución de estos grupos poblacionales es similar en regiones consideradas vecinas. Uno de los test

Gráfico 3.22b.

Distribución territorial del peso de la población de más edad. NUT 2 europeas (2018).



Fuente: Eurostat.

más comúnmente usados para identificar esta posible presencia de dependencia o correlación entre territorios consiste en el cálculo de la I de Moran (Moran, 1948)[32] y se define de acuerdo con la siguiente expresión:

$$I = \frac{N}{S_o} \cdot \frac{\sum_{i,j}^{N} w_{i,j}(x_i - \bar{x})(x_j - \bar{x})}{\sum_{i=1}^{N}(x_i - \bar{x})^2} \; con\; S_0 = \sum_i \sum_j w_{i,j}$$

Donde Z_i es el valor que toma la variable *x* en la región *i*, $\tilde{x}$ es la media muestral de la variable *x*, $w_{i,j}$ son los componentes de la matriz de pesos espaciales, *N* el tamaño muestral y,

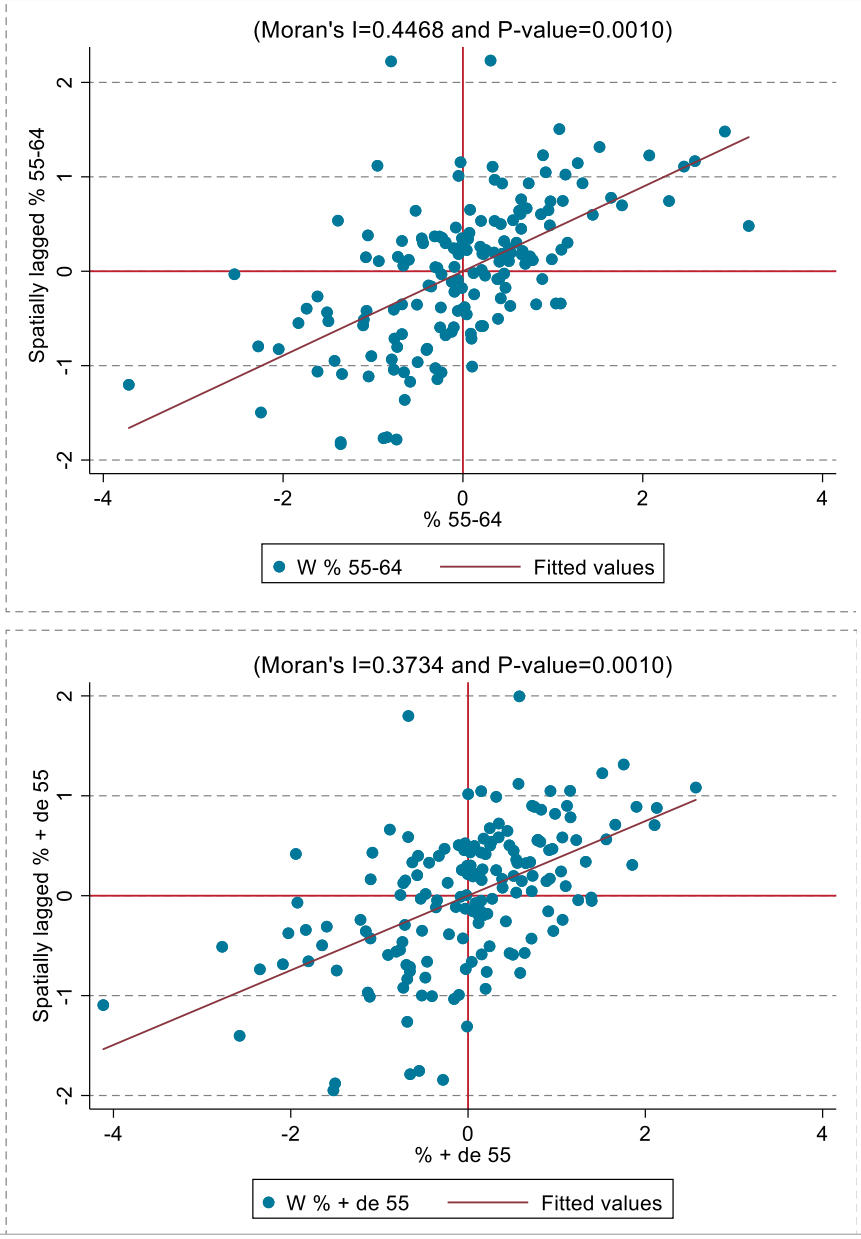
La i de Moran suele tomar valores entre -1 y 1 (aunque puede sobrepasar ambos límites) indicando autocorrelación positiva (negativa) cuando sus valores se acercan a 1 (-1) lo cual implica que las zonas con altos valores de la variable analizada se rodean de zonas con altos (bajos) valores de la misma. Finalmente, si la i de Moran toma el valor cero indica ausencia de autocorrelación espacial. Para determinar este último caso, junto al resultado del test se presenta un p-valor que indica si el coeficiente asociado a la i de Moran es significativamente diferente de cero

Este test permite contrastar la presencia o ausencia de una cierta influencia territorial a nivel global, y por lo tanto que los territorios donde este grupo poblacional es más importante no se distribuyen aleatoriamente. No obstante, y previo a realizar cualquier tipo de test de correlación espacial, es necesario definir algún criterio de vecindad que nos permita definir qué territorios se consideran vecinos y así poder asignar una matriz de pesos espaciales. Lo más común en esta literatura es que la definición de estas matrices se realice desde un punto de vista geográfico a través de criterios de contigüidad, de distancia o de los K vecinos más cercanos, aunque también existe la posibilidad de usar criterios socioeconómicos para definir esa cercanía. Para este trabajo se utilizará una muy común en este tipo de trabajos como es la de 5 vecinos más cercanos. Por lo tanto consideraremos vecinos de una región a las cinco NUTS2 que presenten menor distancia entre sus correspondientes centroides.

En los gráficos 3.22c y 3.22d se presentan los "*scatter plot*" de Moran para los dos grupos poblacionales y los dos años considerados. Estos gráficos muestran la correlación entre el peso del grupo población correspondiente en un territorio y año, con el valor medio que toma en los territorios que hemos considerado vecinos. Los resultados ponen de manifiesto la existencia de dependencia espacial positiva para los dos grupos poblacionales y los dos años considerados. Esta dependencia espacial positiva se pone de manifiesto por la mayor concentración de puntos en el primer y tercer cuadrante

[32] El índice I de Moran es un coeficiente de autocorrelación de la muestra (Dutilleul, 1998). Cliff y Ord (1981) señalan que I parece estar menos afectado por la distribución de los datos y le adjudican una ventaja estadística sobre otros índices.

Gráfico 3.22c.
***Scatter plot* de Moran de la población de más edad. NUT 2 europeas (2007).**

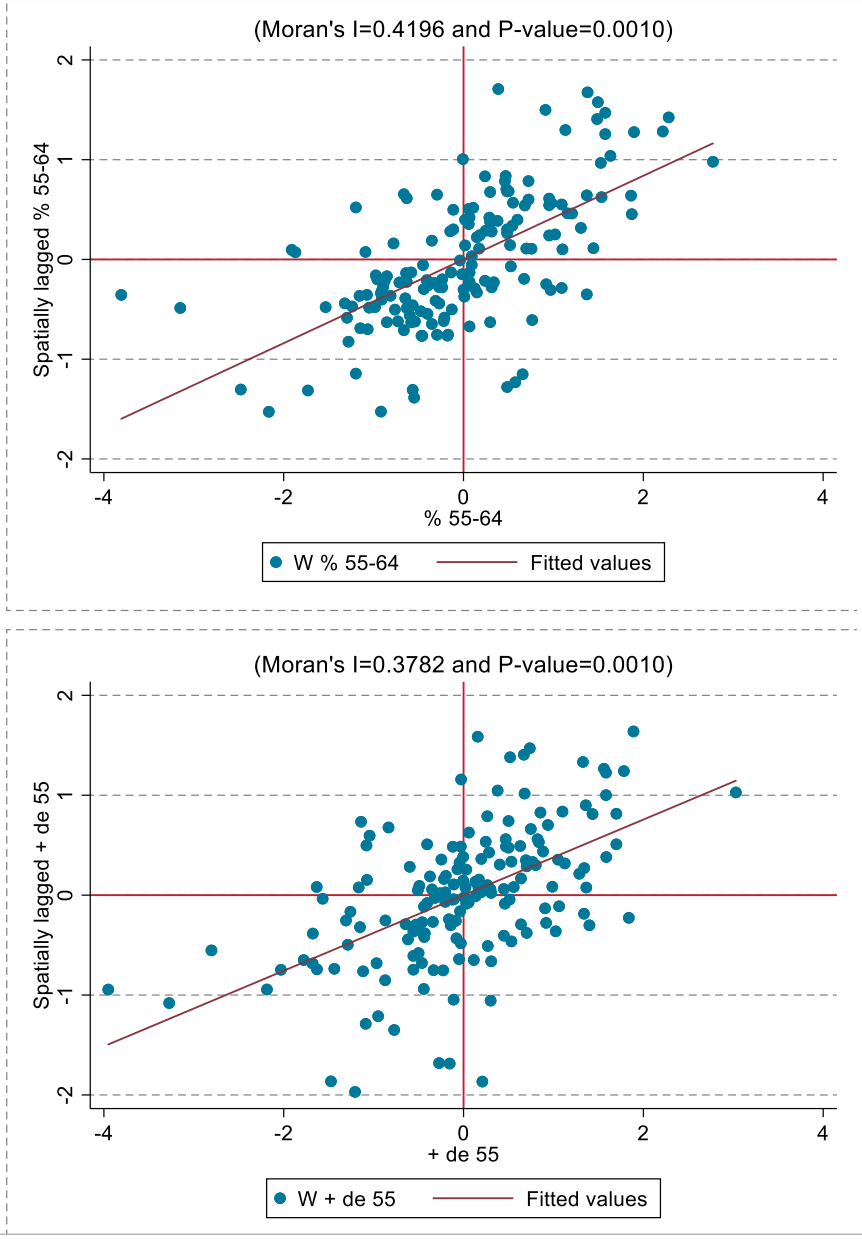


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

y por el valor positivo y significativo al 1% del estadístico I de Moran. Desde un punto de vista aplicado este resultado pone de manifiesto la similitud entre el peso que tiene el grupo de población considerado en un territorio, y el que presenta como media en los territorios que lo circundan.

La comparación entre los dos años considerados pone de manifiesto que la influencia de los vecinos es similar antes y después de la crisis. Este resultado

Gráfico 3.22d.
***Scatter plot* de Moran de la población de más edad. NUT 2 europeas (2018).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

parece indicar que siempre hay que tener en cuenta los posibles efectos desborde territoriales cuando se plantean políticas de actuación. En cuanto a la comparación entre grupos poblacionales, se aprecia una mayor dependencia en el grupo de 55 a 64 años, aunque tampoco hay grandes diferencias. Por lo tanto, una primera conclusión podría ser que hay una cierta emulación entre los patrones geográficos de los territorios limítrofes.

3.3.2. Análisis espacial de las provincias españolas

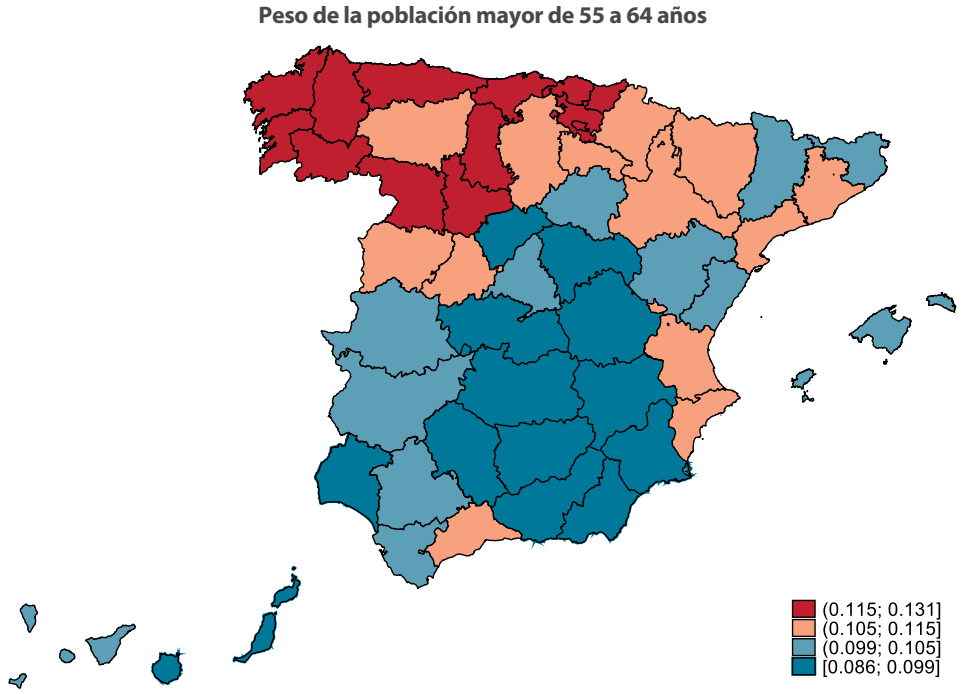
Una vez analizada la situación a nivel europeo, vamos a descender a la esfera provincial y comprobar qué lugar ocupa Castilla y León dentro de España. En los gráficos 3.23a y 3.23b se presentan los resultados correspondientes a la distribución territorial asociada a la importancia de estos dos grupos poblacionales en las 50 provincias españolas. La primera de las figuras muestra los datos correspondientes al año 2007. En ese año la población de 55 a 64 años oscilaba entre el 8,6% y el 13,1% dependiendo de la provincia considerada. El análisis de la distribución territorial a partir de cuartiles muestra que las provincias que presentan los mayores porcentajes están situadas principalmente en el noroeste de España, mientras que los porcentajes más bajos se pueden encontrar en las provincias del centro y sur nacional junto a Canarias. Entrando en el detalle de las provincias castellanas y leonesas, se puede comprobar como Palencia, Valladolid y Zamora presentan valores superiores al 11,5%, mientras que Segovia es la única que se sitúa por debajo del 10%.

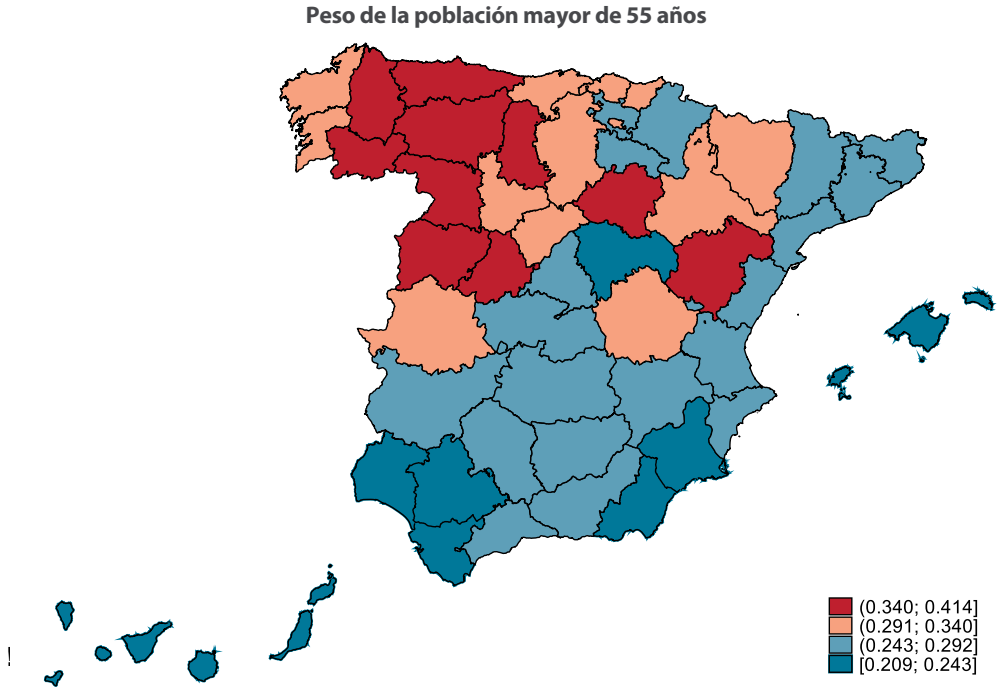
En la parte inferior del gráfico 3.23a se muestran los datos correspondientes a la población de más de 55 años. El peso de este estrato oscila entre un 20 y un 41% y, como ya ocurría en el caso anterior, los mayores porcentajes también se localizaban en el noroeste de España. En cuanto a las provincias donde este grupo poblacional es menos representativo, estas se sitúan en los dos archipiélagos, al oeste de Andalucía, en Guadalajara, Murcia y Almería. En el caso de Castilla y León, seis de las nueve provincias están entre las que más porcentaje de población mayor tienen (por encima del 34%). Únicamente Burgos, Valladolid y Segovia se sitúan en un escalón inferior entre el 29 y el 34%.

Si ahora realizamos la comparación con lo que ocurre 11 años más tarde y una vez que la crisis ha terminado, las conclusiones no cambian demasiado. Un primer aspecto que merece la pena ser destacado es el incremento en el peso de estos dos grupos poblacionales a lo largo del tiempo. La población de entre 55 y 64 años ha subido cerca de tres puntos porcentuales y ahora oscila entre el 11,6 y el 16,2%. En cuanto a la población de más de 55 años, el incremento es superior, y en 2018 pasa a oscilar entre el 27 y el 46%. En cuanto a la distribución territorial de las provincias donde la población de más edad tiene más y menos peso, la fotografía no cambia demasiado. Las provincias más envejecidas, y también donde los trabajadores de más edad tienen más peso, se sitúan en el noroeste de España. Por el contrario, las provincias donde menos peso tienen estos dos grupos poblacionales se sitúan en el centro, el sur, y los dos archipiélagos. En el caso de la población de 55 a 64 años, entre las provincias donde menos peso tiene este colectivo también aparece Madrid y tres de las cuatro provincias catalanas.

En lo referente a la comunidad autónoma de Castilla y León, encontramos que son siete las provincias donde el peso de la población entre 55 y 64 años se sitúa en su nivel más alto (superior al 14,3%), únicamente aparecen por debajo de este porcentaje Valladolid y Soria. En cuanto a la población de más de 55 años, también son seis las provincias castellanas y leonesas que están entre las más envejecidas. Todas salvo Burgos, Valladolid y Segovia.

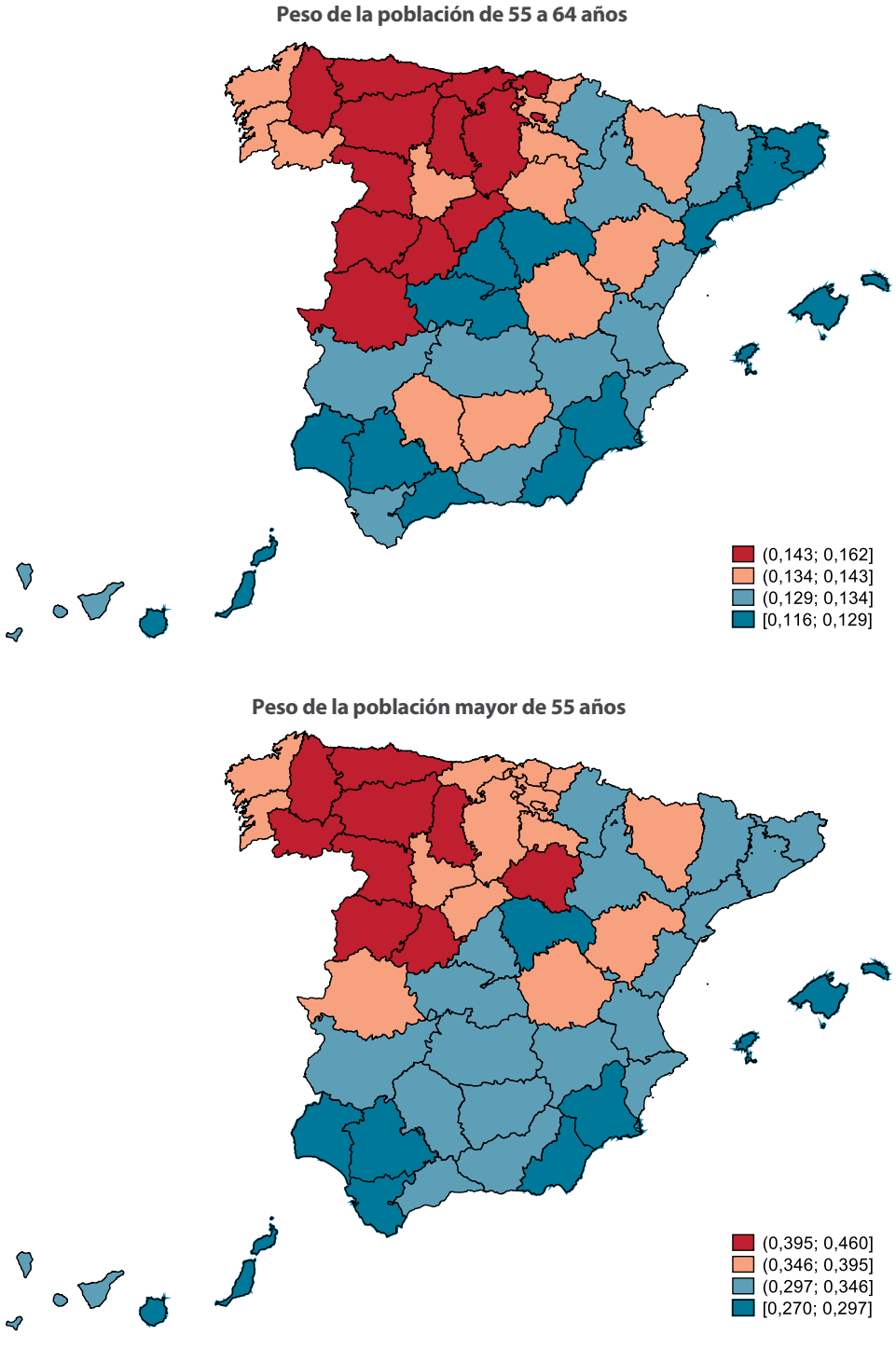
Gráfico 3.23a.
Distribución territorial del peso de la población de más edad. Provincias españolas (2007).





Fuente: INE.

Gráfico 3.23b.
Distribución territorial del peso de la población de más edad. Provincias españolas (2018).



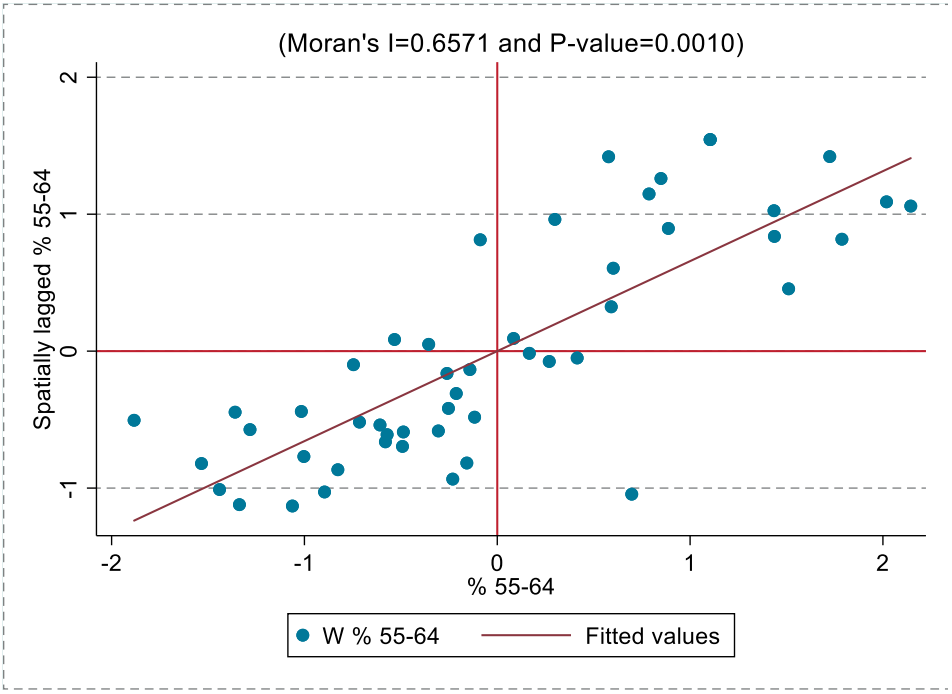
Fuente: INE.

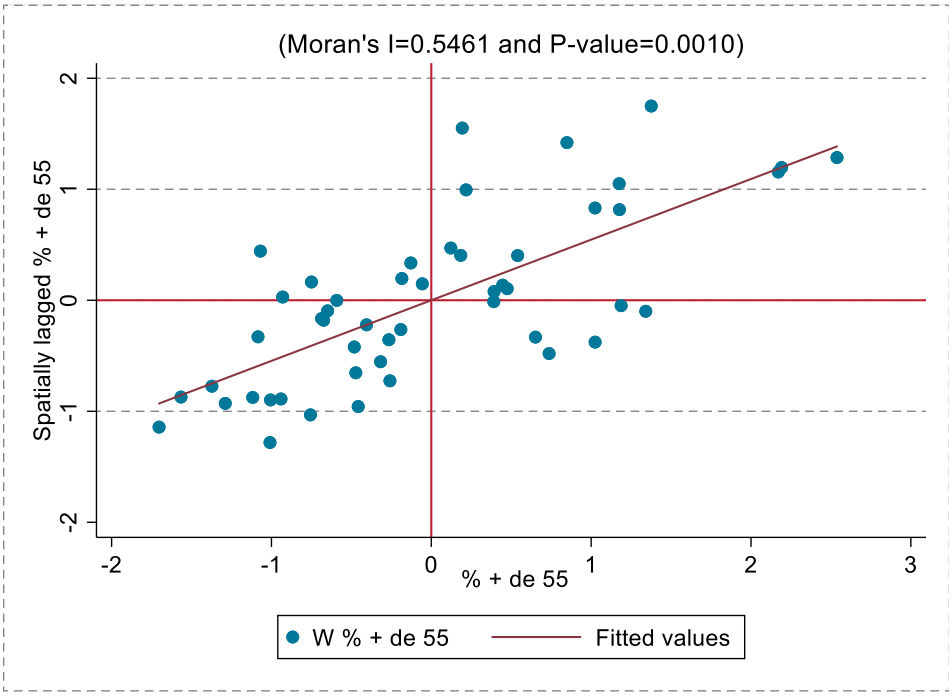
Nuevamente, y como ya ocurría en el caso de las comparaciones hechas a nivel europeo, las provincias pertenecientes a nuestra comunidad autónoma también son de las que están más envejecidas y donde la población trabajadora tiene más edad. Por lo tanto, el análisis comparativo a nivel nacional e internacional pone de manifiesto que, tanto a nivel regional como provincial, Castilla y León se encuentra entre los territorios donde la población de más de 55 años es más representativa. Este hecho, que ya era evidente en el año 2007, se ha agravado con la crisis y se ha agudizado en los últimos años. Por lo tanto, si tenemos en cuenta las peculiaridades de este grupo poblacional y su importancia dentro del mercado laboral de Castilla y León, parece necesaria la aplicación de políticas que fomenten la permanencia en el mercado de los que tienen empleo, y la reinserción para aquellos que lo han perdido.

Como ya se hizo en el caso europeo parece también necesario realizar un test estadístico para comprobar que los patrones observados en los mapas de distribución son estadísticamente significativos. Como ya se ha comentado previamente, la mejor manera de realizar este análisis es a través de un test de la I de Moran y un *"scatter plot"* que represente la correlación entre el valor de nuestra variable objetivo en un territorio y el valor medio que toma en los territorios más cercanos. En este caso, debido a que previamente ya se ha comprobado que esta correlación no parece cambiar demasiados a lo largo del tiempo, solo se van a presentar los resultados correspondientes al año 2018.

Los resultados mostrados en el gráfico 3.23c ponen de manifiesto la presencia de dependencia espacial positiva en la distribución de los territorios donde la población de mayor edad tiene más y menos peso. Además, si comparamos estos resultados con los que se observaban para el caso europeo, podemos comprobar que el grado de dependencia espacial es más acusado dentro de España. El valor de la I de Moran es más elevado y también hay una mayor concentración de puntos en el primer y tercer cuadrante. Este resultado pone de manifiesto que ese proceso de emulación de patrones geográficos parece ser más intenso dentro del territorio nacional. En este sentido, esa similitud de territorios vecinos hace precisa la existencia de coordinación entre las actuaciones que se realizan a nivel regional y nacional.

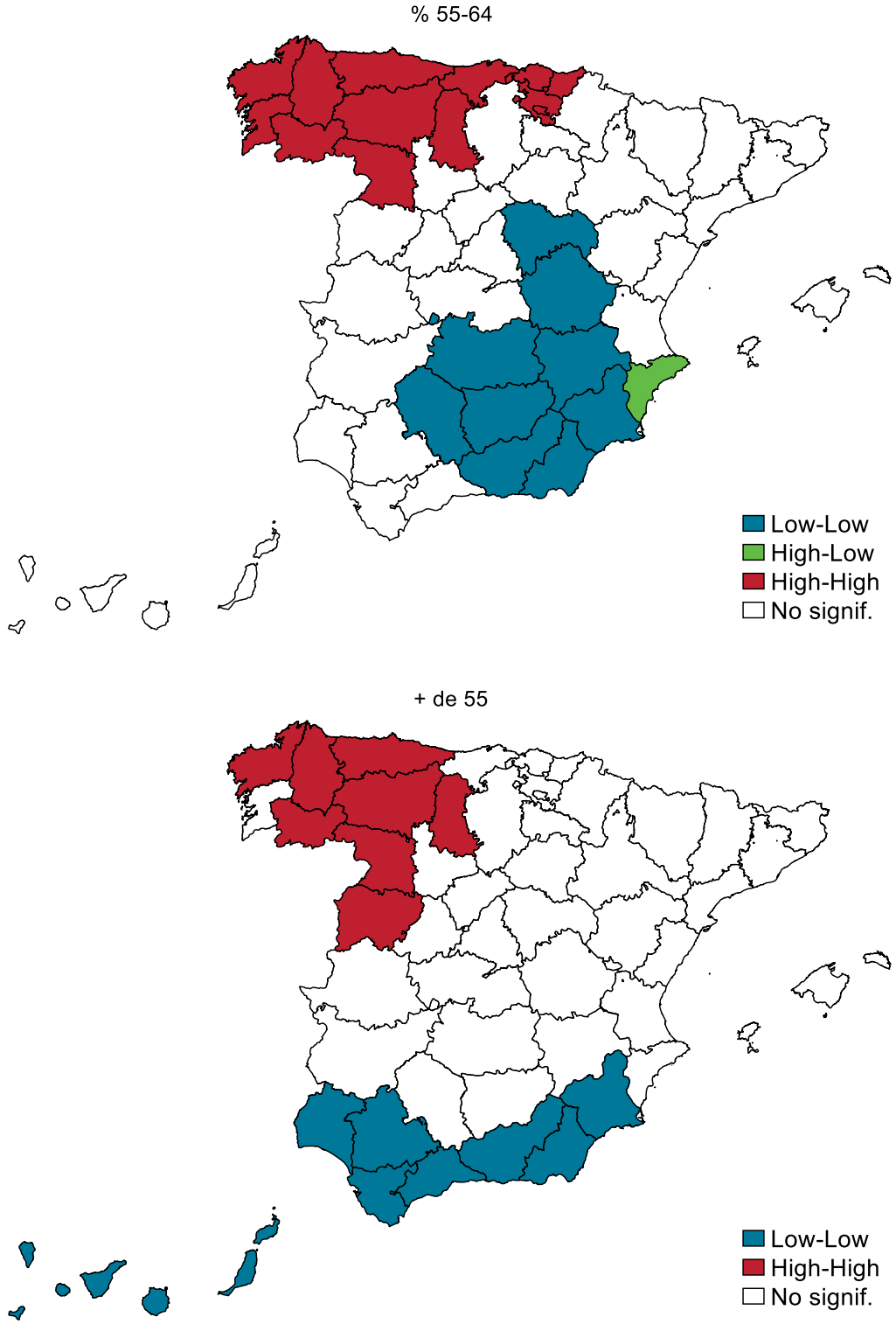
Gráfico 3.23c.
***Scatter plot* de Moran de la población de más edad. NUTS 3 españolas (2018).**





Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3.23d.
Gráfico asociado al test de Moran de dependencia espacial local sobre la población de más edad. NUTS 3 españolas (2018).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Aunque la I de Moran a nivel global permite detectar la presencia de relaciones entre territorios, no proporciona información de cuál es la distribución territorial de las provincias donde la población de más edad es más o menos importante. Para corregir esta limitación la teoría econométrica proporciona alternativas que dan información de donde se sitúan los clusters de provincias similares. El contraste local que permite detectar esta asociación espacial es el estadístico local de Moran (Anselín, 1995)[33] que se define como sigue:

$$I_i = \frac{z_i}{\sum_i z_i^2 / N} \sum_{j \in J_i} w_{i,j} z_j$$

Donde z_i es el valor que toma en la región *i* la variable normalizada J_i y el conjunto de zonas que se consideran vecinas de *i*-.

En el gráfico 3.23d se presenta la información correspondiente a las provincias donde la I de Moran local es significativa y como se organizan a nivel territorial. Los resultados muestran dos clusters muy marcados, uno situado en el noroeste de España formado por provincias donde el peso de la población de más edad es alto y están rodeadas de otras también envejecidas. Este primero se reproduce tanto entre la población de 55 a 64 años como entre la de más de 55 e incluye gran parte de las provincias de Castilla y León, en especial las de la zona oeste de la comunidad.

El segundo cluster es el de provincias donde el peso de población de más edad es más bajo. Este se sitúa en el sureste de la península para el caso de la población entre 55 y 64 años y entre las provincias del extremo sur para la población de más de 55 años. Estos resultados parecen indicar que el problema de envejecimiento poblacional es más acusado en la zona nordeste de España y que las provincias pertenecientes a nuestra comunidad están especialmente afectadas.

3.3.3 Análisis espacial a nivel de municipio.

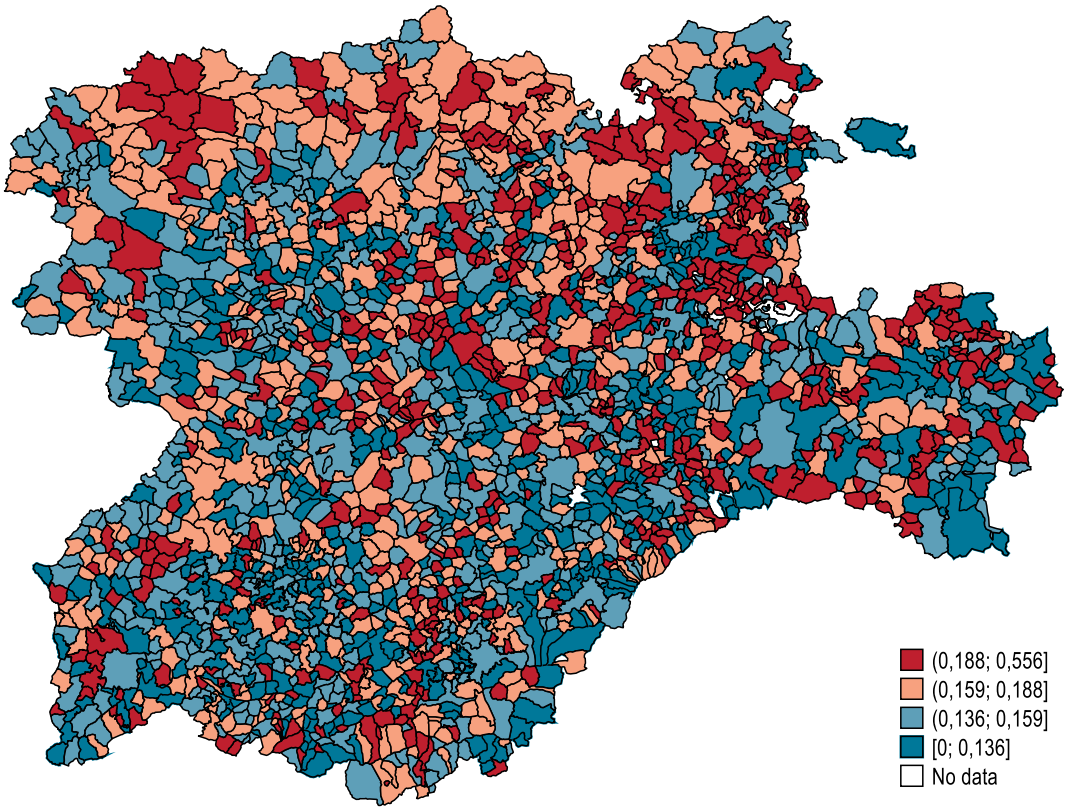
La última parte del análisis demográfico se centra en el estudio de la distribución municipal de los grupos poblacionales de más edad. En este caso, el ámbito territorial de referencia es la comunidad autónoma de Castilla y León, y el propósito es detectar, desde un punto de vista más desagregado, cuál es la localización concreta de los territorios donde los problemas de envejecimiento poblacional son más graves. Como en los casos anteriores el análisis se realiza para los dos grupos poblacionales, el de toda la población de más de 55 años y el de aquellos pertenecientes al grupo 55-64. Ahora también, el ámbito temporal se restringe al año 2018 (último disponible) porque la ordenación de territorios no ha sufrido grandes cambios con el paso de la crisis.

[33] Una buena descripción de todos estos estadísticos aparece en Moreno y Vaya (2002).

En el gráfico 3.24 se presenta la distribución territorial de los municipios donde el grupo de población de 55 a 64 años tiene más y menos relevancia. A la vista del mapa se puede apreciar una distribución bastante aleatoria aunque sí que se detecta una cierta localización de municipios con altos porcentajes de este estrato en el norte de la comunidad y en bastantes municipios del centro de Burgos y Palencia. En cuanto a los municipios donde este grupo tiene menos peso, no se encuentra ninguna concentración de territorios que merezca la pena destacar.

En el gráfico 3.25, correspondiente a la población más de 55 años, las conclusiones sí que parecen ser bastante más evidentes. Seguramente el aspecto más relevante a destacar es que el mayor peso de este grupo de población se localiza en el medio rural. A la vista del mapa se puede comprobar la concentración de municipios donde este grupo de población es menos importante se sitúa en las capitales de provincia y en su alfoz, alrededor de ciudades grandes como Ponferrada, y en zonas dinámicas como el eje que va de Valladolid a Madrid o los territorios limítrofes tanto con el País Vasco como con la Comunidad Autónoma de Madrid.

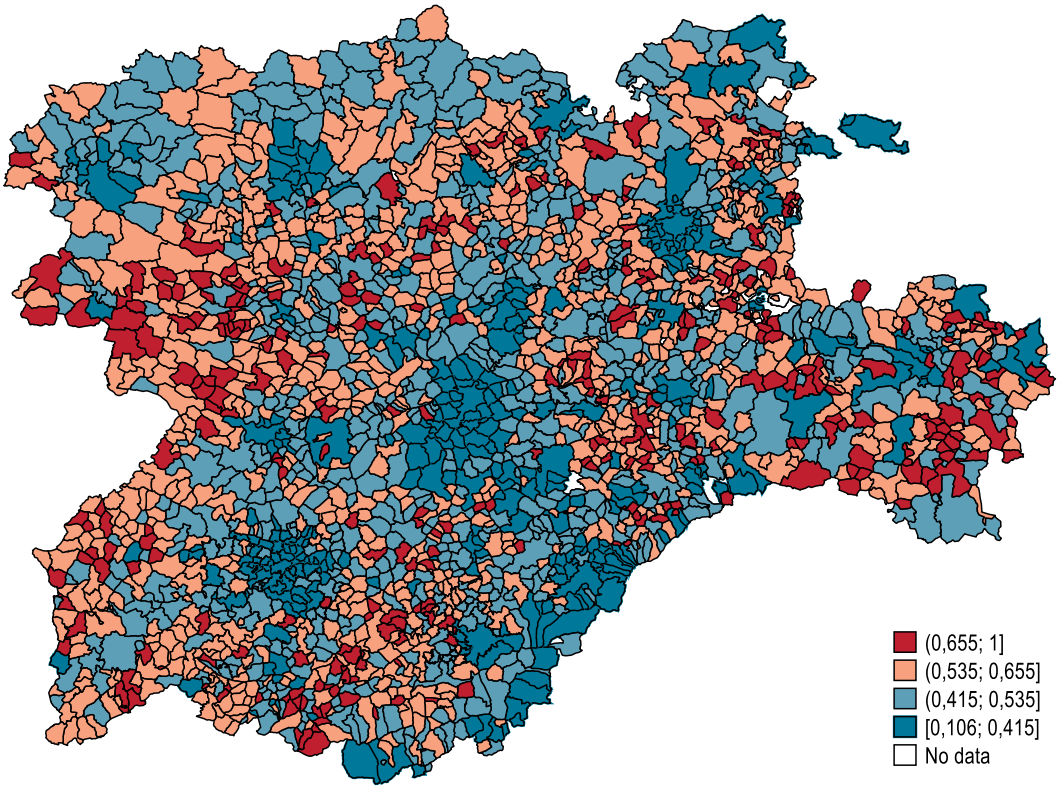
Gráfico 3.24.
Distribución territorial del peso de la población de 55 a 64 años. Municipios de Castilla y León (2018).



Fuente: INE.

Por lo tanto, si queremos favorecer el trabajo de esta población de más edad, y a la vez impedir la diáspora de la población joven, es necesario aplicar políticas que dinamicen este medio rural facilitando la instauración de empresas y favoreciendo la producción agrícola que es mayoritaria en esos territorios.

Gráfico 3.25.
Distribución territorial del peso de la población de mayor de 55 años. Municipios de Castilla y León (2018).



Fuente: INE.

CAPÍTULO 4

Evolución temporal de los principales agregados laborales

Evolución temporal de los principales agregados laborales.

El objetivo de este capítulo consiste en estudiar el comportamiento de los agregados laborales básicos en Castilla y León, con referencia al colectivo de trabajadores de 55 y más años y haciendo hincapié a los momentos cíclicos experimentados desde el año 2007.

El capítulo se ha estructurado en tres apartados. En el primero de ellos se estudian las tasas laborales (actividad, empleo y paro) en Castilla y León y el conjunto español, con referencia especial al colectivo laboral de mayor edad. En el segundo apartado, nos referiremos al detalle provincial y en el tercero y último abordaremos tres tópicos "especiales" muy relevantes en el caso del mercado laboral de los mayores: el fenómeno de los trabajadores desanimados, el paro de larga y muy larga duración y las especificidades de la situación profesional de los ocupados.

Aunque en cada apartado se puntualice la información, podemos apuntar que la fuente de datos utilizada es la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el primer apartado utilizaremos los datos medios anuales elaborados por el propio Instituto y en los dos apartados restantes, dada la mayor especificidad de la información requerida, utilizaremos una explotación propia de los microdatos de la EPA correspondientes a los segundos trimestres de los diferentes años del periodo considerado.

4.1. España y Castilla y León

En este apartado se analizará el comportamiento temporal de los tres principales agregados laborales (actividad, empleo y paro) para Castilla y León, siempre en comparación con el conjunto español, analizando las peculiaridades del comportamiento de las mismas para la población laboral mayor (55 y más años) en comparación con el conjunto de la población laboral. El

periodo seleccionado abarca los años más incisivos de la pasada crisis económica y financiera (2007-2013) así como los de la posterior recuperación (a partir de 2013 y hasta el año 2018). Los datos utilizados provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y se trata de datos medios anuales.

4.1.1. Actividad

4.1.1.1. Peso del grupo de 55 y más años

A lo largo de los años del periodo 2006-2018, la composición de la población activa se ha ido sesgando hacia las cohortes de mayor edad. Este fenómeno se pone de manifiesto, de manera clara, en el gráfico 4.1 en el que se aprecia dicha regularidad tanto en Castilla y León como en el conjunto de España y también desagregando por sexos.

Dos marcadas características de la Comunidad son, por un lado, que en todos los años considerados la presencia relativa de población activa de mayor edad ha estado sobre la media nacional; y, por otro lado, que esta brecha se ha ido acentuando con el transcurso del tiempo.

Cuadro 4.1.
Pesos porcentuales de las personas activas de 55 y años sobre el total de activos de cada sexo. Años seleccionados. España y Castilla y León

Porcentaje sobre el total de activos de cada entorno y sexo						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	España	CyL	España	CyL	España	CyL
2007	10,80	12,00	12,10	13,70	8,90	9,50
2013	13,00	15,50	13,80	16,90	12,10	13,70
2018	16,70	20,50	17,30	21,50	16,00	19,40
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo)						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	España	CyL	España	CyL	España	CyL
2007						
2013	2,20	3,50	1,70	3,20	3,20	4,20
2018	3,70	5,00	3,50	4,60	3,90	5,70

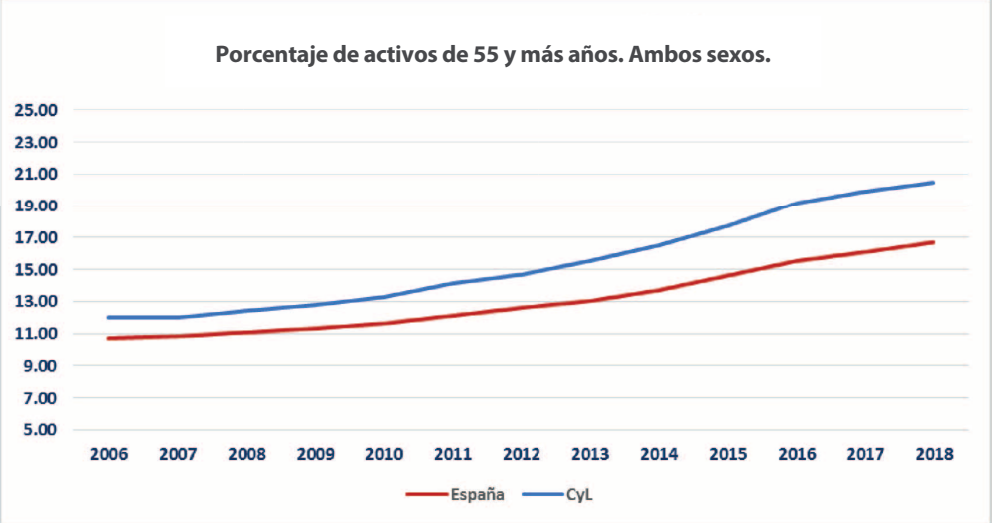
Fuente: Elaboración propia, Encuesta de Población Activa (EPA), INE

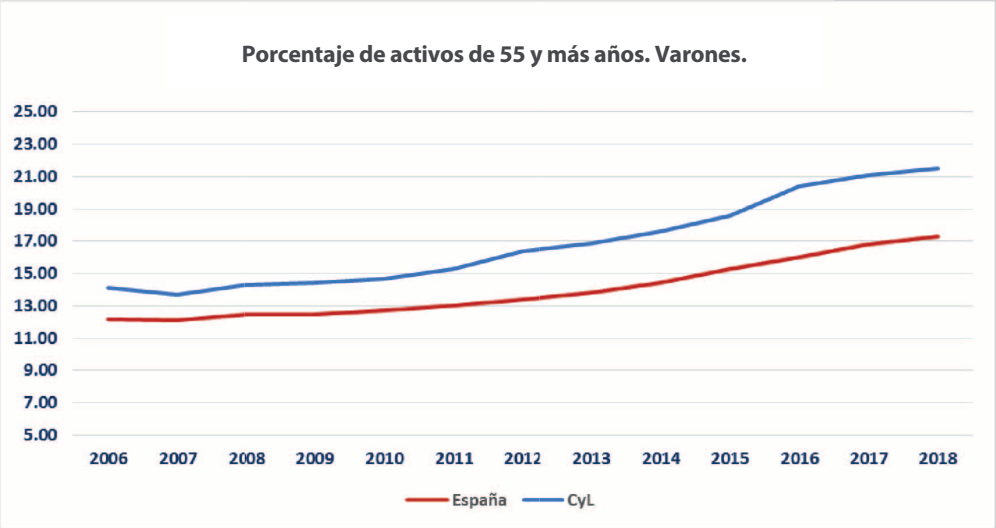
El cuadro 4.1 detalla los pesos poblacionales que venimos considerando en tres momentos concretos: el año 2007, inmediatamente antes del inicio de la crisis; el año 2013, en el que comienzan los síntomas de recuperación y el último ejercicio disponible en la EPA a la fecha de elaboración de estas líneas, el año 2018.

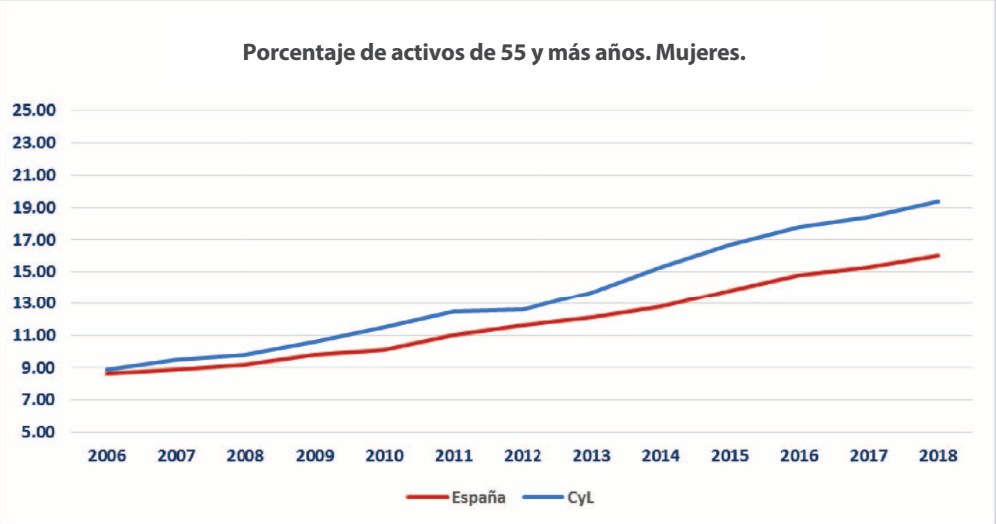
Sin desagregar por sexo, apreciamos cómo al inicio de la crisis, en el año 2007, el 10,8% de la población activa de España y el 12% de la castellano y leonesa estaban en el grupo de 55 y más años, (una divergencia geográfica de 1,2 puntos). Estos pesos crecen a lo largo de la crisis en 2,2 y 3,5 puntos,

Gráfico 4.1.

Evolución de los pesos porcentuales de las personas activas de 55 y años sobre el total de activos de cada sexo. España y Castilla y León







Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE

respectivamente; y a lo largo del periodo de recuperación los aumentos de peso son aún mayores; de 3,7 y 5 puntos, respectivamente. De esta forma, en 2018, un 16,7% de la población activa nacional y un 20,5% de la regional estaban en la cohorte de mayor edad, (una divergencia geográfica de 3,8 puntos).

Por sexos, apreciamos cómo la población activa masculina está más envejecida que la femenina en todos los puntos temporales de referencia y para ambos entornos. No obstante, el porcentaje de activas de mayor edad crece con más intensidad que el de activos, tanto en España como en la Comunidad, fenómeno que se extiende a ambos momentos temporales.

4.1.1.2. Las tasas de actividad

El gráfico 4.2 ofrece la evolución de las tasas de actividad de la población global (todas las edades) y de las de la cohorte de 55 y más años a lo largo del periodo considerado y detallando también por sexos.

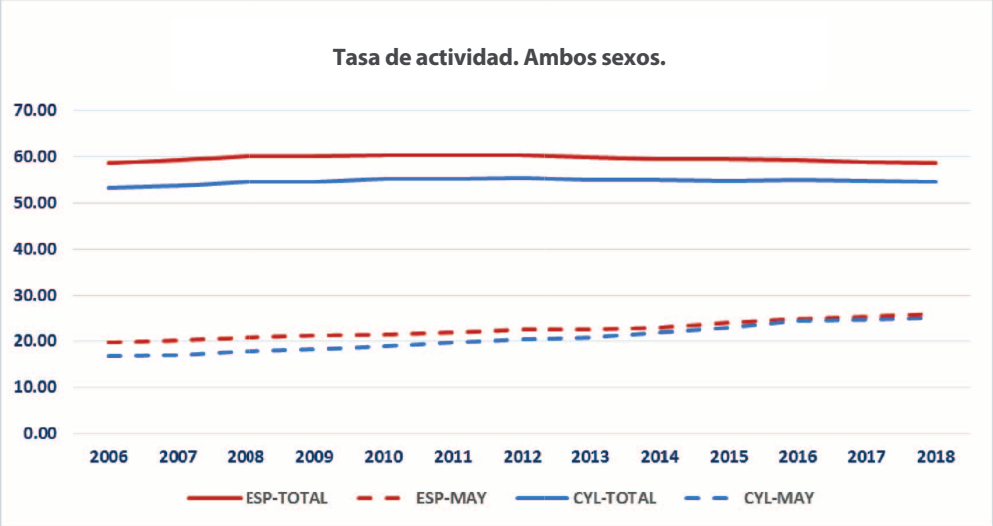
La primera característica que se desprende de la misma es que las tasas de actividad de la población global son apreciablemente superiores a las de la población de 55 y más años. Esta divergencia es mayor en España que en la Comunidad, aunque se ha ido acortando a lo largo de los años considerados y de manera más intensa en el periodo de recuperación (2013-18).

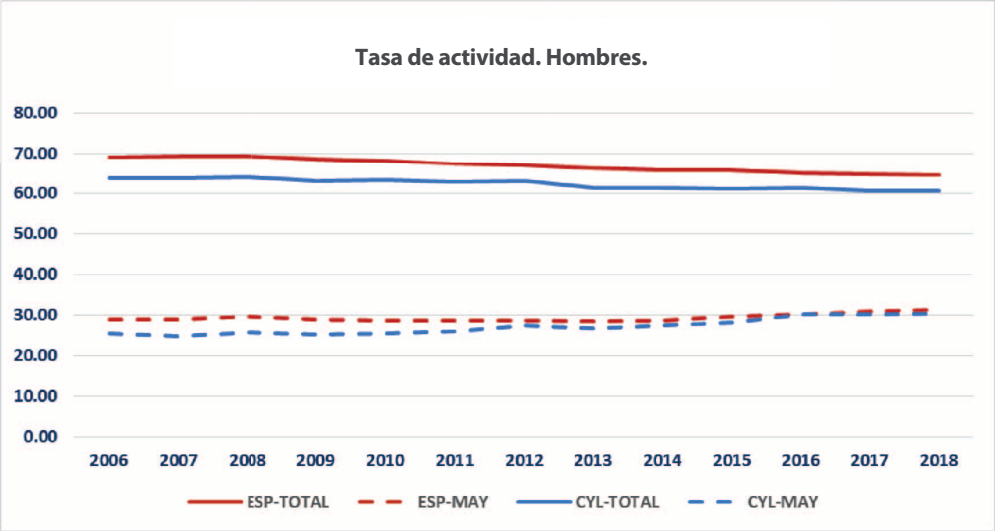
Una segunda regularidad es que las tasas de actividad, tanto para el total de la población como para la cohorte de 55 y más años, tanto para los varones como para las mujeres, son superiores en todo el periodo considerado en España que en Castilla y León. Y resulta interesante apreciar que, aunque la divergencia de tasas entre ambos entornos apenas se ha reducido para la población total (independientemente del sexo), esta brecha geográfica se ha acortado considerablemente en el grupo de 55 y más años, esencialmente a partir del inicio de la recuperación en 2013. De hecho, en los últimos años, apenas existe diferencias en las tasas de los mayores entre ambos entornos geográficos.

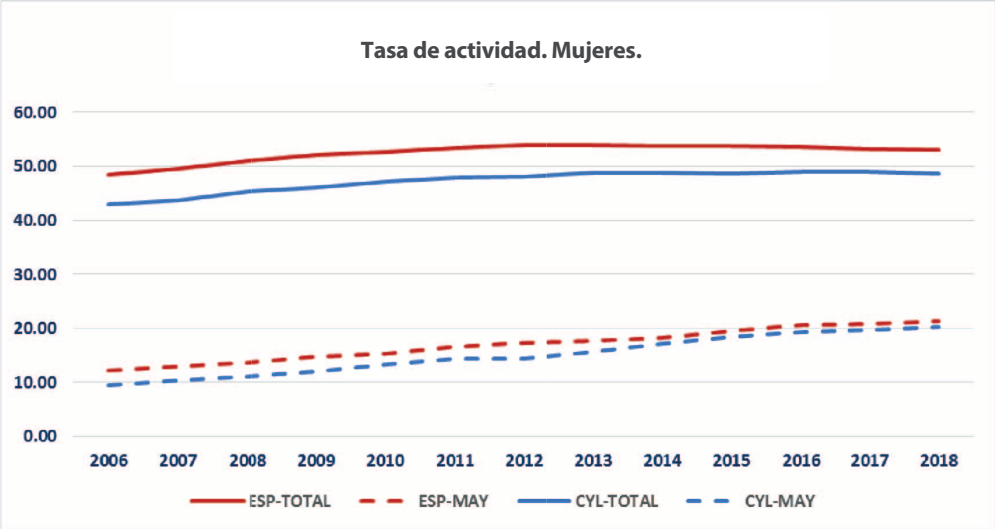
Por sexos, observamos cómo las tasas de participación masculinas son sensiblemente superiores a las de las mujeres. Dicha divergencia se ha ido acortando con los años, especialmente en el periodo de crisis, más intensamente para la población total que para la de mayores. La divergencia sexual de tasas también se ha reducido a partir de 2013 pero con mucha menor intensidad.

El cuadro 4.2 ofrece información sobre tasas de actividad y sus cambios en los tres años de referencia que venimos considerando y que delimitan el periodo de crisis y el de recuperación. Durante los años de la crisis, apreciamos cómo la tasa de actividad crece para el total de la población en 0,74 puntos porcentuales en España y en 1,25 puntos en Castilla y León y cómo los incrementos son sensiblemente mayores en la población de 55 y más años (2,51 y 3,86 puntos, respectivamente). Además, resulta importante señalar cómo este aumento de la participación se debe casi exclusivamente al comportamiento de las mujeres, para las que dicho ratio aumenta 4,43 puntos en España y 5,04 en la Comunidad para la población total y en 4,88 y 5,31 puntos, respectivamente, para la población de mayores. En el caso de

Gráfico 4.2.
Tasas de actividad globales y de las personas de 55 y años. España y Castilla y León.







Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE

los varones, la tasa de actividad cae en el global de la población (en 3,01 puntos en España y 2,61 puntos en Castilla y León). Y en el caso de la cohorte de 55 y más años cae mucho más ligeramente en España (–0,48 puntos porcentuales) e incluso aumenta en Castilla y León (en 1,98 puntos).

Cuadro 4.2.
Tasas de actividad globales y de las personas de 55 y años. Años seleccionados. España y Castilla y León

Tasas de actividad. España.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007	59,28	20,09	69,40	28,88	49,51	12,86
2013	60,02	22,60	66,39	28,40	53,94	17,74
2018	58,65	25,97	64,55	31,40	53,06	21,38
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo). España.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007						
2013	0,74	2,51	-3,01	-0,48	4,43	4,88
2018	-1,37	3,37	-1,84	3,00	-0,88	3,64
Tasas de actividad. Castilla y León.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007	53,73	17,01	63,96	24,86	43,75	10,31
2013	54,98	20,87	61,35	26,84	48,79	15,62
2018	54,54	25,02	60,59	30,34	48,68	20,26
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo). Castilla y León.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007						
2013	1,25	3,86	-2,61	1,98	5,04	5,31
2018	-0,44	4,15	-0,76	3,50	-0,11	4,64

Fuente: Elaboración propia, Encuesta de Población Activa (EPA), INE

En los años de la recuperación, la tasa de actividad cae en el global de la población (en –1,37 puntos en España y –0,44 en Castilla y León); no obstante, crece con bastante intensidad en el grupo de mayores (3,37 y 4,15 puntos, respectivamente). Las reducciones de participación en el total de la población se extienden a ambos sexos y ambos entornos, siendo más intensas en el ámbito nacional que en el regional y para los varones que para las mujeres. Para el colectivo de mayor edad, el aumento de tasas de actividad en más intenso en la Región que en España y para las mujeres frente a los hombres.

4.1.2. Ocupación

4.1.2.1. Peso del grupo de 55 y más años

Tal y como se pone de manifiesto en el gráfico 4.3, el porcentaje de ocupados mayores sobre el total ha ido creciendo a lo largo de los años del periodo 2006-2018, con independencia del entorno o el sexo considerado.

En el caso específico de Castilla y León, el porcentaje de población ocupada envejecida ha estado siempre sobre la media nacional y además resulta relevante apreciar cómo esta divergencia se ha ido ampliando con claridad a lo largo de los años estudiados.

El cuadro 4.3 pone cifras a las anteriores regularidades. Al inicio de la crisis, en el año 2007, el 11,1% de la población ocupada de España y el 12,4% de la castellano y leonesa estaban en el grupo de 55 y más años, (una divergencia geográfica de 1,3 puntos). Estos pesos crecen a los largo de la crisis en 3,1 y 4,3 puntos, respectivamente.

Durante los años de la recuperación, el peso de los ocupados de mayor edad sigue aumentando en ambos entornos: en 2,9 puntos en España (algo menos que en la crisis) y en 4,4 puntos en la Comunidad (incluso más intensamente que en los años de la recesión). De esta forma, a la altura del año 2018, un 17,1% de los ocupados nacionales y un 21,1% de los regionales estaban en la cohorte de mayor edad, (ampliando la divergencia geográfica a 4 puntos).

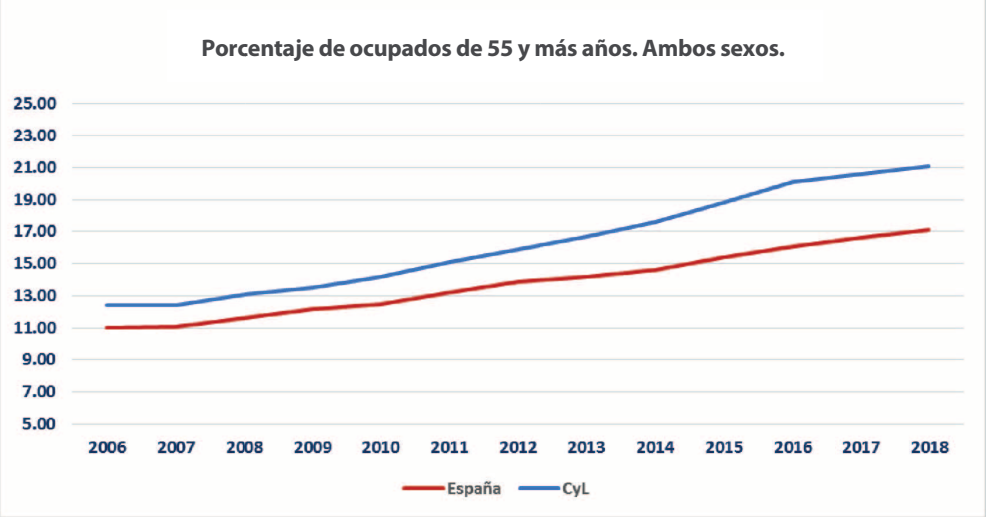
Si desagregamos por sexos, apreciamos cómo la población ocupada masculina está más envejecida que la femenina en todos los puntos temporales de referencia y para ambos entornos geográficos. No obstante, esta divergencia por sexo se ha ido reduciendo, pues el porcentaje de ocupadas de mayor edad ha crecido más intensamente que el de ocupados, tanto en España como en Castilla y León y en ambos momentos temporales.

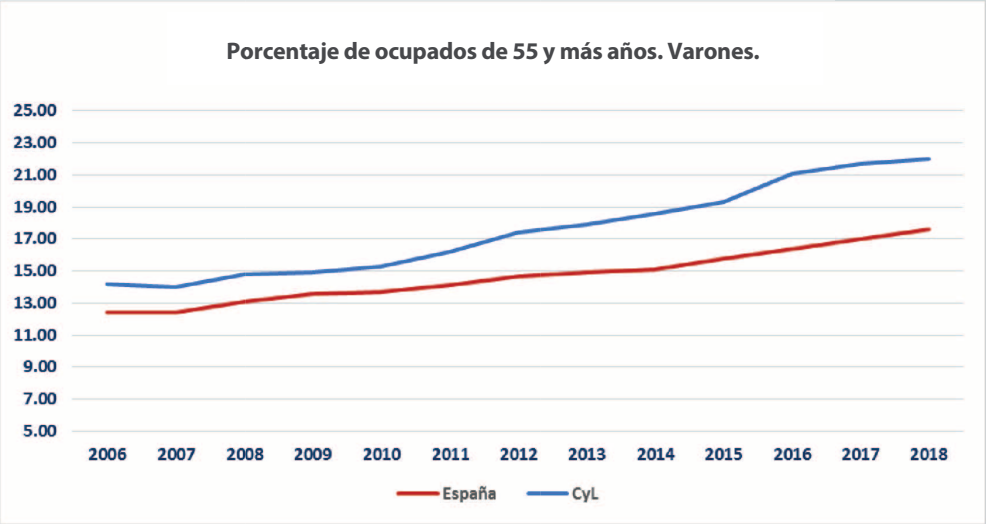
Cuadro 4.3.
Pesos porcentuales de las personas ocupadas de 55 y años sobre el total de ocupados de cada sexo. Años seleccionados. España y Castilla y León.

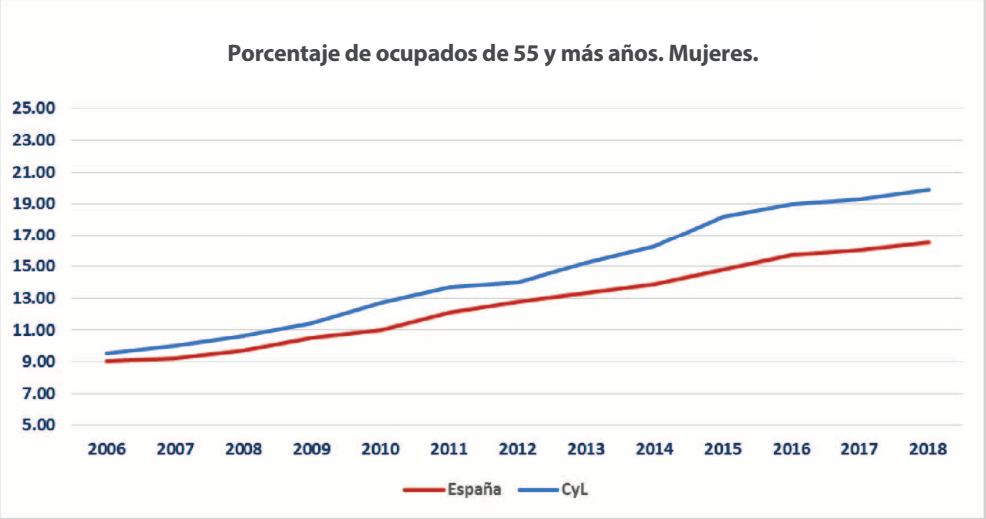
	Porcentaje sobre el total de ocupados de cada entorno y sexo					
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	España	CyL	España	CyL	España	CyL
2007	11,10	12,40	12,40	14,00	9,20	10,00
2013	14,20	16,70	14,90	17,90	13,30	15,20
2018	17,10	21,10	17,60	22,00	16,50	19,90
	Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo)					
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	España	CyL	España	CyL	España	CyL
2007						
2013	3,10	4,30	2,50	3,90	4,10	5,20
2018	2,90	4,40	2,70	4,10	3,20	4,70

Fuente: Elaboración propia, Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Gráfico 4.3.
Evolución de los pesos porcentuales de las personas ocupadas de 55 y años sobre el total de ocupados de cada sexo. España y Castilla y León







Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Sirvan como referencia las siguientes cifras. En el año 2007 y para España un 12,4% de los varones ocupados y un 9,20% de mujeres estaban en la cohorte de mayor edad (una divergencia sexual de 3,20 puntos a favor de los primeros); en 2018 los porcentajes eran del 17,6% y el 16,5%, respectivamente, (una brecha de 1,10 puntos). En el caso de Castilla y León los porcentajes del año 2007 eran de 14% y 10% (una brecha de 4 puntos) y de 22% y 19,9% en 2017 (una divergencia de 2,1 puntos).

4.1.2.2. Tasa de empleo

El gráfico 4.4 refleja la evolución de las tasas de empleo (esto es, el porcentaje de ocupados sobre las correspondientes poblaciones laborales) con las desagregaciones que venimos contemplando

Si comenzamos comparando las tasas de empleo de la población global con las de la población de 55 y más años, observamos cómo las primeras son sensiblemente superiores a las segundas y cómo esta divergencia es algo superior en España que en la Comunidad.

Durante los años de la crisis la mencionada brecha se redujo, básicamente porque las tasas de empleo del global de la población cayeron durante estos años recesivos, mientras que las de los mayores o se mantuvieron o incluso crecieron ligeramente. Esta aproximación entre las tasas de empleo de los mayores hacia las globales en la crisis fue algo más intensa en España que en la Comunidad y también más contundente para los hombres que para las mujeres.

En los años de la recuperación, en cambio, la divergencia a la que nos estamos refiriendo volvió a crecer, en torno a un punto porcentual en España (debido a que la recuperación de empleo fue algo menos intensa para los mayores) y se mantuvo constante en la Comunidad (en la que las tasas de empleo de los mayores crecieron a ritmo similar al global de la población).

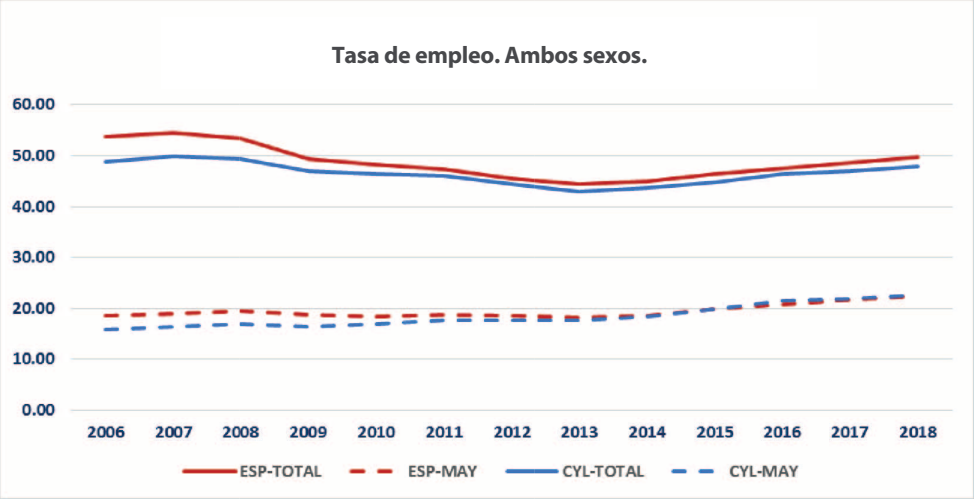
Comparando las tasas de empleo de España con las de Castilla y León, apreciamos que para el global de la población son mayores en el primer entorno, fenómeno que, en general, se preserva incluso desagregando por sexo, aunque esta divergencia geográfica es mayor para las mujeres. Para el colectivo de 55 y más años la divergencia geográfica es menor que para el global de edades y a la altura de 2018 llega prácticamente a desaparecer para los varones y es mínima para las mujeres.

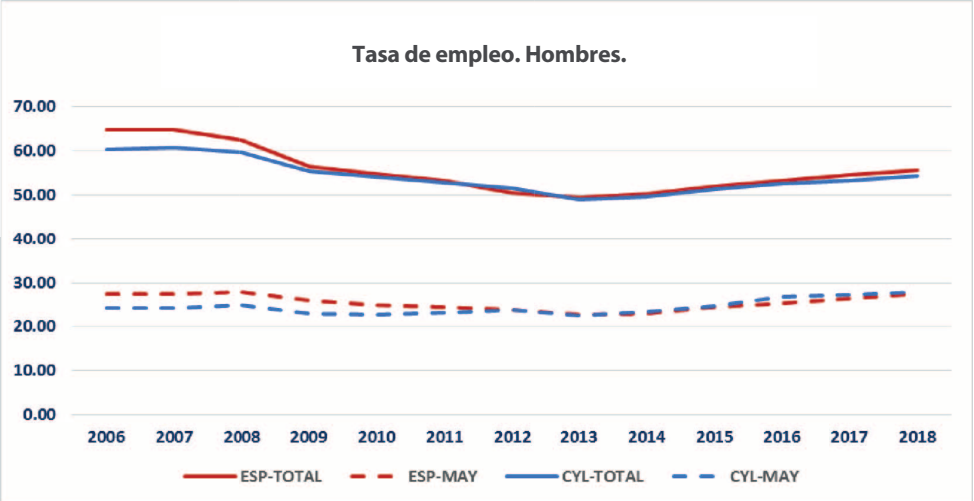
Por sexos, apreciamos cómo las tasas de empleo masculinas son sensiblemente superiores a las de las mujeres. Dicha divergencia sexual se redujo durante la crisis, más intensamente para el global de edades que para los mayores y para el conjunto de España que para la comunidad. En los años de recuperación, en cambio, la brecha sexual aumentó ligeramente.

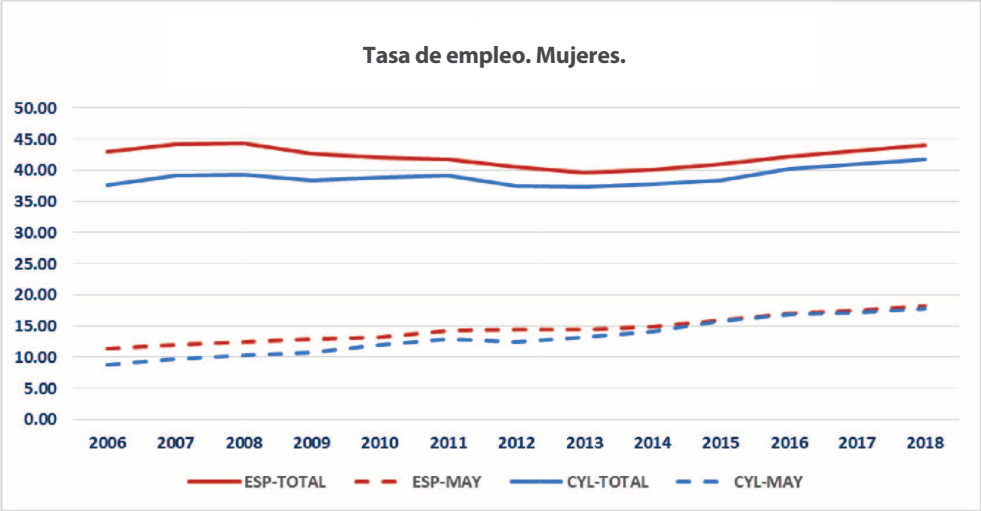
El cuadro 4.4 nos permite cuantificar algunas de las afirmaciones previas pues ofrece cifras y cambios en las tasas de empleo referidas a los años característicos del ciclo que hemos seleccionado.

Sabemos que la pasada crisis económica afectó muy intensamente al empleo del global de la población. Así se pone de manifiesto si observamos

Gráfico 4.4.
Tasas de empleo globales y de las personas de 55 y años. España y Castilla y León.







Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE

cómo la tasa de empleo global cayó en España en 10,04 puntos porcentuales y en Castilla y León en 6,87 puntos entre los años 2007 y 2013.

En estos años críticos, no obstante, las tasas de empleo de la población de 55 y más años tuvieron un comportamiento mucho más saneado. La tasa española apenas se redujo en 0,72 puntos porcentuales y la de la Comunidad creció, incluso, en 1,32 puntos.

Cuadro 4.4.
Tasas de empleo globales y de las personas de 55 y años. Años seleccionados. España y Castilla y León

Tasas de empleo. España.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007	54,40	18,94	64,95	27,50	44,21	11,91
2013	44,36	18,22	49,39	22,83	39,56	14,36
2018	49,70	22,52	55,70	27,55	44,03	18,27
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo). España.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007						
2013	-10,04	-0,72	-15,56	-4,67	-4,65	2,45
2018	5,34	4,30	6,31	4,72	4,47	3,91
Tasas de empleo. Castilla y León.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007	49,90	16,31	60,88	24,14	39,18	9,64
2013	43,03	17,63	48,96	22,63	37,25	13,24
2018	47,94	22,58	54,31	27,86	41,76	17,85
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo). Castilla y León.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007						
2013	-6,87	1,32	-11,92	-1,51	-1,93	3,60
2018	4,91	4,95	5,35	5,23	4,51	4,61

Fuente: Elaboración propia, Encuesta de Población Activa (EPA), INE

También resulta un hecho conocido el que la crisis económica afectó de manera especialmente incisiva a los varones[34]. De esta forma, observamos cómo, para el total de edades, la tasa de empleo masculina se redujo en más de 15,56 puntos porcentuales en España y en 11,92 puntos en Castilla y

[34] Incluso se llegó a acuñar el término *"mancesion"* para referirse a ella.

León. En el caso de las mujeres, las caídas en las tasas de empleo fueron mucho menos incisivas: de 4,65 y 1,93 puntos, respectivamente.

En el caso de las cohortes de 55 y más años, la dinámica de destrucción de ocupación durante la crisis fue mucho menos incisiva. En este grupo de edad, los recortes en la tasa de empleo de los varones (de 4,67 y 1,51 puntos, respectivamente) fueron mucho menos intensos que los acontecidos para el global de edades; para las mujeres de mayor edad, incluso, se produjeron aumentos de tasa de empleo durante la crisis (de 2,45 puntos en España y 3,60 puntos en la Comunidad).

A partir de 2013, en el periodo de recuperación, las tasas de empleo globales vuelven a remontar, aunque, en general, al final del periodo no llegan a adoptar aún los valores del año 2007. Los repuntes de las tasas en estos años fueron de 5,34 puntos para en España y de 4,91 para Castilla y León, sensiblemente inferiores a las reducciones previamente mencionadas. Continuando con el global de la población, los más favorecidos en la recuperación de empleo fueron los trabajadores varones para los que la tasa de empleo creció 6,31 puntos porcentuales en España y 5,35 en la Comunidad. En el caso femenino, los aumentos en las tasas fueron de 4,47 y de 4,51 puntos porcentuales, respectivamente.

Para las cohortes de trabajadores mayores, el repunte español (de 4,3 puntos porcentuales) fue algo menor que el registrado para la población global; en cambio, el de Castilla y León (de 4,95 puntos porcentuales) se situó en línea con el aumento de la tasa de empleo global de la Región. Por sexos, los aumentos de tasa de empleo masculinos (de 4,72 puntos en España y 5,23 en Castilla y León) superaron también a los correspondientes repuntes femeninos (de 3,91 y 4,61 puntos, respectivamente). Resulta también interesante reseñar, a la vista de las cifras mencionadas, cómo el aumento en las tasas de empleo regionales para la población mayor es sensiblemente superior al del conjunto nacional.

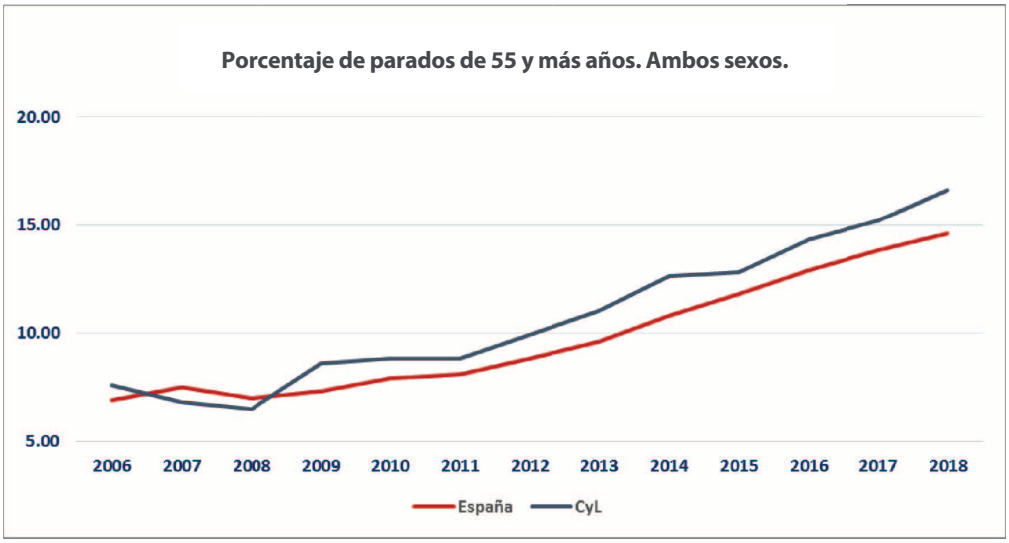
4.1.3. Desempleo

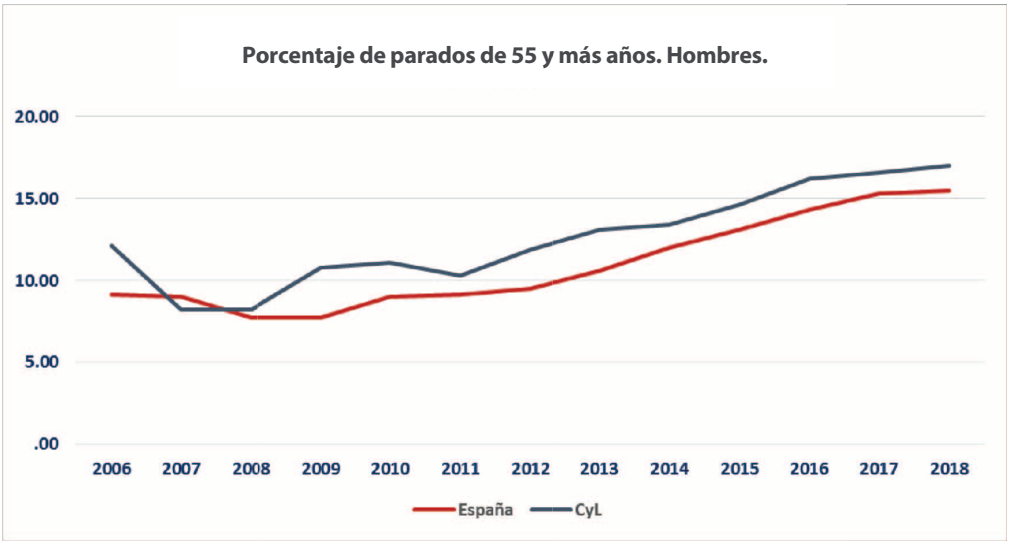
4.1.3.1. Peso del grupo de 55 y más años

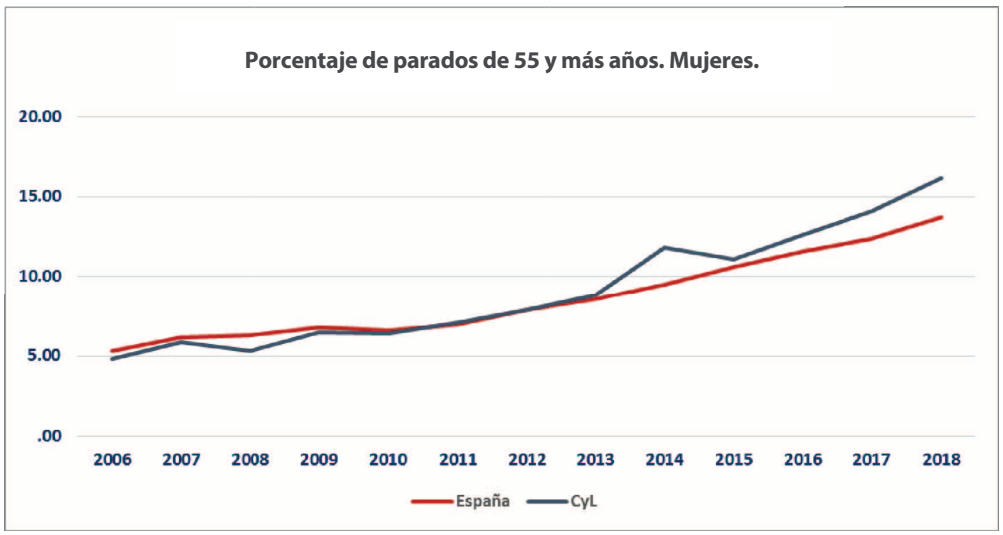
El gráfico 4.5 representa la evolución del porcentaje de parados mayores sobre el total de parados en España y Castilla y León, en términos globales y también desagregando por sexos. La pauta general que se aprecia en ellos es el aumento a partir del inicio de la crisis del peso de los parados de 55 y más años con respecto al total de la población parada. En un fenómeno que se extiende a ambos entorno geográficos y se preserva incluso desagregando por sexos.

Comparando la Comunidad con el conjunto de España, apreciamos cómo desde el año 2009 el peso de los parados de mayor edad viene siendo superior en Castilla y León. Este fenómeno se asocia especialmente con el caso de los varones regionales; para las mujeres, el peso porcentual de las paradas mayores en la Comunidad discurre bastante parejo a la cifra media española y solo la supera a partir del año 2013.

Gráfico 4.5.
Evolución de los pesos porcentuales de las personas paradas de 55 y años sobre el total de parados de cada sexo. España y Castilla y León







Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Cuadro 4.5.

Pesos porcentuales de las personas parradas de 55 y años sobre el total de parados de cada sexo. Años seleccionados. España y Castilla y León

Porcentaje sobre el total de parados de cada entorno y sexo						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	España	CyL	España	CyL	España	CyL
2007	7,50	6,80	9,00	8,20	6,20	5,90
2013	9,60	11,00	10,60	13,10	8,60	8,80
2018	14,60	16,60	15,50	17,00	13,70	16,20
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo)						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	España	CyL	España	CyL	España	CyL
2007						
2013	2,10	4,20	1,60	4,90	2,40	2,90
2018	5,00	5,60	4,90	3,90	5,10	7,40

Fuente: Elaboración propia, Encuesta de Población Activa (EPA), INE

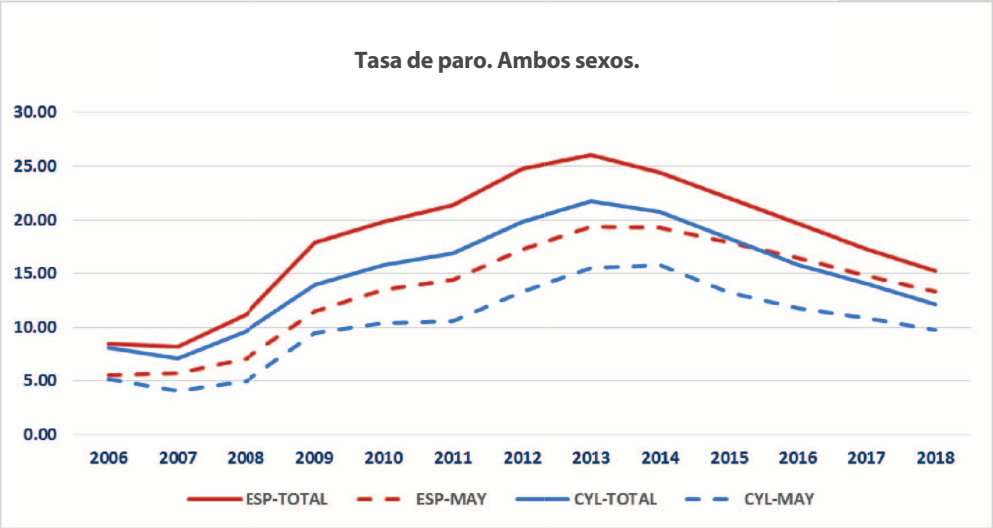
Utilizando las cifras del cuadro 4.5, apreciamos cómo en el año 2007, al inicio de la crisis, el 7,5% de la población parada total de España y el 6,8% de la castellano y leonesa estaban en el grupo de 55 y más años, (una divergencia geográfica de 1,3 puntos mayor en España). Estos pesos crecen a lo largo de la crisis en 2,1 y 4,2 puntos, respectivamente y, a lo largo del periodo de recuperación, los aumentos de peso son aún mayores: de 5 y 5,6 puntos, respectivamente. De esta forma, en 2018, un 14,6% de los parados nacionales y un 16,6% de los regionales estaban en la cohorte de mayor edad, (una divergencia geográfica que pasa a ser de 2 puntos porcentuales mayor en Castilla y León).

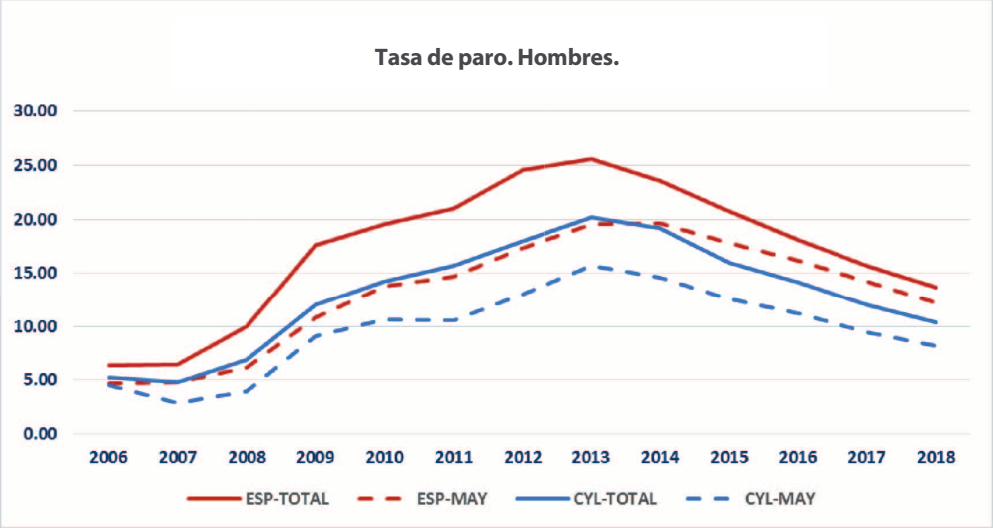
Desagregando por sexos, la población parada masculina está más envejecida que la femenina en todos los puntos temporales de referencia y para ambos entornos. Para los varones, el peso de los parados de mayor edad crece más intensamente en Castilla y León (4,9 puntos porcentuales) que en España (1,6 puntos porcentuales) durante la crisis, aunque durante la recuperación el fenómeno es el opuesto (4,9 en España y 3,9 en Castilla y León). Para las mujeres, el porcentaje de paradas de mayor edad crece más en Castilla y León en la crisis (2,9 puntos porcentuales frente a los 2,4 puntos de España) y, especialmente, en la recuperación (7,4 puntos frente a los 5,1 nacionales).

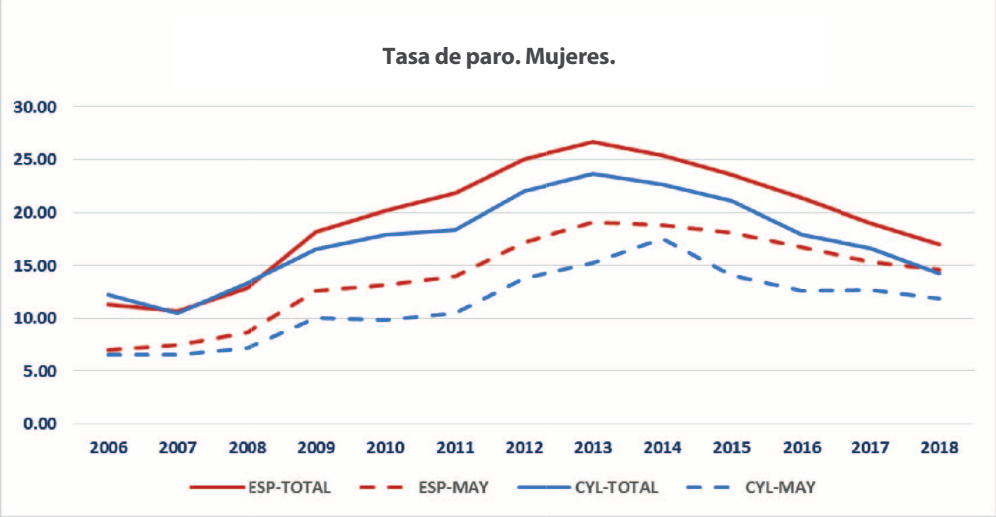
4.1.3.2. Tasa de paro

El gráfico 4.6 ofrece la evolución de las tasas de desempleo de las poblaciones y entornos que venimos considerando. La primera regularidad que apreciamos es que en ambos entornos geográficos, las tasas de paro de las poblaciones globales son superiores a las correspondientes poblaciones de 55 y más años. Además, estas divergencias no son demasiado diferentes entre España y Castilla y León.

Gráfico 4.6.
Tasas de paro globales y de las personas de 55 y más años. España y Castilla y León







Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE

La brecha entre la tasa de paro global y de los mayores creció durante la crisis (en 4.2 puntos porcentuales en España y 3,17 puntos porcentuales en Castilla y León), mientras que en los años de la recuperación esta divergencia se redujo de nuevo (en 4,76 puntos en España y 3,89 en la Región).

Comparando las tasas de paro en España con las regionales se aprecia cómo para el global de edades son siempre mayores independientemente del sexo. La divergencia entre ambas es mayor para los hombres que para las mujeres, creció durante los años de la crisis, más intensamente para los hombres y se redujo (aunque en menor intensidad) en la recuperación. Para el colectivo de 55 y más años las tasas de paro también son siempre mayores en España independientemente del sexo. La divergencia entre las tasas de ambos entornos es mayor para los hombres, creció durante los años de la crisis para ambos sexos y volvió a crecer en la recuperación para los hombres, aunque se redujo para las mujeres.

Comparando las tasas de paro femeninas con respecto a las de los hombres apreciamos que son sistemáticamente mayores para el global de edades; durante la crisis se redujo esta divergencia (más intensamente en España) pero volvió a aumentar en la recuperación (también más intensamente en España). Para el colectivo de 55 y más años, las tasas de paro femeninas eran mayores que las de los hombres al inicio de la crisis; durante la misma el fenómeno se revierte y es la masculina la que supera la de las mujeres. Finalmente, en la recuperación, de nuevo se revierte la brecha en contra de las mujeres (y especialmente en Castilla y León).

Podemos cuantificar estos fenómenos utilizando las cifras del cuadro 4.6. De acuerdo con él, durante los años de la crisis, la tasa de paro creció muy intensamente para el total de edades: 17,86 puntos porcentuales en España y 14,62 puntos en Castilla y León. En el caso del grupo de 55 y más años, los repuntes fueron también muy intensos (de 13,66 y 11,45 puntos porcentuales, respectivamente.), aunque significativamente menores que para el total de la población

Por sexos, los aumentos en la tasa de desempleo se asociaron especialmente a los varones. En el caso del global de edades, las tasas de paro masculinas aumentaron 19,19 puntos en España y 15,38 puntos en Castilla y León, frente a los aumentos femeninos de 15,97 y 13,91 puntos, respectivamente. En el caso de los trabajadores de mayor edad, también los aumentos en las tasas de paro masculinas fueron más intensos (de 14,83 puntos porcentuales en España y 12,80 en Castilla y León) que los de las mujeres (de 11,62 y 8,76 puntos porcentuales, respectivamente)

A partir de 2013, en los años de la recuperación, las enormes tasas de paro comienzan a reducirse, aunque en ningún caso hasta el extremo de recuperar los valores previos a la crisis. En el global de edades y sexos, la tasa de paro española cae en 10,84 puntos porcentuales y en 9,65 la castellana y leonesa. Al centrarnos en las poblaciones de mayor edad, apreciamos cómo los recortes de tasa de paro en la recuperación fueron menos intensos que para el global poblacional: 6,06 puntos porcentuales en España y 5,76 puntos en Castilla y León.

Cuadro 4.6.
Tasas de paro globales y de las personas de 55 y años. Años seleccionados. España y Castilla y León

Tasas de paro. España.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007	8,23	5,70	6,41	4,76	10,70	7,43
2013	26,09	19,36	25,60	19,59	26,67	19,05
2018	15,25	13,28	13,72	12,26	17,02	14,56
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo). España.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007						
2013	17,86	13,66	19,19	14,83	15,97	11,62
2018	-10,84	-6,08	-11,88	-7,33	-9,65	-4,49
Tasas de paro. Castilla y León.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007	7,13	4,07	4,81	2,89	10,45	6,50
2013	21,75	15,52	20,19	15,69	23,66	15,26
2018	12,10	9,76	10,36	8,19	14,21	11,87
Cambios (diferencia respecto del año de referencia previo). Castilla y León.						
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Años	Total	55 y más	Total	55 y más	Total	55 y más
2007						
2013	14,62	11,45	15,38	12,80	13,21	8,76
2018	-9,65	-5,76	-9,83	-7,50	-9,45	-3,39

Fuente: Elaboración propia, Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Por sexos, la pauta general fue que las tasas de paro de los varones se redujeron más intensamente que las de las mujeres. En las poblaciones de mayor edad, en concreto, las caídas fueron de 7,33 puntos para los varones nacionales y de 7,50 para los regionales. En el caso de las mujeres, las reducciones fueron de 4,49 puntos y de 3,39 puntos, respectivamente.

4.1.4. Una visión combinada de las tasas básicas de España y Castilla y León

Como conclusión de este apartado, el gráfico 4.7 ofrece, para España y Castilla y León, los cambios consignados en las tasas de actividad, empleo y paro, posibilitando una percepción global de los cambios acaecidos en las poblaciones previamente analizadas.

Comenzando por el paro para el global de edades y sexos observamos cómo durante en los años de crisis la tasa de paro crece en 17,86 puntos porcentuales en España y en 14,62 en Castilla y León. Tras este fenómeno se encuentra, esencialmente, la potente reducción en la tasa de empleo, más

intensa en la Nación (10,04 puntos) que la Región (6,87 puntos). Los repuntes en las tasas de actividad también coadyuvan al aumento de la tasa de paro, pero son bastante modestos (de 0,74 puntos en España y de 1,25 en Castilla y León).

En los años de recuperación, la tasa de paro cae en 10,84 puntos porcentuales en España y en 9,65 en Castilla y León. Tras este fenómeno se encuentra, esencialmente, el repunte de las tasas de empleo, del 5,34 en España y del 4,91 en Castilla y León, aunque las reducciones en las tasas de actividad (de 1,37 puntos en España y de 0,44 en Castilla y León) también aportan peso a la caída de las tasas de paro.

Para el grupo de 55 y más años y ambos sexos, en los años de crisis, su tasa de paro crece en 13,66 puntos porcentuales en España y en 11,45 en Castilla y León. Tras este fenómeno se encuentra la (modesta) reducción en la tasa de empleo nacional (de –0,72 puntos). No obstante, en Castilla y León la tasa de empleo de este grupo creció en la crisis 1,32 puntos porcentuales. Así pues, en este grupo poblacional, son los repuntes de la tasa de actividad los determinantes a la hora de explicar los correspondientes aumentos en tasas de paro. En España, la tasa de actividad de los mayores repuntó en 2,51 puntos porcentuales y en Castilla y León en 3,86 puntos, siendo, en este último entorno, la única responsable del crecimiento de la tasa de paro regional del colectivo mayor durante la crisis.

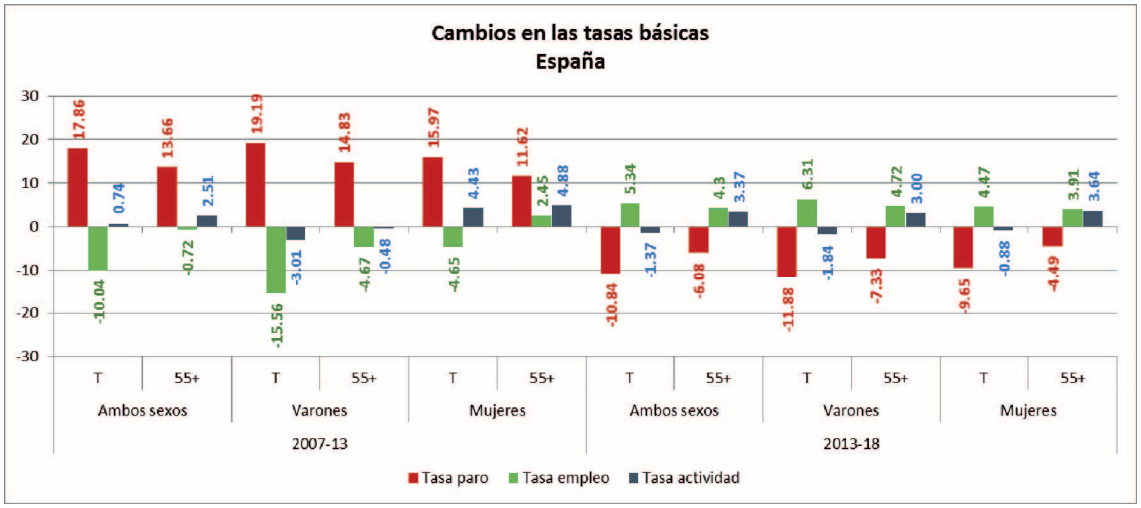
En los años de recuperación, la tasa de paro de los mayores cayó en 6,08 puntos porcentuales en España y en 5,76 en Castilla y León. Aunque tras este fenómeno se encuentra el repunte de las correspondientes tasas de empleo, (de 4,30 puntos porcentuales en España y de 4,95 en Castilla y León), los aumentos en las tasas de actividad (3,37 puntos en España y 4,15 en Castilla y León) lastraron sensiblemente las caídas de las tasas de paro.

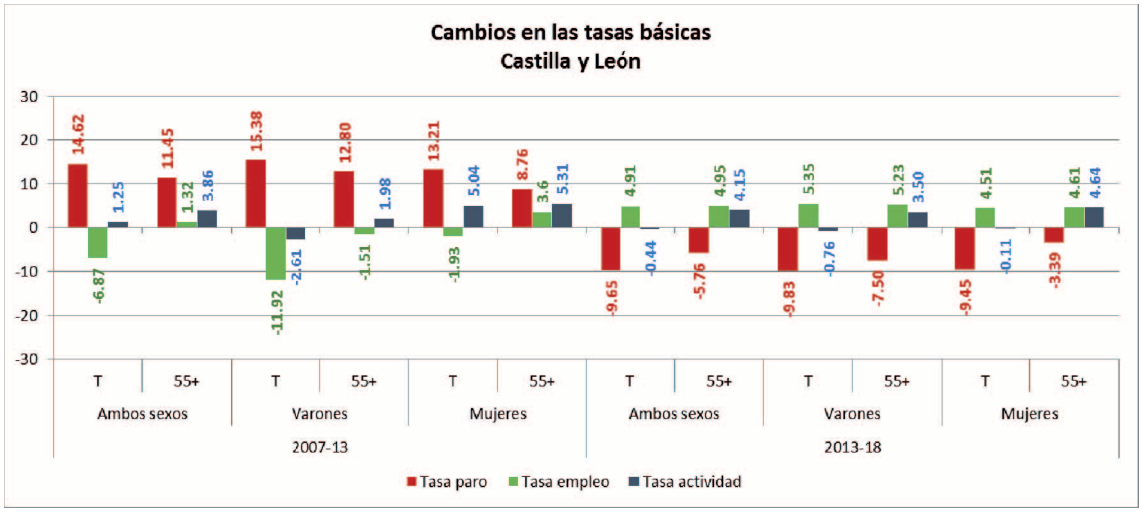
Desagregando por sexos, la tasa de paro global de los varones creció en los años de la crisis en 19,19 puntos porcentuales en España y en 15,38 en Castilla y León, fenómeno explicado totalmente por el intenso recorte en las tasas de empleo correspondientes (de 15,56 y 11,92 puntos porcentuales, respectivamente) y que incluso se vio ligeramente amortiguado por sendos recortes en las tasas de actividad (de 3,01 y 2,61 puntos porcentuales, respectivamente). En el caso femenino, las tasas de paro globales crecieron en 15,97 puntos en la Nación y en 13,21 en la Comunidad; tras estos datos se encuentran unos recortes de ocupación mucho menos intensos que el caso de los hombres (de 4,65 y 1,93 puntos, respectivamente) pero también unos importantes aumentos de las correspondientes tasas de actividad (de 4,43 y 5,04 puntos, respectivamente).

En la fase de recuperación, las tasas de paro globales de los hombres se redujeron en 11,88 puntos en España y en 9,83 en Castilla y León; en ambos entornos el fenómeno se explica, básicamente, por los aumentos en las tasas de empleo (de 6,31 y 5,35 puntos, respectivamente) y también, aunque en menor medida, por los recortes en las tasas de actividad (de 1,84 y 0,76 puntos, respectivamente). Para las mujeres, las caídas de tasa de paro son menores (de 4,49 y 3,39 puntos, respectivamente) y este hecho se explica,

fundamentalmente, por los aumentos de tasas actividad (de 3,64 y 4,64 puntos), dado que el crecimiento de las tasas de empleo (de 3,91 y 4,61 puntos, respectivamente) se encontraba en línea con el de las correspondientes a los varones.

Gráfico 4.7.
Cambios en las tasas básicas del mercado de trabajo. Población global y personas de 55 y años. España y Castilla y León





Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Centrándonos, finalmente, en la población de 55 y más años, observamos cómo en la crisis los aumentos de las tasas de paro masculinas (de 14,83 y 12,80 puntos, respectivamente) se explicaron en España básicamente por el recorte de la tasa de empleo (en 4,67 puntos) dado que la tasa de actividad apenas cambió en este entorno. En Castilla y León, en cambio, la merma de la tasa de empleo fue bastante menos intensa (1,93 puntos) pero el efecto sobre la tasa de paro se intensificó a raíz del aumento de la ratio de actividad en cerca de 2 puntos porcentuales. Para las mujeres mayores, las tasas de

paro crecieron durante la crisis en 11,62 puntos en España y en 8,76 puntos en Castilla y León. En ambos entornos este fenómeno vino acompañado, paradójicamente, de aumentos en las tasas de empleo (de 2,45 y 3,60 puntos, respectivamente), pero no lo suficientemente intensos como para compensar los repuntes de las tasas de actividad (de 4,88 y 5,31 puntos porcentuales).

En los años de recuperación, las tasas de paro de los hombres caen en 7,33 y 7,50 puntos porcentuales, reducciones asociadas a los aumentos en las correspondientes tasas de empleo (de 4,47 y 4,51 puntos) y ligeramente lastradas por los aumentos de tasas de actividad (de 3 y 3,5 puntos, respectivamente). En el caso de las mujeres mayores, las tasas de paro caen (en 4,49 y 3,39 puntos) menos intensamente que en el caso de los varones; este fenómeno se asocia, en el caso español, a un repunte en la tasa de empleo (de 3,91 puntos) algo menor que el masculino y a un aumento de la tasa de actividad (de 3,64 puntos) más intenso que el de los varones. En el caso de Castilla y León, el aumento de la tasa de empleo de las mujeres mayores (4,61 puntos) es muy similar al de los varones y es el aumento en su tasa de actividad (de 4,64 puntos) el principal responsable del menor recorte en el desempleo.

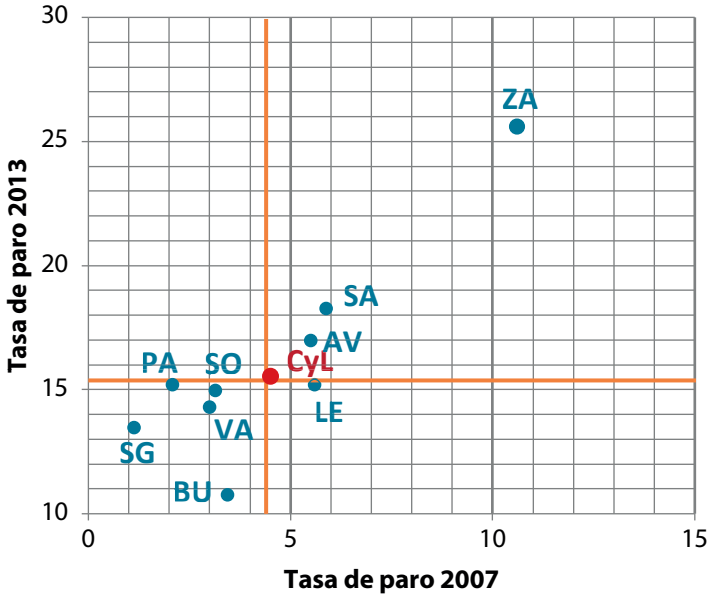
4.2. Detalle provincial

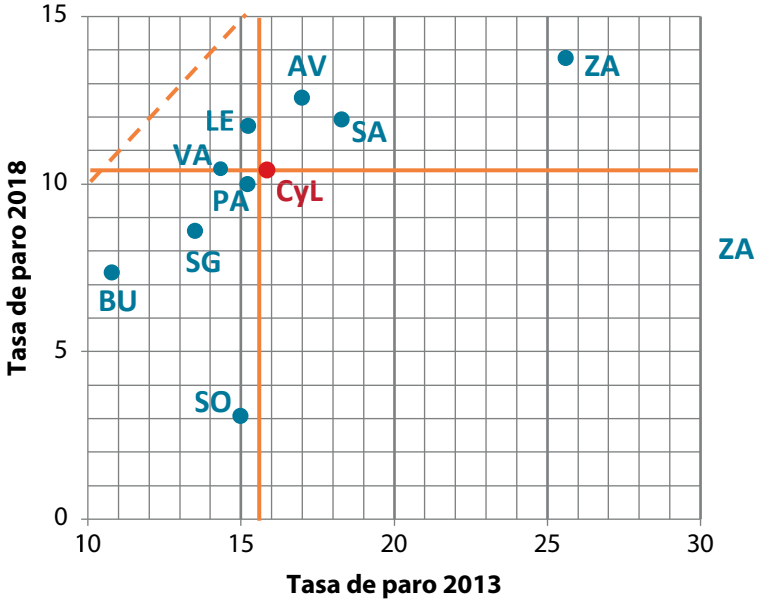
En el siguiente apartado trataremos los tres principales agregados laborales que venimos considerando, desagregando para las provincias de Castilla y León y a lo largo del periodo de tiempo seleccionado, distinguiendo entre años de periodo crisis y de recuperación. Dado que el INE no provee, en la gran mayoría de los casos, el detalle por edades y provincias en sus datos agregados se ha trabajado directamente con los microdatos de la EPA, utilizando para ello los segundos trimestres de cada año. Los resultados provistos no desagregan por sexo, dado que al añadir múltiples cortes a la Encuesta (provincia, edad y sexo) corremos el riesgo de que las cifras no sean representativas a escala poblacional.

4.2.1. La tasa de paro de la población mayor en las provincias de Castilla y León

El gráfico 4.8 ordena las provincias de Castilla y León de acuerdo con las tasas de paro de la población de 55 y más años. El panel superior recoge, en abscisas, la citada tasa de paro del año 2007 (al inicio de la crisis) y en el eje de ordenadas dicha tasa al final de la misma (año 2013); el panel inferior sigue una estructura similar, pero para el periodo de recuperación. Se han trazado, además tres líneas auxiliares: las líneas vertical y horizontal que reflejan las tasas de paro medias del colectivo analizado en todo Castilla y León y la línea creciente punteada, que sería la bisectriz del gráfico, esto es, aquella línea para la que los valores de abscisas y ordenadas coinciden.

Gráfico 4.8.
Tasas de paro en momentos seleccionados del ciclo Personas de 55 y años. Provincias de Castilla y León





Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Durante el periodo de crisis, apreciamos cómo todos los puntos representativos de las diferentes provincias se sitúan ampliamente sobre la bisectriz. Este hecho nos informa del aumento generalizado y sustancial de las tasas de paro de esta población en todas las provincias.

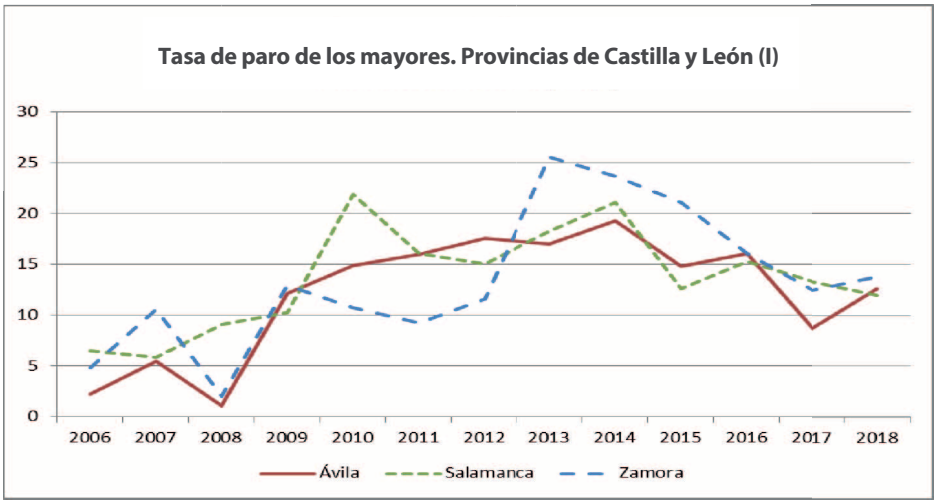
Tomando como referencia las marcas de la tasa de paro media regional apreciamos un primer grupo de provincias que presentaban una tasa de paro mayor que la de Castilla y León en 2007 y continuó siendo mayor en 2013. Se trata de Zamora, Salamanca y Ávila. De entre ellas, destaca el caso zamorano, provincia que presentó en ambos momentos temporales y por gran margen la mayor tasa de paro regional del colectivo. Un segundo grupo viene constituido por las provincias que presentaron una tasa de paro próxima a la media regional al final de la crisis; se trata de Palencia, Soria y León. De entre ellas, las dos primeras tenían tasas menores que la media en 2007 (especialmente Palencia) y la última tenía en ese momento una tasa mayor que la de Castilla y León. El tercer grupo viene conformado por las provincias que tanto al principio como al final de la crisis mantenían tasas de paro de sus mayores bajo la media de Castilla y León. Se trata de Valladolid, Segovia (que, además, era la provincia con menor tasa de paro de los mayores en 2007) y Burgos (que registró la menor tasa al final de la crisis).

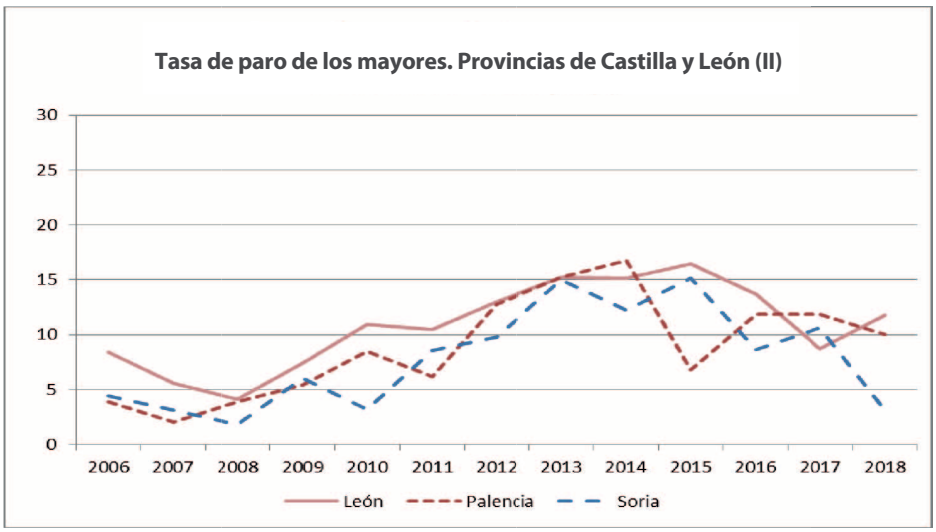
Durante la recuperación (panel inferior) apreciamos la reducción generalizada de tasas de paro, aunque (salvo el caso de Soria) insuficiente para alcanzar los niveles de antes de la crisis. De nuevo, Zamora, Salamanca y Ávila fueron las tres provincias con tasas de paro de la población de 55 y más años superiores a la media en ambos periodos considerados (2013 y 2018); resulta apreciable la reducción de la diferencia de la tasa zamorana respecto de la media en 2018. En según lugar, León y Valladolid que presentaban tasas menores que la media en 2013 pasaron a estar por encima de la misma en 2018, especialmente la segunda de ellas. Finalmente, estaban las provincias con tasas bajo las medias en ambos periodos. De entre ellas, Palencia adoptaba valores muy próximos a las medias regionales en ambos periodos y Soria (con un valor cercano a la media de 2013) experimentó la mayor reducción de tasa de paro en la recuperación, hasta el punto de situarse dicha tasa en 2018 ligeramente bajo el valor que adoptaba en el año 2007.

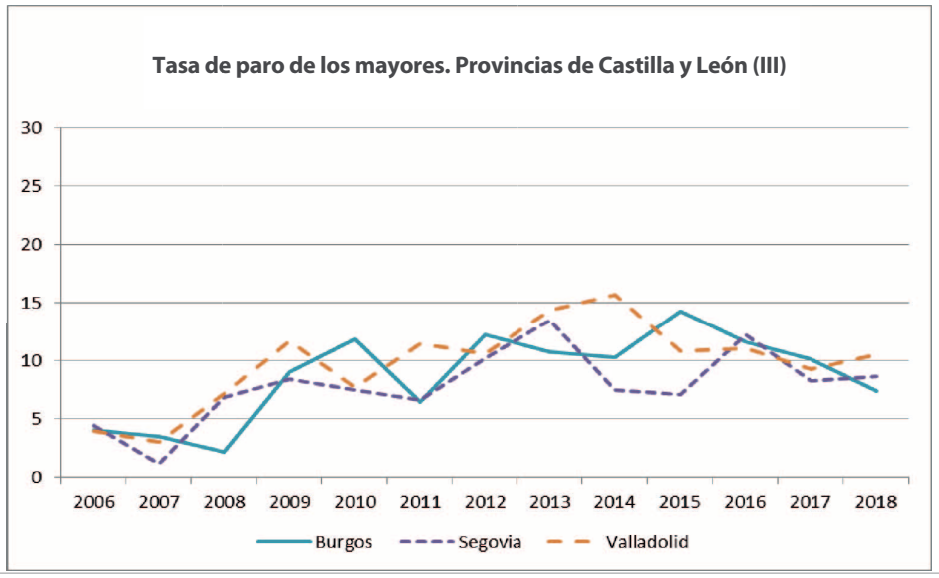
El gráfico 4.9 representa la evolución de las tasas de paro provinciales de los trabajadores mayores a lo largo de todos los años del periodo considerado. Se han agrupado en tres paneles correspondientes a las tres categorías que hemos comentado más arriba en relación con el comportamiento provincial durante la crisis. En el mismo podemos apreciar, por ejemplo, cómo el gran repunte de la tasa de paro de la población mayor zamorana durante la crisis estuvo fuertemente relacionado con el comportamiento de la misma durante el año 2013 en el que dicha tasa se multiplico por 2,2 (de 11,62% a 25,59%). En el caso de Salamanca, el año más crítico fue el 2010, en el que la tasa de paro se multiplicó por 2,1 (de 10,26% a 21,86%). En el caso de Ávila la tasa de paro del colectivo mayor pasó de valor un 1,08% en 2008 al 12,15% en 2009.

Por su parte, en el periodo de recuperación, la importante reducción en la tasa de paro soriana de nuestro colectivo se asocia con los recortes de los años 2016 (de 6,53 puntos porcentuales) y, sobre todo, de 2018 (de 7,49 puntos porcentuales).

Gráfico 4.9.
Evolución de las tasas de paro de las personas de 55 y años. Provincias de Castilla y León





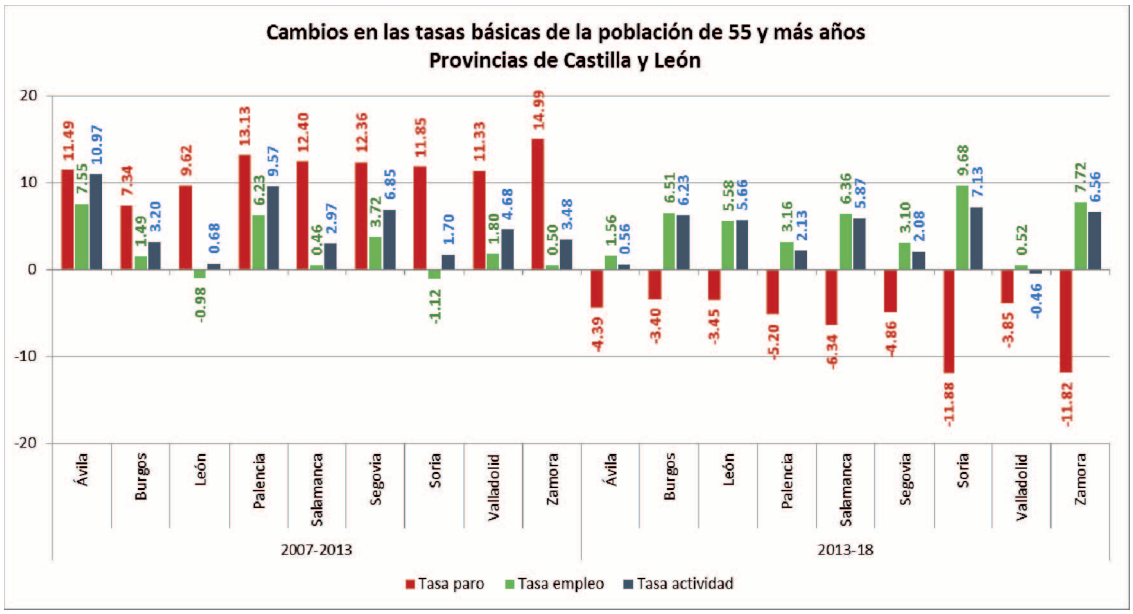


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

4.2.2. Las tasas de empleo y de actividad como determinantes de las tasas de paro provinciales de la población mayor

El gráfico 4.10 refleja las variaciones registradas en las diferentes provincias de Castilla y León en la tasa de paro de las personas de 55 y más años en el periodo de crisis y el de recuperación que venimos utilizando. Además, se han incorporado para cada una de las provincias los cambios en las correspondientes tasas de actividad y de empleo. El cuadro 4.7 recoge, a efectos de consulta, los valores absolutos de dichas tasas.

Gráfico 4.10.
Cambios en las tasas básicas del mercado de trabajo. Personas de 55 y años. Provincias de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

La primera apreciación que debe hacerse a la vista del gráfico 4.10 es que durante los años de la crisis solamente se redujo la tasa de empleo de las personas de 55 y más años en Soria (1,12 puntos porcentuales) y en León (0,98 puntos porcentuales). En todas las demás esta tasa continuó creciendo a lo largo de estos años críticos, aunque fuera de forma marginal. Así pues, los repuntes de tasas de paro que se consignaron en todas las provincias tuvieron mucho que ver con los aumentos de las tasas de actividad de los mayores que se produjeron en los años del periodo. También en los años de recuperación la tasa de actividad jugó un papel importante, pues sus aumentos fueron en casi todas las provincias menores a los acaecidos en las correspondientes tasas de empleo, posibilitando caídas en el paro.

Entrando en el detalle, la provincia de Zamora fue la que mayor repunte en la tasa de paro de sus mayores experimentó durante la crisis (cerca de 15 puntos porcentuales) pero también la segunda que más redujo dicha tasa

en los años de la recuperación (–11,82 puntos porcentuales). En el primer caso, se asociaron un muy reducido aumento en la tasa de empleo (de 0,5 puntos) y un crecimiento bastante más intenso de la tasa de actividad (de 3,48 puntos). En la recuperación, Zamora fue la segunda provincia con mayor aumento de tasa de empleo (7,72 puntos) suficiente para compensar el también importante aumento en su tasas de actividad (6,56 puntos).

Cuadro 4.7.
Tasas de actividad, empleo y paro de las personas de 55 y años. Provincias de Castilla y León

	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Tasa de actividad										
2006	14,93	19,17	13,01	14,68	16,93	17,81	17,97	19,88	15,23	16,62
2007	13,54	18,60	16,20	14,40	15,87	17,86	21,63	19,55	13,98	16,90
2008	15,40	22,74	16,57	15,28	16,97	15,14	21,87	19,41	14,28	17,73
2009	17,80	19,91	18,43	17,15	14,57	20,51	17,47	20,57	17,04	18,31
2010	15,37	21,76	18,86	20,68	17,14	22,00	21,67	20,43	17,72	19,40
2011	19,76	20,54	16,42	21,64	17,80	19,38	23,16	23,63	19,59	19,91
2012	24,06	21,70	17,02	21,30	18,63	20,43	23,87	23,74	17,63	20,48
2013	24,51	21,79	16,88	23,97	18,84	24,71	23,33	24,23	17,46	21,04
2014	23,28	27,14	17,91	20,98	21,06	27,54	21,68	22,41	19,88	21,95
2015	25,78	23,86	19,97	24,61	22,20	28,84	22,34	24,09	20,75	22,98
2016	25,65	30,14	21,56	25,19	22,39	27,99	22,28	24,28	22,95	24,46
2017	27,95	26,03	20,90	26,46	21,87	28,66	34,37	24,94	25,14	24,69
2018	25,07	28,02	22,54	26,11	24,71	26,79	30,46	23,77	24,02	24,91
2019	26,42	27,21	24,23	27,83	24,69	32,56	30,42	24,71	24,34	25,93
Tasa de empleo										
	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
2006	14,60	18,40	11,91	14,12	15,83	17,03	17,17	19,10	14,48	15,78
2007	12,80	17,96	15,30	14,10	14,93	17,66	20,96	18,96	12,50	16,14
2008	15,24	22,24	15,90	14,69	15,42	14,10	21,48	18,02	13,99	16,89
2009	15,64	18,11	17,07	16,22	13,08	18,79	16,42	18,17	14,84	16,57
2010	13,09	19,19	16,80	18,92	13,39	20,36	20,98	18,85	15,81	17,23
2011	16,60	19,22	14,71	20,31	14,95	18,10	21,18	20,92	17,78	17,82
2012	19,83	19,05	14,81	18,58	15,82	18,35	21,54	21,22	15,58	17,92
2013	20,34	19,44	14,32	20,33	15,39	21,38	19,83	20,76	12,99	17,77
2014	18,79	24,35	15,20	17,47	16,62	25,48	19,02	18,90	15,18	18,52
2015	21,96	20,46	16,68	22,93	19,41	26,79	18,95	21,48	16,38	19,92
2016	21,52	26,66	18,62	22,21	18,97	24,56	20,35	21,60	19,26	21,30
2017	25,53	23,40	19,08	23,33	18,96	26,29	30,73	22,63	22,01	22,17
2018	21,91	25,96	19,89	23,49	21,76	24,47	29,52	21,28	20,71	22,33
2019	22,68	25,82	22,09	24,41	21,60	29,36	29,69	21,62	20,93	23,26

CONTINÚA

VIENE DE PÁGINA ANTERIOR

	Tasa de paro									
	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
2006	2,24	3,99	8,43	3,84	6,49	4,41	4,42	3,91	4,88	5,05
2007	5,49	3,44	5,60	2,08	5,88	1,13	3,13	2,99	10,61	4,51
2008	1,08	2,18	4,10	3,86	9,09	6,86	1,81	7,16	2,04	4,75
2009	12,15	9,03	7,41	5,44	10,26	8,37	6,00	11,66	12,94	9,54
2010	14,88	11,81	10,92	8,52	21,89	7,43	3,17	7,71	10,76	11,21
2011	15,97	6,44	10,46	6,16	16,03	6,60	8,55	11,48	9,26	10,47
2012	17,59	12,21	13,01	12,76	15,08	10,17	9,78	10,59	11,62	12,53
2013	16,99	10,78	15,21	15,21	18,28	13,49	14,98	14,32	25,59	15,54
2014	19,27	10,28	15,12	16,73	21,06	7,49	12,26	15,67	23,65	15,65
2015	14,81	14,25	16,47	6,83	12,57	7,11	15,16	10,82	21,06	13,30
2016	16,09	11,56	13,68	11,85	15,26	12,24	8,63	11,03	16,05	12,93
2017	8,66	10,12	8,73	11,85	13,31	8,28	10,59	9,25	12,47	10,21
2018	12,60	7,37	11,76	10,01	11,95	8,63	3,10	10,48	13,77	10,36
2019	14,18	5,12	8,84	12,30	12,54	9,84	2,39	12,51	14,01	10,30

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

En el caso de Salamanca se registró la tercera mayor subida de tasa de paro en la crisis (12,4 puntos porcentuales) y los motivos fueron análogos a los de Zamora: escaso aumento de la tasa de empleo (0,46 puntos) junto con aumentos de la tasa de actividad más intensos (2,97 puntos). En la fase de recuperación esta provincia experimentó la tercera mayor caída de tasa de paro (6,34 puntos) asociado a un aumento de tasa de empleo (6,36 puntos) más intenso que el de la de actividad (5,87 puntos).

En Ávila se dio el sexto mayor aumento de tasa de paro (11,49 puntos porcentuales) a pesar de ser la provincia que más aumentó se tasa de empleo durante la crisis (7,55 puntos); el motivo es que también fue en dónde más creció la tasa de actividad (10,97 puntos porcentuales). En la recuperación, la tasa de paro de los mayores de esta provincia solamente cayó 4,39 puntos porcentuales (la cuarta menor caída), asociado al segundo menor repunte de tasa de empleo (1,56 puntos) que, en todo caso, fue suficiente para cubrir el aumento, aún menor de su tasa de actividad (0,56 puntos).

Palencia fue la provincia con el segundo mayor aumento de tasa de paro de los trabajadores de más edad durante la crisis (13,13 puntos porcentuales) y la cuarta con mayor reducción durante la recuperación (5,20 puntos). En el primer caso, jugó un papel relevante el hecho de ser la segunda provincia en la que más aumentase la tasa de actividad del colectivo (9,57 puntos), suficiente como para compensar el segundo mayor aumento de tasa de empleo (6,23 puntos). En la recuperación se conjugaron un crecimiento de la tasa de empleo de 3,16 puntos con uno de la tasa de actividad de 2,13.

En el caso soriano, se produce el quinto mayor repunte de tasa de paro en la recesión (11,85 puntos porcentuales) asociado, en gran medida, a ser una

de los dos provincias en las que cayó la tasa de empleo del colectivo en estos años (1,12 puntos porcentuales); el repunte del paro habría sido mucho más incisivo de no ser por el escaso crecimiento de la tasa de actividad de esta provincia (1,7 puntos). En la recuperación, no obstante, Soria encabezó la caída de tasa de paro (11,88 puntos) y lo hizo mostrando un alto dinamismo en su mercado laboral: el mayor aumento en tasa de actividad (7,13 puntos porcentuales) y también el mayor aumento en tasa de empleo (9,68 puntos).

En León se dio el segundo menor aumento de tasa de paro en los años de crisis (9,62 puntos porcentuales) y eso a pesar de ser la otra provincia en la que se redujo la tasa de empleo (en 0,98 puntos); el motivo se asoció al hecho de ser el área con menor crecimiento en la tasa de actividad (0,68 puntos porcentuales). En la recuperación fue también la segunda provincia, en este caso, en cuanto a menor reducción de la tasa de paro, y eso a pesar de experimentar un importante repunte en su tasa de empleo (de 5,58 puntos, el quinto mayor).

En el caso de Valladolid se dio el tercer menor aumento de tasa de paro en la crisis (11,33 puntos). De nuevo, tras este fenómeno, se encontraba un aumento de la tasa de actividad (4,68 puntos) bastante más intenso que la de empleo (1,8 puntos). En la recuperación, Valladolid experimentó la tercera menor reducción de tasa de paro (3,85 puntos), fenómeno asociado a un escaso dinamismo laboral: el menor aumento de tasa de empleo de la Región (0,52 puntos) junto con una ligera merma en la tasa de actividad (0,46 puntos); de hecho, fue la única provincia en la que cayó esta tasa en la fase de recuperación.

Segovia ocupó un puesto intermedio entre las provincias de la Comunidad en cuanto al fenómeno que estamos estudiando: el cuarto mayor aumento de tasa de paro (12,36 puntos) en la crisis y la quinta mayor reducción (4,86 puntos porcentuales) en la recuperación. En el primer caso, jugó un importante papel, de nuevo, el aumento de tasa de actividad (de 6,85 puntos porcentuales) más intenso que el de la de empleo (3,72 puntos): En el segundo caso, se aunó un aumento no demasiado intenso en la tasa de empleo (3,10 puntos) con otro de menor cuantía en la de actividad (2,08 puntos).

Finalmente, Burgos se situó en último lugar en el proceso de aumento de tasa de paro en la crisis (7,34 puntos porcentuales) y también fue la última en caída de dicha tasa en la recuperación (3,4 puntos porcentuales). En el primero de los casos se encuentra un ligero repunte en tasa de empleo (1,49 puntos) acompañado de uno mayor en la de actividad (3,20 puntos); en el segundo, en cambio, el dinamismo de su mercado laboral fue mucho mayor, dado que consignó el tercer mayor aumento en tasa de empleo (6,51 puntos porcentuales) pero que fue lastrado en gran medida por el tercer mayor aumento en tasa de actividad (6,23 puntos).

4.3. Otros tópicos relevantes en relación con la población laboral de mayor edad

En el presente apartado, trataremos tres tópicos especiales y de gran relevancia en el mercado de trabajo de la población mayor: el fenómeno de los activos potenciales desanimados, el paro de muy larga duración y la situación profesional de los ocupados. Al igual que en el apartado provincial el INE no provee, en la gran mayoría de los casos, la información requerida en sus datos agregados, por lo que, de nuevo se han utilizado directamente los microdatos de la EPA, empleando para ello los segundos trimestres de cada año.

4.3.1. Las personas desanimadas

Las encuestas laborales de la mayoría de los países de la OCDE incorporan el concepto de persona "desanimada" para referirse a aquellos activos potenciales que no buscan empleo porque tienen el convencimiento de que no lo van a encontrar. En el colectivo de mayor edad este dato pone, habitualmente, de manifiesto la incapacidad autoaceptada por trabajadores que perdieron su empleo de reincorporarse a un mundo laboral cambiante y que ya no valora sus aptitudes.

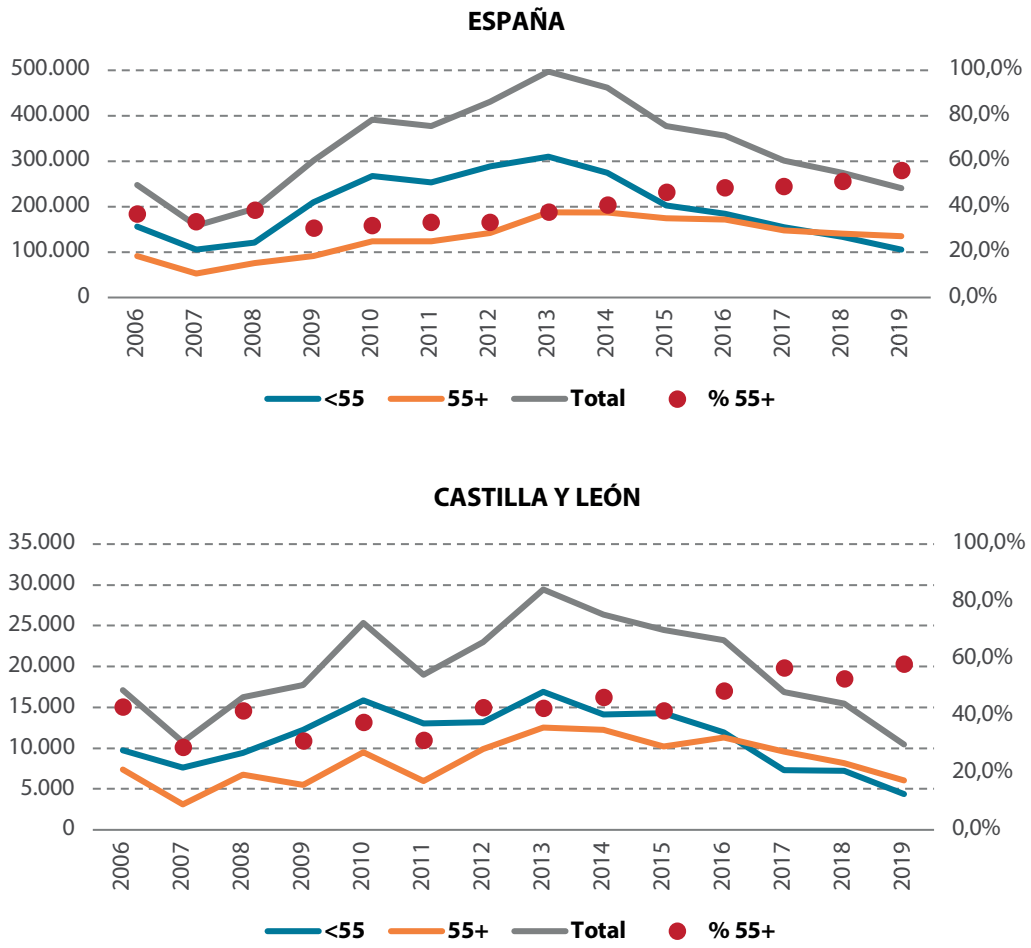
El gráfico 4.11 ofrece información sobre la evolución de las personas desanimadas por dos bloques de edad (por debajo o con 55 años o más) en el eje izquierdo y el porcentaje que los desanimados mayores suponen sobre el total en el eje derecho, para España y Castilla y León[35]. El cuadro 4.8 presenta los datos brutos de desanimados. También puede resultar de apoyo en el análisis el gráfico 4.12 en el que se representan las cifras de los desanimados de España y Castilla y León, pero normalizadas al valor 100 para el total de desanimados en 2007 en cada una de las áreas. De esta forma resulta más intuitivo hacer comparaciones entre ambos entornos.

Las series ponen de manifiesto el intenso repunte en el número de desanimados a lo largo de la crisis. En España, el número total de desanimados se multiplicó por 3,1 en los años de la recesión; desagregando por bloques de edad, este fenómeno fue más intenso para los trabajadores mayores (dado que la cifra se multiplicó por 3,6) que para los menores de 55 años (en los que se multiplicó por 2,9). En el caso de Castilla y León, el fenómeno global fue menos intenso (los desanimados se multiplicaron por 2,7 en estos años) pero debido al bloque más joven de población (con 2,2 veces más desanimados), dado que en el colectivo de 55 y más años el número de estas personas sin ánimo para volver al mercado laboral se cuadriplicó, pasando de ser 3.118 personas en 2007 a 12.531 en 2013.

En los años de recuperación, el mayor optimismo económico indujo a la reducción de la cifra de desanimados. En España, la cifra total se redujo a

[35] El comportamiento más fluctuante de las series de Castilla y León podría estar asociado a la pérdida de representatividad de la EPA a este nivel de desagregación.

Gráfico 4.11.
Personas desanimadas por bloque de edad (eje izquierdo) y porcentaje de desanimados mayores sobre el total (eje derecho) en España y Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

una tasa cercana al 45% entre 2013 y 2018. La reducción de la población desanimada menor de 55 años fue bastante más intensa (a una tasa cerca del 57%) que la de los de 55 y más (en torno al 25%). De esta forma, a partir del año 2018 había en España mayor volumen de desanimados en el bloque de 55 y más años que en todo el bloque de edades inferiores. En el caso de Castilla y León acontece un fenómeno bastante similar. La cifra total de desanimados cae entre 2013 y 2018 al 47,6%; en el caso del bloque más joven la tasa de caída fue del 57% (en la línea de España) y en el caso de los mayores la reducción de los desanimados (aun siendo menos intensa que en grupo joven regional) fue más intensa (34,8%) que la de la media nacional de ese colectivo. En el caso de la Comunidad, el número de desanimados mayores se iguala prácticamente al del resto de edades en el año 2016 y, tras ese

momento, discurre por encima. En todo caso la cifra de mayores desanimados en 2018 fue de 8.175 personas, una cifra 2,5 veces mayor que la que había al inicio de la crisis.

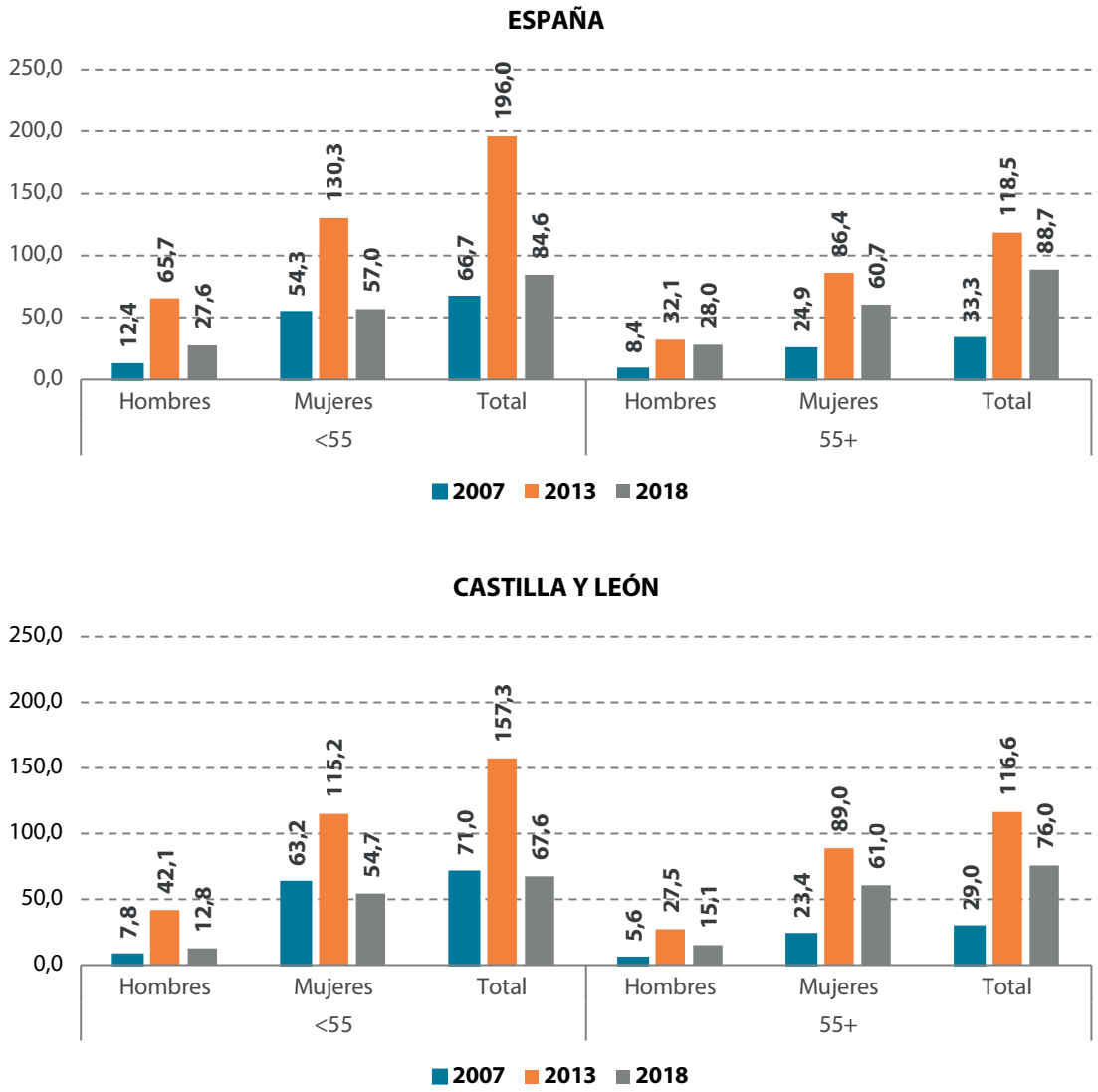
El cuadro 4.8 ofrece también información sobre desanimados desagregando por sexos y bloque de edad. Debe advertirse que llegados a este nivel de concisión la EPA podría presentar problemas de significación, por lo que los siguientes comentarios se efectúan hechas las oportunas cautelas.

Cuadro 4.8.
Personas desanimadas por bloque de edad y sexo en España y Castilla y León

España									
	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	<55	55+	Total	<55	55+	Total	<55	55+	Total
2006	156.648	91.311	247.959	29.835	22.332	52.167	126.813	68.979	195.792
2007	105.439	52.677	158.116	19.540	13.257	32.797	85.899	39.420	125.319
2008	120.858	75.217	196.075	29.830	20.429	50.259	91.028	54.788	145.816
2009	209.344	91.809	301.153	56.683	24.500	81.183	152.661	67.309	219.970
2010	267.659	124.071	391.730	83.242	37.992	121.234	184.417	86.079	270.496
2011	252.644	124.256	376.900	81.895	43.423	125.318	170.749	80.834	251.583
2012	289.089	141.923	431.012	89.611	45.863	135.474	199.477	96.060	295.537
2013	309.928	187.382	497.310	103.857	50.791	154.648	206.071	136.591	342.662
2014	274.350	186.976	461.326	81.521	54.973	136.494	192.829	132.003	324.832
2015	203.020	174.876	377.896	63.463	51.544	115.007	139.557	123.331	262.888
2016	184.519	171.836	356.355	61.231	61.352	122.583	123.288	110.484	233.772
2017	154.114	147.162	301.276	46.301	43.486	89.787	107.813	103.676	211.489
2018	133.802	140.273	274.075	43.616	44.248	87.864	90.186	96.025	186.211
2019	105.839	134.287	240.126	29.987	41.480	71.467	75.852	92.807	168.659
Castilla y León									
	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	<55	55+	Total	<55	55+	Total	<55	55+	Total
2006	9.712	7.371	17.083	1.606	1.622	3.228	8.106	5.750	13.856
2007	7.631	3.118	10.749	836	600	1.436	6.796	2.519	9.315
2008	9.442	6.780	16.222	1.071	1.564	2.635	8.371	5.216	13.587
2009	12.232	5.517	17.749	1.328	1.026	2.354	10.904	4.492	15.396
2010	15.828	9.532	25.360	3.616	3.157	6.773	12.212	6.374	18.586
2011	13.053	5.966	19.019	3.817	1.196	5.013	9.236	4.770	14.006
2012	13.155	9.868	23.023	1.496	1.531	3.027	11.659	8.338	19.997
2013	16.912	12.531	29.443	4.527	2.958	7.485	12.385	9.573	21.958
2014	14.118	12.240	26.358	3.460	2.385	5.845	10.658	9.856	20.514
2015	14.254	10.231	24.485	3.784	2.125	5.909	10.470	8.106	18.576
2016	11.928	11.337	23.265	2.417	2.799	5.216	9.511	8.538	18.049
2017	7.295	9.582	16.877	1.263	2.758	4.021	6.032	6.824	12.856
2018	7.263	8.175	15.438	1.381	1.621	3.002	5.882	6.553	12.435
2019	4.382	6.079	10.461	1.284	1.424	2.708	3.098	4.655	7.753

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Gráfico 4.12.
Desanimados por sexos y grupos de edad en años seleccionados. España y Castilla y León (Las cifras se han normalizado al valor 100 para el total de desanimados del año 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Una primera regularidad que se aprecia en los datos es que el porcentaje de mujeres desanimadas ha sido siempre superior al de los varones. Este porcentaje viene situándose desde la fase de recuperación en torno al 70% para España y en torno al 75% en Castilla y León. Si consideramos solamente la población de 55 y más años, los pesos relativos de las desanimadas sobre el total de desanimadas del grupo son muy similares a los comentados previamente para la población total en ambos entornos.

No obstante, sí que se aprecia desde el inicio de la recuperación un aumento del peso de las mujeres desanimadas de 55 y más años sobre el total de

desanimados. Este porcentaje crece en torno a 10 puntos porcentuales en España y alrededor de 12 puntos en Castilla y León. Este fenómeno resalta el lugar central que ocupa el colectivo femenino de mayor edad en cuanto al problema de los trabajadores desanimados.

4.3.2. El paro de larga duración

Una de las secuelas más preocupantes de la crisis ha sido el intenso aumento en el porcentaje de personas desempleadas que llevaban buscando empleo dos o más años (parados de muy larga duración); personas que, en la mayor parte de los casos, sufren de serias dificultades para volver a ser integrados en el sistema laboral formal. A este respecto, el cuadro 4.9 ofrece los datos brutos de parados por tiempo de búsqueda detallados en cuatro tramos de tiempo para España y Castilla y León y tanto para el total de edades como detallados para los trabajadores mayores. Así mismo, el gráfico 4.13 recoge la misma información solamente para los trabajadores de 55 y más años, pero en porcentajes sobre el total de parados.

El gráfico 4.14 recoge la evolución de las llamadas tasas de paro de muy larga duración para el global de edades y para los trabajadores de 55 y más años. Estas tasas se elaboran como el porcentaje que suponen los parados que llevan buscando empleo dos o más años con respecto del total de parados de cada corte poblacional considerado. Así pues, reflejan la especificidad con la que este tipo de desempleo recalcitrante adquiere peso en el total del paro. De nuevo, se hace la cautela de que la mayor fluctuabilidad anual de las series de Castilla y León puede estar asociada a problemas de representatividad muestral.

Hecha la anterior consideración, apreciamos como la evolución de las series nacionales y regionales han seguido una trayectoria bastante similar durante los años considerados. También se aprecia cómo, sistemáticamente, los porcentajes de parados de muy larga duración de 55 y más años son superiores a los del global de edades.

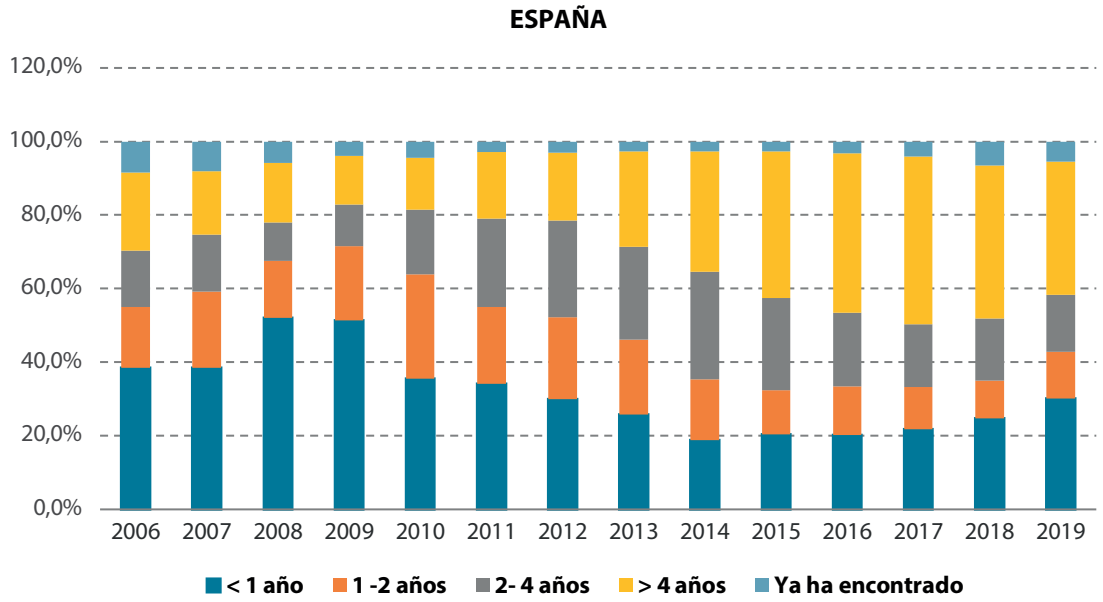
Cuadro 4.9.

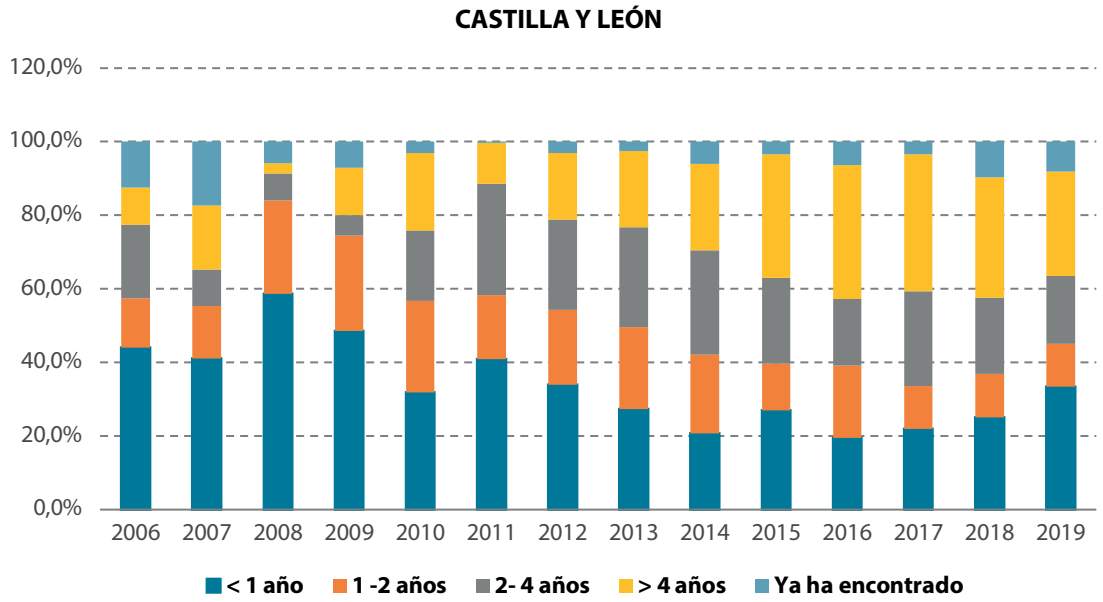
Personas paradas por tiempo de búsqueda, total edades y 55 y más años en España y Castilla y León

España										
	Total población					55 y más años				
	< 1 año	1 -2 años	2- 4 años	> 4 años	Parados	< 1 año	1 -2 años	2- 4 años	> 4 años	Parados
2006	1.108.493	224.589	132.825	115.681	1.834.414	48.499	20.666	19.220	26.812	125.797
2007	1.085.313	207.797	129.044	100.079	1.773.189	51.086	27.545	20.592	22.935	132.777
2008	1.614.722	252.278	143.274	111.324	2.385.692	86.742	25.910	17.539	27.046	166.831
2009	2.789.615	671.508	255.704	168.555	4.139.582	159.112	62.370	35.448	40.953	309.764
2010	2.407.981	1.233.841	516.778	223.704	4.655.306	128.633	102.994	64.132	50.933	362.842
2011	2.270.053	1.128.572	887.385	299.259	4.844.221	131.084	80.382	92.850	69.412	384.668
2012	2.477.284	1.272.670	1.226.710	489.799	5.731.027	151.238	112.562	132.031	93.699	504.452
2013	2.253.067	1.409.949	1.343.771	773.076	6.047.319	148.553	117.046	145.632	149.681	576.066
2014	1.860.298	1.109.254	1.363.318	1.020.966	5.622.860	114.455	101.332	178.200	199.574	610.440
2015	1.704.904	880.080	1.120.704	1.185.320	5.149.010	120.883	71.247	148.045	235.927	591.948
2016	1.617.211	702.945	831.706	1.127.879	4.574.684	116.459	76.572	115.708	249.812	576.657
2017	1.467.255	542.629	643.515	949.457	3.914.300	118.039	62.157	92.853	247.428	542.117
2018	1.392.447	505.504	504.401	770.229	3.490.101	126.123	53.071	86.492	212.547	511.624
2019	1.435.703	451.086	410.599	596.309	3.230.628	148.543	62.012	76.642	177.799	492.072
Castilla y León										
	Total población					55 y más años				
	< 1 año	1 -2 años	2- 4 años	> 4 años	Parados	< 1 año	1 -2 años	2- 4 años	> 4 años	Parados
2006	57.329	13.366	7.038	5.169	93.681	3.011	910	1.374	686	6.835
2007	46.841	7.689	5.934	6.435	83.398	2.572	882	626	1.084	6.251
2008	73.935	12.563	6.887	5.204	110.736	4.082	1.767	516	192	6.961
2009	103.395	30.289	14.174	10.216	171.560	7.063	3.791	788	1.875	14.557
2010	109.926	41.743	20.322	12.494	197.164	5.816	4.557	3.511	3.850	18.278
2011	94.594	46.524	35.331	11.982	197.865	7.230	3.093	5.355	1.987	17.709
2012	116.993	53.199	43.930	14.586	237.738	7.451	4.502	5.403	3.957	22.003
2013	96.020	59.877	56.087	25.380	249.867	7.749	6.277	7.700	5.894	28.319
2014	78.990	50.410	67.428	37.410	246.612	6.226	6.430	8.522	7.095	30.078
2015	70.938	40.856	47.969	42.348	213.120	7.296	3.461	6.276	9.087	27.057
2016	66.666	28.947	35.931	41.301	186.465	5.546	5.596	5.142	10.344	28.425
2017	64.798	22.942	26.305	35.403	164.699	5.027	2.701	5.919	8.543	22.974
2018	50.323	21.207	21.083	27.749	134.343	5.942	2.799	4.893	7.719	23.643
2019	52.673	21.232	17.452	23.477	131.855	8.290	2.879	4.588	7.013	24.773

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INENOTA: La suma de los parados de las diferentes categorías temporales de búsqueda no coincide con el total de parados pues, esta última, incorpora además a los parados que ya han encontrado empleo y están pendientes de incorporación al mismo.

Gráfico 4.13.
Porcentaje que supone cada categoría de paro sobre el total. Personas de 55 y más años, España y Castilla y León



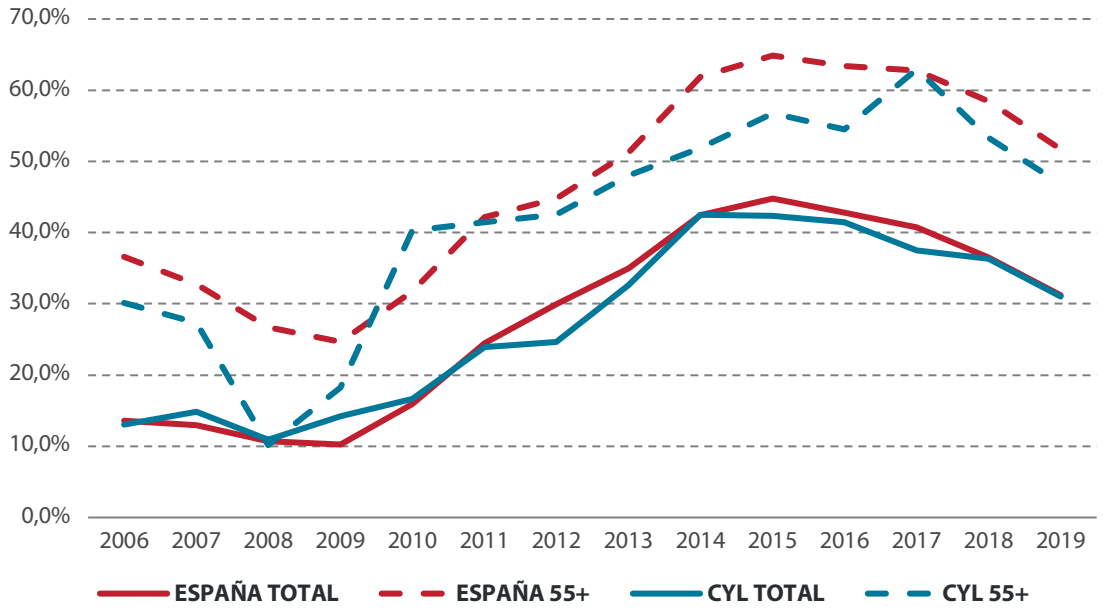


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

El fenómeno de acumulación de este tipo de desempleados comienza a ponerse de manifiesto, obviamente, unos años después del comienzo de la crisis. De esta forma, en España el inicio del repunte de las tasas de larga duración se data en el año 2010 y en Castilla y León un año antes. En el extremo opuesto del ciclo, las tasas de muy larga duración no comienzan a retroceder de forma global hasta el año 2016.

Para valorar la amplitud del fenómeno, compararemos los valores mínimos y máximos de las tasas que venimos estudiando. De esta forma, para España, el porcentaje de parados de muy larga duración aumentó en entre 2009 y 2015 en 34,5 puntos porcentuales para el global de edades y en 40,2% para los trabajadores mayores. En Castilla y León, y para la población global, el porcentaje de parados de muy larga duración creció en 31,6 puntos (entre el mínimo de 2008 y el máximo de 2014) y para el grupo de mayores el aumento fue de 52,8 puntos porcentuales, entre el mínimo de 2008 y el máximo de 2017.

Gráfico 4.14.
Tasas de paro de muy larga duración, total edades y 55 y más años en España y Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Si ahondamos un poco más en este fenómeno de estancamiento de los trabajadores en el pool del desempleo, podremos apreciar cómo el fenómeno de larga duración (2 o más años en el paro) tiene una variante aún más incisiva: lo que podríamos llamar el desempleo de *larguísima* duración, esto es, aquel que mantiene al trabajador 4 o más años en el paro. Observando los datos del cuadro 3.9 y del gráfico 4.13 apreciamos cómo a partir del año

2014 las personas que llevaban paradas entre 2 y 4 años comienzan a decrecer y, buena parte de ellas, pasan al colectivo de parados de larguísima duración, que sigue creciendo unos años más y que, a partir de 2013 en España y de 2015 en Castilla y León, pasa a convertirse en la categoría de parados más voluminosa dentro del colectivo laboral de 55 y más años.

4.3.3. La situación profesional de los ocupados

En el cuadro 4.10 se ha recogido la información sobre la situación laboral de los ocupados, para España y Castilla y León, años seleccionados del ciclo y distinguiendo entre los ocupados menores de 55 años y aquellos que contaban con 55 o más.

La primera característica destacable es la distinta composición de ocupaciones según el bloque de edad considerado. Para facilitar este fenómeno, hemos elaborado el gráfico 3.15 en el que se detalla el peso porcentual que cada categoría ocupacional supone respecto del total en la Comunidad de Castilla y León y los años cíclicos seleccionados. En términos generales, la categoría de asalariados privados es la más voluminosa en ambos bloques de población, pero en el grupo más joven presenta un peso de algo más de 20 puntos porcentuales superior con respecto al bloque de mayores. Los mayores, en cambio, tienen una presencia más intensa en el grupo de asalariados públicos (con una diferencia de unos 4 puntos porcentuales al inicio de la crisis que aumenta a los 10 puntos en los otros dos periodos). También los mayores mantienen un peso superior de ocupados en las dos categorías en las que hemos agregado a los trabajadores por cuenta propia[36]. En el grupo de los empleadores, la presencia en el grupo de mayor edad es, en torno, al doble que en el de los más jóvenes y en el del resto de ocupados por cuenta propia (básicamente formado por autónomos), la mayor presencia en el grupo de mayor edad fluctúa entre los 12 puntos al inicio de la crisis a los 8 puntos en los periodos posteriores.

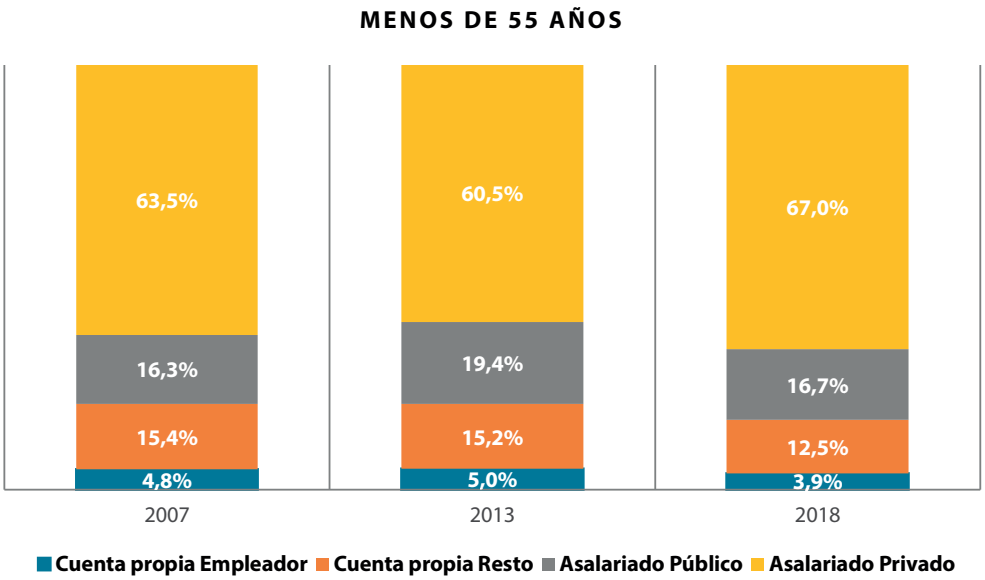
En lo referente a la evolución del empleo en sus diferentes categorías observamos en el cuadro 4.10 cómo en la fase de crisis el empleo global de los menores 55 años se derrumbó (en cerca de 20 puntos, tanto en España como en la Comunidad), mientras que el de las personas de 55 y más años continuó creciendo, a una tasa del 7% en España y al 16% en Castilla y León. En esta fase de crisis, el mayor aumento porcentual de empleo para los mayores se dio en el bloque de asalariados públicos, creciendo a cerca del 58% en Castilla y León y a cerca del 45% en España. En la Comunidad, también destacó para el grupo mayor el aumento en el colectivo de empleadores (cerca del 36%), en contraste con el comportamiento en el resto del país, en el que los empleadores de mayor edad cayeron en la crisis en torno al 3%.

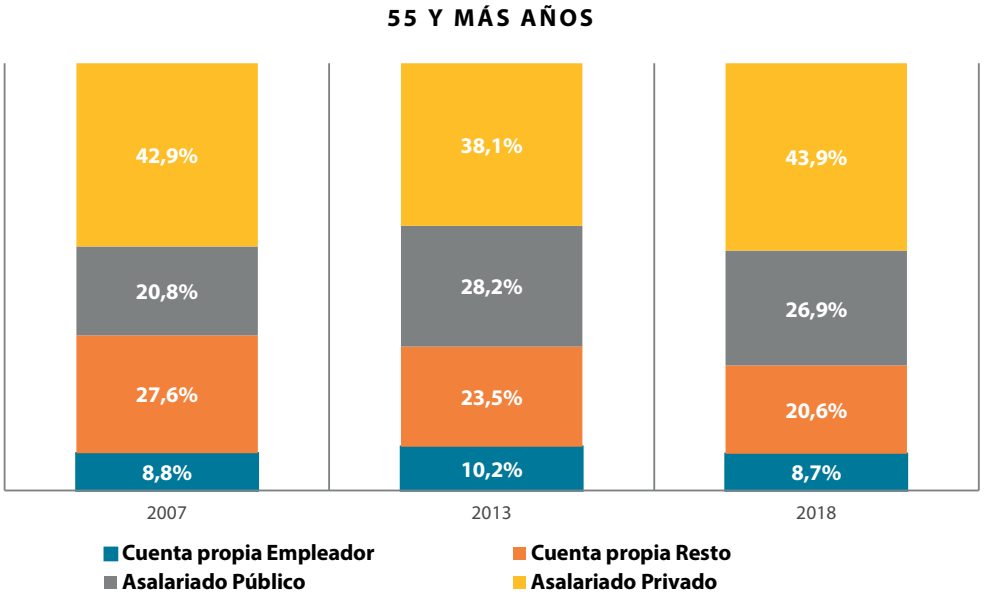
---

[36] En "*Empleadores*" se contemplan los "*Empresario con asalariados*" y en "*Resto*" a las categorías de "*Trabajador independiente o empresario sin asalariados*", "*Miembro de una cooperativa*" y "*Ayuda en la empresa o negocio familiar*"

En los años de la recuperación, la ocupación asalariada en el sector privado fue la que más creció y, especialmente, para el colectivo mayor (con una tasa superior al 53% en Castilla y León y cercana al 50% en España). También los asalariados públicos crecieron a buen ritmo para la población mayor, en este caso algo más intensamente en España (35%) que en la Comunidad (sobre el 26%). En cuanto al empleo por cuenta propia generado desde el inicio de la recuperación, debe apuntarse que en Castilla y León todo él se centró en el colectivo de mayor edad, dado que en el de menores de 55 años experimentó reducciones.

Gráfico 4.15.
Porcentaje de cada categoría ocupacional sobre el total. Personas de 55 y más años, Castilla y León y años cíclicos seleccionados





Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Cuadro 4.10.

Situación laboral de las personas ocupadas. Años seleccionados, total edades y 55 y más años en España y Castilla y León

España - Menores de 55 años										
	Personas ocupadas					Tasa de variación				
	Cuenta propia		Asalariado			Cuenta propia		Asalariado		
	Empleador	Resto	Público	Privado	Total	Empleador	Resto	Público	Privado	Total
2007	82.185	1.983.899	2.523.876	12.914.713	18.313.139					
2013	648.670	1.728.821	2.354.575	9.994.519	14.734.314	-26,5%	-12,9%	-6,7%	-22,6%	-19,5%
2018	688.968	1.599.579	2.319.211	11.445.998	16.060.331	6,2%	-7,5%	-1,5%	14,5%	9,0%
España - 55 y más años										
	Personas ocupadas					Tasa de variación				
	Cuenta propia		Asalariado			Cuenta propia		Asalariado		
	Empleador	Resto	Público	Privado	Total	Empleador	Resto	Público	Privado	Total
2007	225.383	498.873	408.076	1.134.736	2.267.804					
2013	218.065	483.339	590.468	1.132.619	2.426.251	-3,2%	-3,1%	44,7%	-0,2%	7,0%
2018	260.258	530.485	798.606	1.693.482	3.283.735	19,3%	9,8%	35,2%	49,5%	35,3%
Castilla y León - Menores de 55 años										
	Personas ocupadas					Tasa de variación				
	Cuenta propia		Asalariado			Cuenta propia		Asalariado		
	Empleador	Resto	Público	Privado	Total	Empleador	Resto	Público	Privado	Total
2007	44.915	145.268	152.973	597.830	941.273					
2013	38.317	116.404	148.475	463.843	767.039	-14,7%	-19,9%	-2,9%	-22,4%	-18,5%
2018	30.385	97.667	130.017	522.779	780.848	-20,7%	-16,1%	-12,4%	12,7%	1,8%
Castilla y León - 55 y más años										
	Personas ocupadas					Tasa de variación				
	Cuenta propia		Asalariado			Cuenta propia		Asalariado		
	Empleador	Resto	Público	Privado	Total	Empleador	Resto	Público	Privado	Total
2007	11.618	36.572	27.523	56.822	132.535					
2013	15.768	36.132	43.429	58.589	153.918	35,7%	-1,2%	57,8%	3,1%	16,1%
2018	17.698	42.052	55.024	89.757	204.531	12,2%	16,4%	26,7%	53,2%	32,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de los segundos trimestres de cada año de la Encuesta de Población Activa (EPA), INE

Nota: En "Empleadores" se contemplan los "Empresario con asalariados" y en "Resto", las categorías de "Trabajador independiente o empresario sin asalariados", "Miembro de una cooperativa" y "Ayuda en la empresa o negocio familiar".

CAPÍTULO 5

Análisis de los flujos laborales de la población entre 55 y 64 años en Castilla y León

Análisis de los flujos laborales de la población entre 55 y 64 años en Castilla y León.

En este capítulo se presenta una metodología alternativa a la que tradicionalmente ofrecen las estadísticas oficiales presentadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) español para calcular las tasas de paro de las personas que tienen una edad entre 55 y 64 años en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Esta metodología ha tomado especial relevancia en la comunidad investigadora (Casado, Fernández y Jimeno, 2011; Montero y Regil, 2012; Dueñas, Iglesias y Llorente, 2017) y está basada en el cálculo de unas probabilidades de transiciones laborales entre la ocupación, el desempleo y la inactividad, lo cual aporta un carácter dinámico al análisis del mercado laboral, en contraposición al carácter estático intrínseco a la Encuesta de Población Activa (EPA) que presenta trimestralmente el INE.

Para llevar a cabo este capítulo la base de datos utilizada es la Encuesta de Flujos de la Población Activa (EFPA). Esta encuesta recoge información relativa al seguimiento de la población, o grupos particulares de ésta, desde un punto de vista laboral entre dos trimestres consecutivos en valores absolutos, en lo referente a características personales y profesionales. De esta forma, la información de esta base de datos vincula las situaciones en las que se encuentra el entrevistado en dos momentos temporales sobre la base de la EPA, con el objetivo de estudiar su evolución. Dado que en la muestra de la EPA se renueva una sexta parte cada trimestre y se mantienen fijas las 5/6 partes restantes, entre dos trimestres consecutivos se aprovecha la parte común de la muestra entre dos realizaciones de una misma encuesta para obtener estadísticas de flujos a partir de las preguntas referidas a la situación laboral en que el entrevistado se encontraba en un trimestre del año y el trimestre anterior.

El estudio realizado se desarrollará de la siguiente manera: en la primera sección se expondrán una serie de flujos laborales entre el primer y el segundo trimestre del año 2019, analizando las transiciones laborales básicas entre la ocupación, el desempleo y la inactividad. Igualmente en esta sección se desarrollará el análisis sobre una serie de variables laborales como son el

tipo de contrato, el tipo de jornada, el sector de actividad y el tipo de ocupación.

A continuación, en la segunda sección se expone la metodología utilizada para obtener la tasa de paro de los hombres y mujeres de Castilla y León entre 55 y 64 años. En la tercera sección se presentan los datos obtenidos a partir de dicha metodología. Estos datos están comprendidos entre los años 2005 y 2018, siendo el dato correspondiente a cada año el resultado de la media aritmética de los cuatro trimestres. Este amplio rango temporal de análisis permite contrastar las evoluciones de cada variable obtenida teniendo en cuenta los dos cambios de ciclo económico que se han producido a lo largo de estos catorce años, es decir, el que se produjo en el año 2007 cuando la economía pasó de una fase expansiva a otra recesiva, y el que se produjo en el año 2015 cuando la economía abandonó el proceso de destrucción de empleo, comenzando una nueva etapa de relativa bonanza económica.

Finalmente, el trabajo termina exponiendo una serie de conclusiones a partir de los datos analizados que permiten desarrollar un conjunto de recomendaciones de política económica y laboral.

5.1. Transiciones laborales básicas

Con el objetivo de enmarcar empíricamente el estudio que se pretende llevar a cabo en este capítulo, el gráfico 5.1 muestra en términos porcentuales las transiciones laborales que se han producido para el total de la población entre 55 y 64 años en Castilla y León entre el primer y segundo trimestre de 2019.

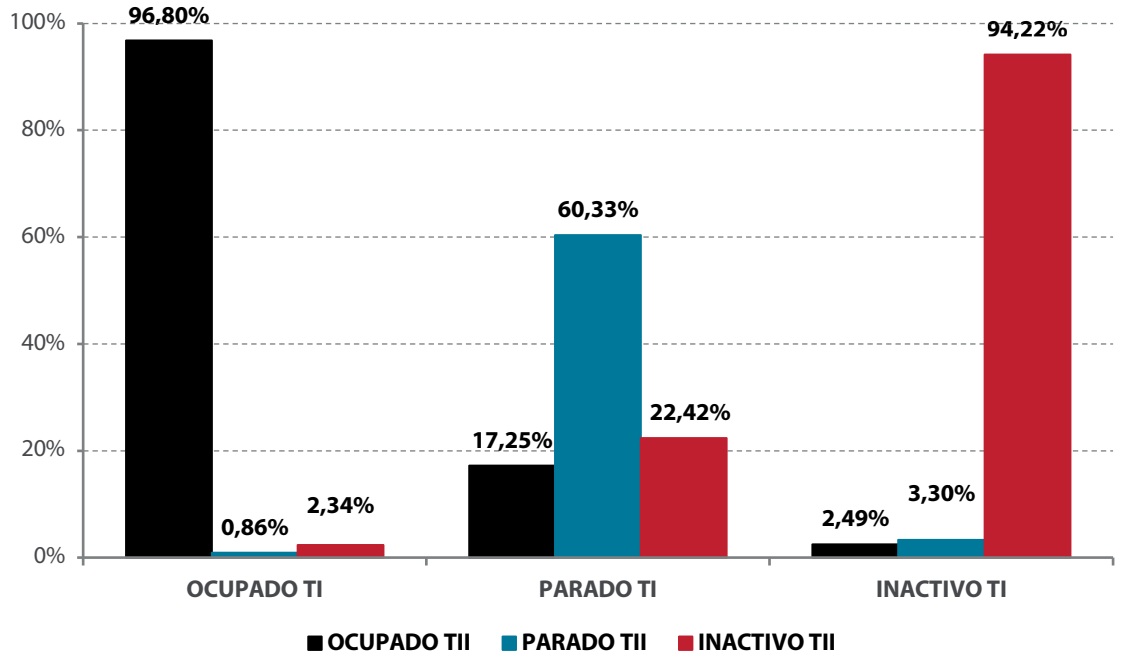
Del total de ocupados en el primer trimestre, la gran mayoría de ellos continuó en este estado laboral (96,8 por ciento), teniendo un carácter residual el porcentaje de aquellos que pasaron al desempleo (0,86 por ciento) y a la inactividad (2,34 por ciento). En cuanto a los mayores que se encontraban desempleados en el primer trimestre de 2019, un 60,33 por ciento continuaron en el desempleo, si bien en este caso un 17,25 por ciento encontraron un puesto de trabajo y un 22,42 por ciento pasaron a la inactividad. Por último, en cuanto a la población inactiva, el 94,22 por ciento mantuvo esta situación en el segundo trimestre, y solo el 2,49 y el 3,30 por ciento pasaron a la ocupación y al desempleo, respectivamente.

A partir de estos datos es posible intuir que las situaciones laborales referidas a la ocupación y a la inactividad contienen actualmente un "efecto atrapamiento", mientras que el desempleo muestra un carácter más volátil en las posibles transiciones hacia el empleo o hacia la salida del mercado laboral.

Ya que la base de datos utilizada ofrece la posibilidad de diferenciar al total de la población entre hombres y mujeres, es conveniente realizar en los dos gráficos siguientes el mismo análisis diferenciado por género, con el objetivo de contrastar si el colectivo masculino y el colectivo femenino muestran una pauta similar de comportamiento. El gráfico 5.2 muestra los datos obtenidos para los hombres, en cuyo caso se mantienen los porcentajes referidos a la

ocupación y a la inactividad, si bien la transición del desempleo a la ocupación ocurre para un 23,68 por ciento y la transición del desempleo a la inactividad sucede en un 15,85% de los casos.

Gráfico 5.1.
Transiciones laborales entre el primer y segundo trimestre de 2019. Total de la población entre 55 y 64 años. Porcentajes con respecto a cada estado laboral en el primer trimestre.



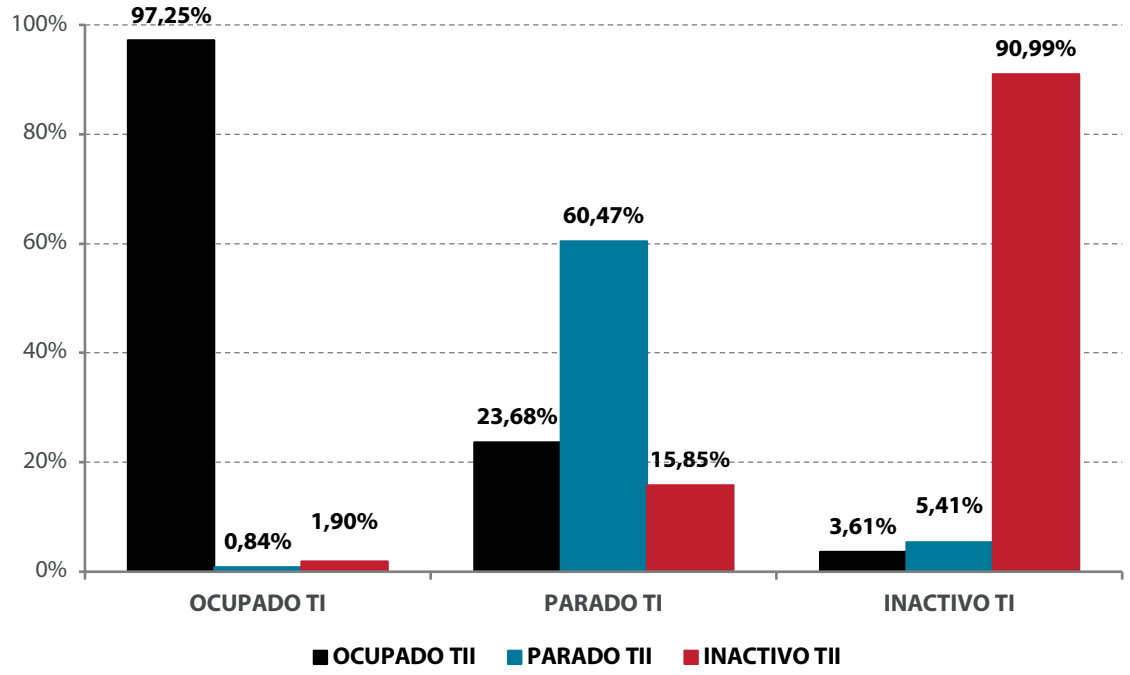
Fuente: EFPA.

En el caso femenino encontramos una pauta diferenciada con respeto a la obtenida en el gráfico anterior (gráfico 5.3), ya que el abandono del desempleo por parte de las mujeres se produce en mayor medida hacia la inactividad (28,80 por ciento) que hacia el empleo (11,01 por ciento).

Esta diferencia existente entre los hombres y las mujeres que abandonan el desempleo y transitan hacia la ocupación puede ser a su vez desmenuzada si tenemos en cuenta el tipo de jornada y el tipo de contrato (gráfico 5.4). En dicha transición los hombres obtienen mayor porcentaje que las mujeres en la jornada a tiempo completo (83,50 por ciento y 57,70 por ciento, respectivamente) y menor porcentaje de contratos indefinidos (15,20 por ciento y 21,40 por ciento, respectivamente). Es interesante destacar que en esta transición laboral, el cien por cien de hombres y mujeres que obtienen un contrato de trabajo con jornada parcial declaran no haber podido encontrar un empleo a jornada completa.

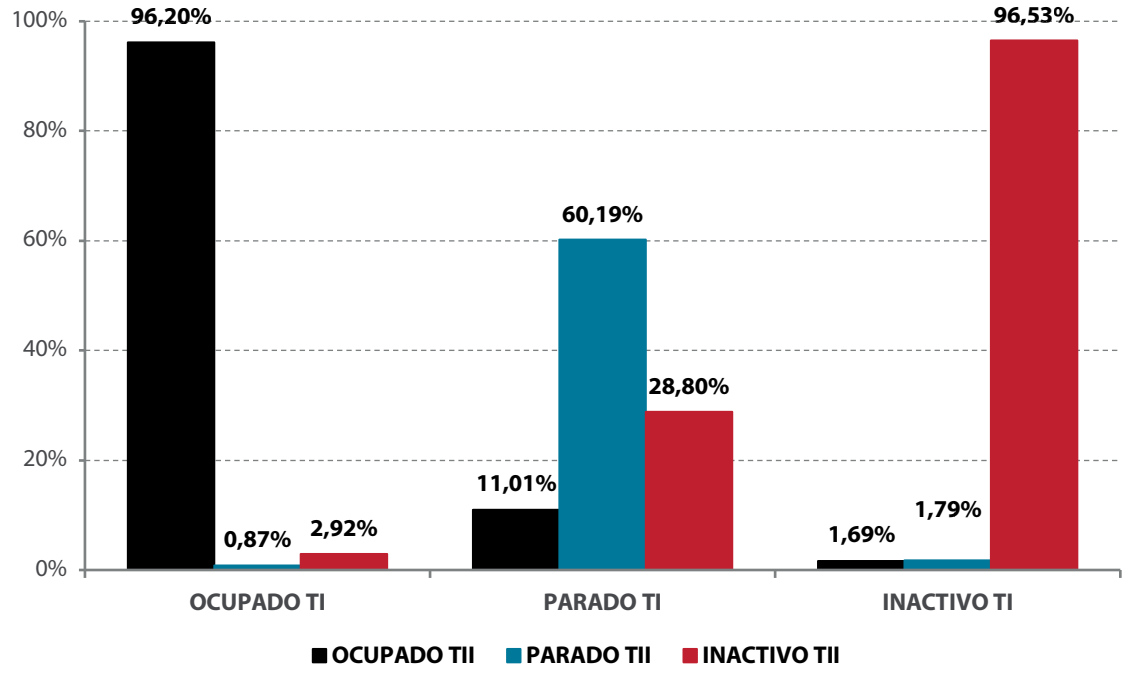
Con respecto a la transición opuesta, es decir, de la ocupación al desempleo, el gráfico 5.5 muestra que en el caso de los hombres eran más de un 81 por ciento del total el grupo que, teniendo una jornada completa en el primer trimestre de 2019 pasaron de desempeñar un puesto de trabajo en dicho

Gráfico 5.2.
Transiciones laborales entre el primer y segundo trimestre de 2019. Hombres entre 55 y 64 años. Porcentajes con respecto a cada estado laboral en el primer trimestre.



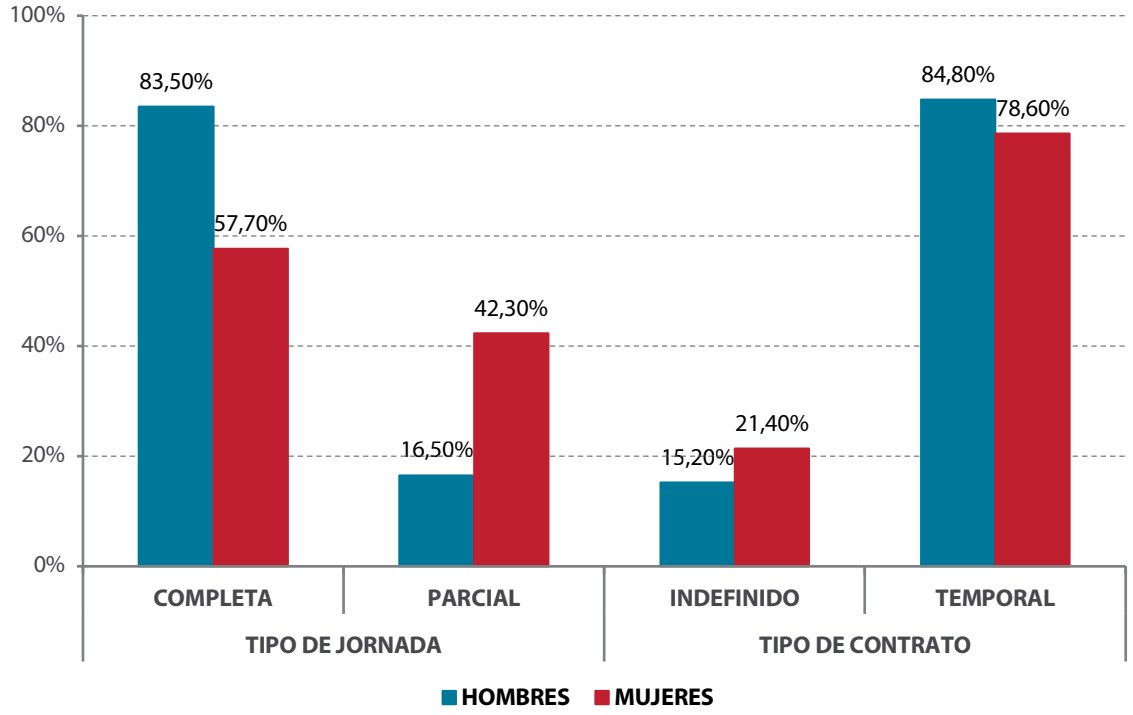
Fuente: EFPA.

Gráfico 5.3.
Transiciones laborales entre el primer y segundo trimestre de 2019. Mujeres entre 55 y 64 años. Porcentajes con respecto a cada estado laboral en el primer trimestre.



Fuente: EFPA.

Gráfico 5.4.
Tipo de jornada laboral y tipo de contrato en la transición desempleo–ocupación entre el primer y segundo trimestre de 2019. Hombres y mujeres entre 55 y 64 años.



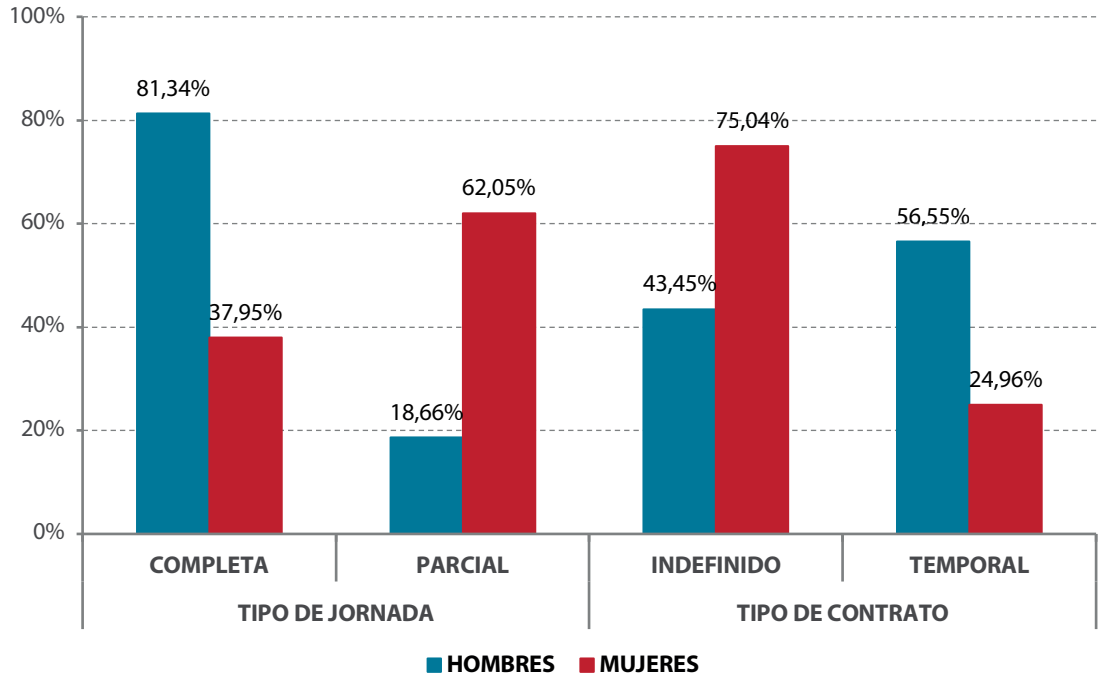
Fuente: EFPA.

trimestre a buscar un empleo en el trimestre siguiente. En cuanto al tipo de contrato, el mayor porcentaje en esta transición corresponde a los hombres que tenían una jornada a tiempo parcial, con un 56,55 por ciento. En el caso de las mujeres encontramos una pauta también diferenciada, ya que era un 37,95 por ciento del total las que transitaron de la ocupación al desempleo teniendo jornada a tiempo completo en el primer trimestre de 2019, y un 24,96 por ciento las que tenían un contrato a tiempo parcial. Se observa por tanto que la transición ocupación – desempleo es más frecuente en los hombres con jornada completa y con contrato temporal, mientras que en las mujeres esta mayor frecuencia se corresponde con las que tienen una jornada a tiempo parcial y un contrato indefinido.

Un análisis similar al de los gráficos 5.4 y 5.5 se realiza en los gráficos 5.6 y 5.7, observando en este caso el sector de actividad[37] de destino o de origen, para las transiciones desempleo – ocupación u ocupación – desempleo, respectivamente. En el gráfico 6 se puede observar que entre el primer y el segundo trimestre del año 2019 los hombres castellanos y leoneses entre

[37] Se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009, recodificándola en cuatro sectores de actividad: Agricultura, Industria, Construcción y Servicios.

Gráfico 5.5.
Tipo de jornada laboral y tipo de contrato en la transición ocupación–desempleo entre el primer y segundo trimestre de 2019. Hombres y mujeres entre 55 y 64 años.



Fuente: EFPA.

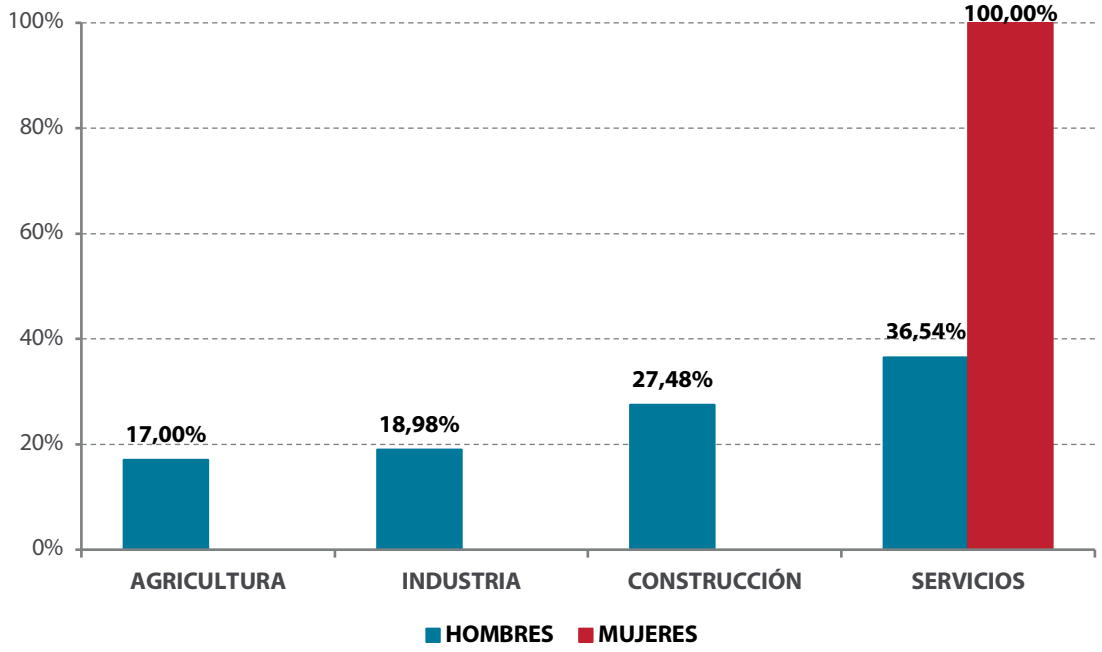
55 y 64 años transitaron del desempleo a la ocupación en un 17 por ciento en la agricultura, en un 18,98 por ciento en la industria, en un 27,48 por ciento en la construcción y en un 36,54 por ciento en el sector servicios. Las mujeres por su parte, únicamente encontraron como destino el sector terciario de la economía.

El gráfico 5.7 analiza la transición opuesta, es decir, de la ocupación al desempleo manteniendo el sector de actividad, en este caso de origen, como variable principal. Para el colectivo masculino entre 55 y 64 años los porcentajes se reparten a partes iguales entre la agricultura, la construcción y el sector servicios, mientras que para el colectivo femenino entre 55 y 64 años un 37,96 por ciento abandonó el sector industrial y el 62,04 por ciento restante abandonó el sector terciario.

Los gráficos 5.8 y 5.9 sirven de complemento a los dos gráficos anteriores, pivotando el análisis en este caso sobre el tipo de ocupación[38] ya sea de

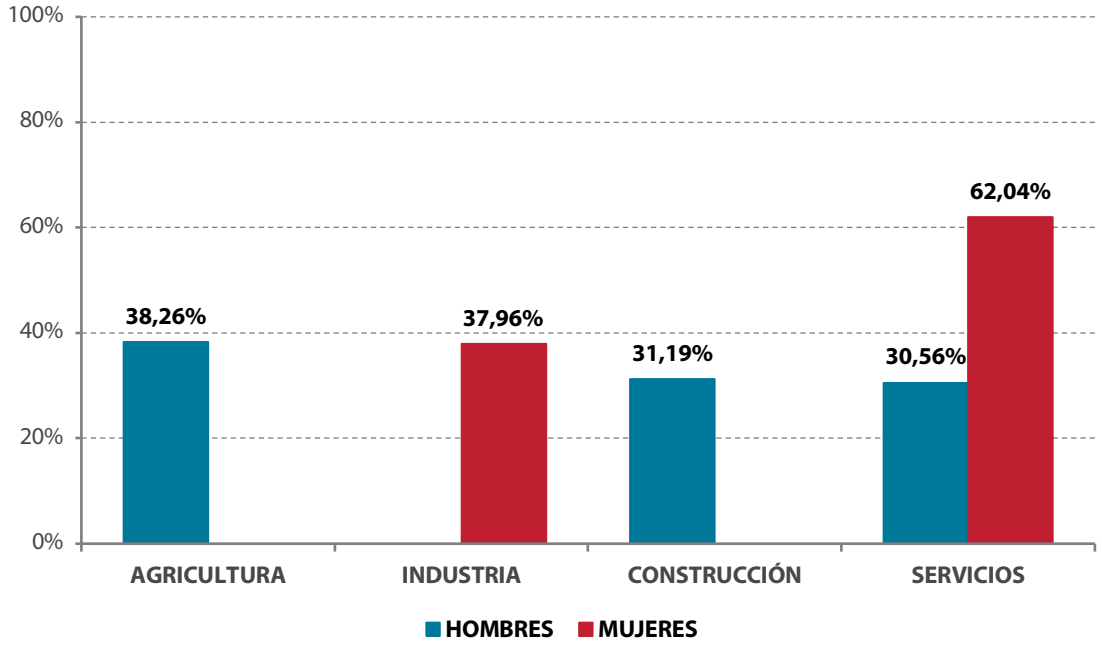
[38] Se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011, recodificándola en cuatro categorías ocupacionales: 1) *White Collar High Skills* (WCHS) que engloba a Directivos y Jefes, Profesionales, y Técnicos y Profesionales de Apoyo; 2) *White Collar Low Skills* (WCLS) que engloba a Administrativos y Trabajadores de los Servicios; 3) *Blue Collar High Skills* (BCHS) que engloba a Trabajadores Agrícolas y Trabajadores Manuales Cualificados; 4) *Blue Collar Low Skills* (BCLS) que engloba a Obreros y Ocupaciones Elementales.

Gráfico 5.6.
Sector de actividad de destino en la transición desempleo – ocupación entre el primer y segundo trimestre de 2019. Hombres y mujeres entre 55 y 64 años.



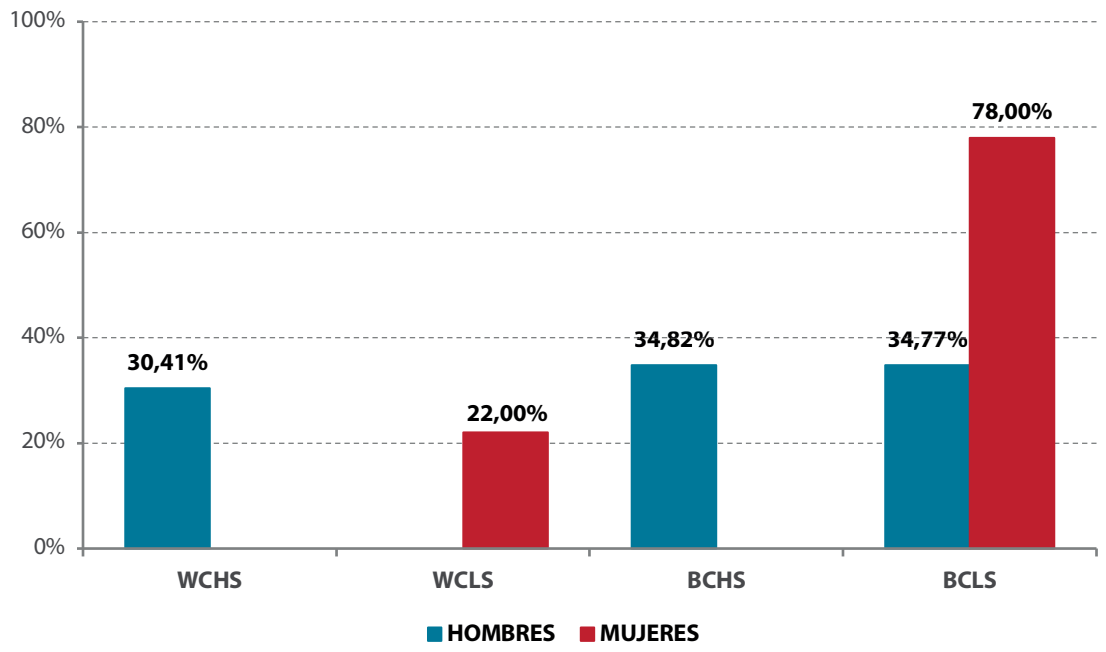
Fuente: EFPA.

Gráfico 5.7.
Sector de actividad de origen en la transición ocupación – desempleo entre el primer y segundo trimestre de 2019. Hombres y mujeres entre 55 y 64 años.



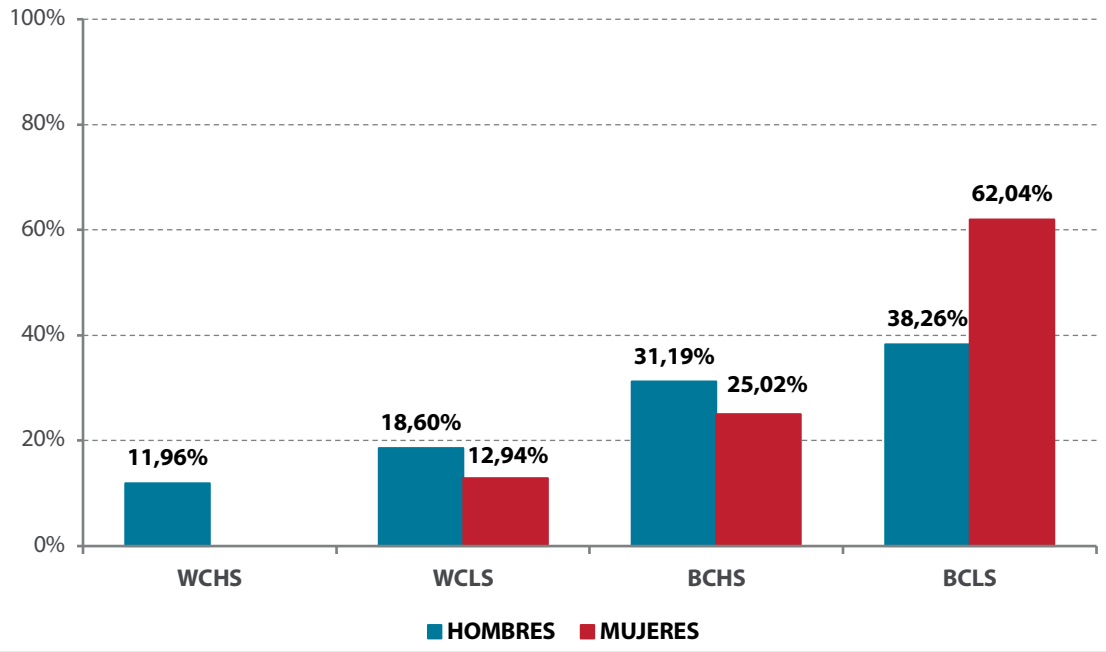
Fuente: EFPA.

Gráfico 5.8.
Tipo de ocupación de destino en la transición desempleo–ocupación entre el primer y segundo trimestre de 2019. Hombres y mujeres entre 55 y 64 años.



Fuente: EFPA.

Gráfico 5.9.
Tipo de ocupación de origen en la transición ocupación–desempleo entre el primer y segundo trimestre de 2019. Hombres y mujeres entre 55 y 64 años.



Fuente: EFPA.

destino o de origen en la transición desempleo –ocupación u ocupación–desempleo, respectivamente. En el primer caso, el destino laboral de los hombres se refería a un tipo de ocupación WCHS en un 30,41 por ciento de los casos, BCHS en un 34,82 por ciento y BCLS en un 34,77 por ciento por lo que podemos considerar que dos de cada tres hombres entraron en la ocupación con un nivel alto de cualificación; por su parte, el colectivo femenino presenta una pauta radicalmente distinta ya que su acceso a la ocupación desde el desempleo fue en puestos de baja cualificación, concretamente 22 por ciento en WCLS y 78 por ciento en BCLS.

En cuanto al origen ocupacional de aquellos que transitaron del empleo al desempleo entre el primer y segundo trimestre del año 2019, los hombres abandonaron en mayor medida la ocupación cuanto menor era su destreza ocupacional, obteniendo porcentajes que van desde el 11,96 por ciento en la categoría WCHS hasta el 38,26 por ciento en la categoría BCLS. Las mujeres tuvieron un comportamiento bastante similar, si bien hay que destacar el alto porcentaje de la categoría BCLS que asciende al 62,04 por ciento.

5.2-. Descripción metodológica

La transición de un trabajador entre dos estados laborales puede ser descrito como un proceso markoviano (Fabrizi y Mussida, 2009) en cuanto a la aleatoriedad implícita que existe en esta dinámica. Si consideramos que es posible observar a cada individuo en cada trimestre i-ésimo en cualquiera de los tres estados laborales que existen (ocupado (O), parado (P) e inactivo (I)), también es posible generar entre dos trimestres consecutivos *i* y *j* una matriz *T* con nueve probabilidades (P_{XZ}) de transición laboral:

$$T = \begin{pmatrix} P_{OO} & P_{OP} & P_{OI} \\ P_{PO} & P_{PP} & P_{PI} \\ P_{IO} & P_{IP} & P_{II} \end{pmatrix}$$

Cada una de las celdas de esta matriz corresponde a cada una de las posibles transiciones laborales entre los trimestres *i* y *j*. Por ejemplo, la celda P_{PO} se refiere a la probabilidad que existe de que un individuo se encuentre desempleado (P) en el trimestre i-ésimo y ocupado (O) en el trimestre j-ésimo. Cada una de estas 9 probabilidades se obtiene a través del cálculo del ratio del número de personas en un determinado estado laboral *x* en el trimestre *i* y *z* en el trimestre *j*, dividido por el número total de personas que tenían el estado laboral *x* en el trimestre *i* (Marston, 1976).

Considerando este conjunto de probabilidades es posible establecer una tasa de desempleo "estacionaria"[39] en la cual las transiciones de entrada y salida del empleo (ecuación 5.1) sean iguales a las transiciones de entrada y salida del desempleo (ecuación 5.2), por lo que el nivel de empleo y de desempleo permanecería constante[40]:

$$\left(P_{PO} * P\right) + \left(P_{IO} * I\right) = \left(P_{OP} + P_{OI}\right) * O \qquad (5.1)$$

$$\left(P_{OP} * O\right) + \left(P_{IP} * I\right) = \left(P_{PO} + P_{PI}\right) * P \qquad (5.2)$$

Despejando I en (5.1) y (5.2):

$$\left[\left(P_{OP} + P_{OI}\right) * O - P_{PO} * P\right] / P_{IO} = \left[\left(P_{PO} + P_{PI}\right) * P - P_{OP} * O\right] / P_{IP} \qquad (5.3)$$

Resolviendo (5.3) y considerando la probabilidad de entrada con éxito[41] en el mercado laboral como: $P_{EX} = P_{IO} / \left(P_{PO} + P_{IP}\right)$ se obtiene que:

$$O * \left[P_{OP} + P_{OI} * \left(1 - P_{EX}\right)\right] = P * \left(P_{PO} + P_{PI} * P_{EX}\right) \qquad (5.4)$$

La ecuación (4) podría quedar simplificada como $O * \alpha = P * \beta$.

Si definimos la tasa de paro como $u = \dfrac{P}{P + O}$ y sustituimos con la simplificación realizada en (5.4), la tasa de paro sería:

$$u = \frac{\alpha}{\alpha + \beta} \qquad (5.5)$$

es decir,

$$u = \frac{P_{OP} + (1 - P_{EX}) * P_{OI}}{P_{OP} + (1 - P_{EX}) * P_{OI} + P_{PO} + P_{EX} * P_{PI}} \qquad (5.6)$$

A partir de (6) es posible considerar que la tasa de paro aumenta si aumentan las probabilidades de transitar de la ocupación al desempleo, de la ocupación a la inactividad y de la inactividad al desempleo, y disminuye si aumentan las probabilidades de transitar del desempleo a la ocupación, del desempleo a la inactividad y de la inactividad a la ocupación.

---

[39] Este supuesto habitual en esta metodología no condiciona el análisis ya que únicamente se establece como punto de partida para obtener una expresión en la que la tasa de paro dependa de los flujos laborales.

[40] O, P e I equivalen al número de ocupados, parados e inactivos, respectivamente.

[41] Se entiende que se produce una entrada con éxito en el mercado laboral cuando se pasa de la inactividad a la ocupación.

Si es posible conocer la tasa de paro para todos los integrantes del mercado de trabajo también es posible conocer dicha tasa para la población masculina (M) y para la población femenina (F). Una vez calculadas las tasas de paro para cada uno de estos colectivos, se puede descomponer la diferencia existente entre ellas como la suma de las diferencias existentes en cada una de las probabilidades que forman la tasa de paro, filtradas por la elasticidad de la tasa de paro con respecto a cada probabilidad $\left(\frac{\partial u}{\partial P_{XZ}}\right)$, es decir:

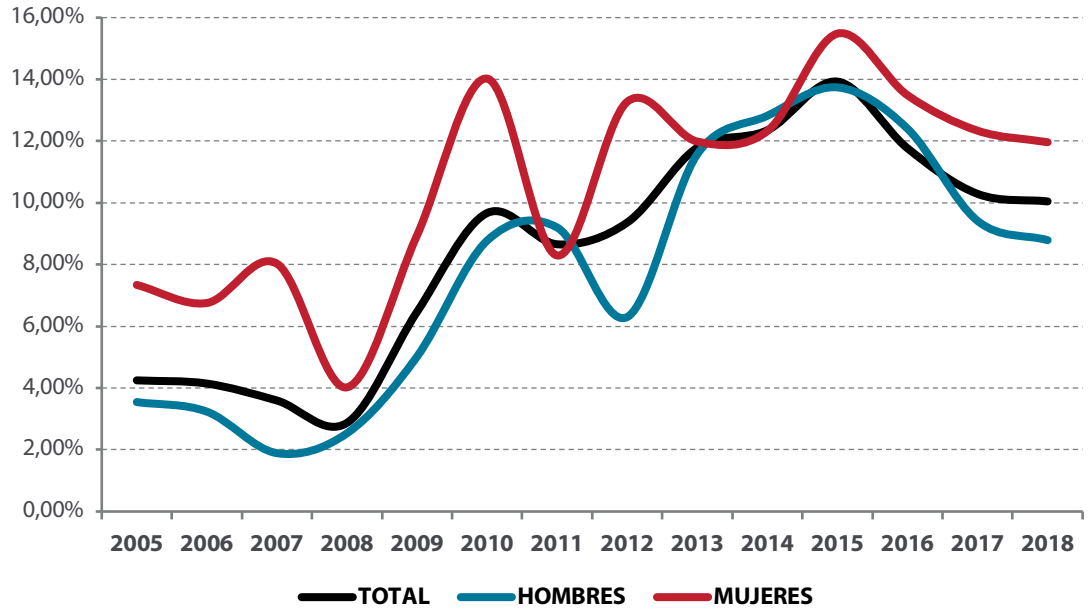
$$u_M - u_F = du = \sum_i \left[\frac{\partial u}{\partial P_i}(P_i^M - P_i^F)\right] = \frac{\partial u}{\partial P_{OP}}(P_{OP}{}^M - P_{OP}{}^F) + \frac{\partial u}{\partial P_{OI}}(P_{OI}{}^M - P_{OI}{}^F) + \frac{\partial u}{\partial P_{PO}}(P_{PO}{}^M - P_{PO}{}^F) + \frac{\partial u}{\partial P_{PI}}(P_{PI}{}^M - P_{PI}{}^F) + \frac{\partial u}{\partial P_{EX}}(P_{EX}{}^M - P_{EX}{}^F) \tag{5.7}$$

Según está planteada la diferencia de las tasas de paro (la de los hombres menos la de las mujeres), ésta se reducirá (aumentará) cuando cualquiera de los sumandos se reduzca (aumente). Hay que tener en cuenta que en cada uno de los sumandos es de gran importancia el signo de las derivadas parciales, siendo:

$$\frac{\partial u}{\partial P_{OP}} > 0; \frac{\partial u}{\partial P_{OI}} > 0; \frac{\partial u}{\partial P_{PO}} < 0; \frac{\partial u}{\partial P_{PI}} < 0; \frac{\partial u}{\partial P_{EX}} < 0 \tag{5.8}$$

Es decir, partiendo de que $u_N < u_F$, si por ejemplo la probabilidad de las mujeres de transitar de la ocupación a la inactividad es superior a la de los hombres, esto redundará en que $|u_M - u_F|$ aumente por tener signo positivo la derivada parcial de la probabilidad correspondiente; sin embargo, si por ejemplo la probabilidad de las mujeres de transitar del desempleo a la inactividad es superior a la de los hombres, esto redundará en que $|u_M - u_F|$ disminuya por tener signo negativo la derivada parcial de la probabilidad correspondiente.

Gráfico 5.10.
Evolución de la tasa de paro. Total de la población, hombres y mujeres, entre 55 y 64 años. Medias anuales.

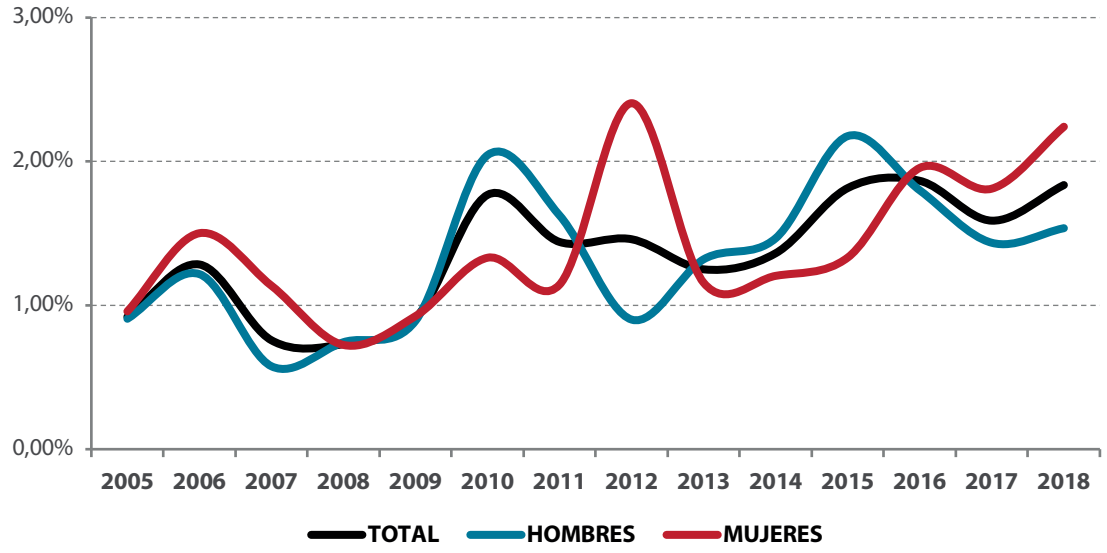


Fuente: EFPA.

5.3. Análisis empírico

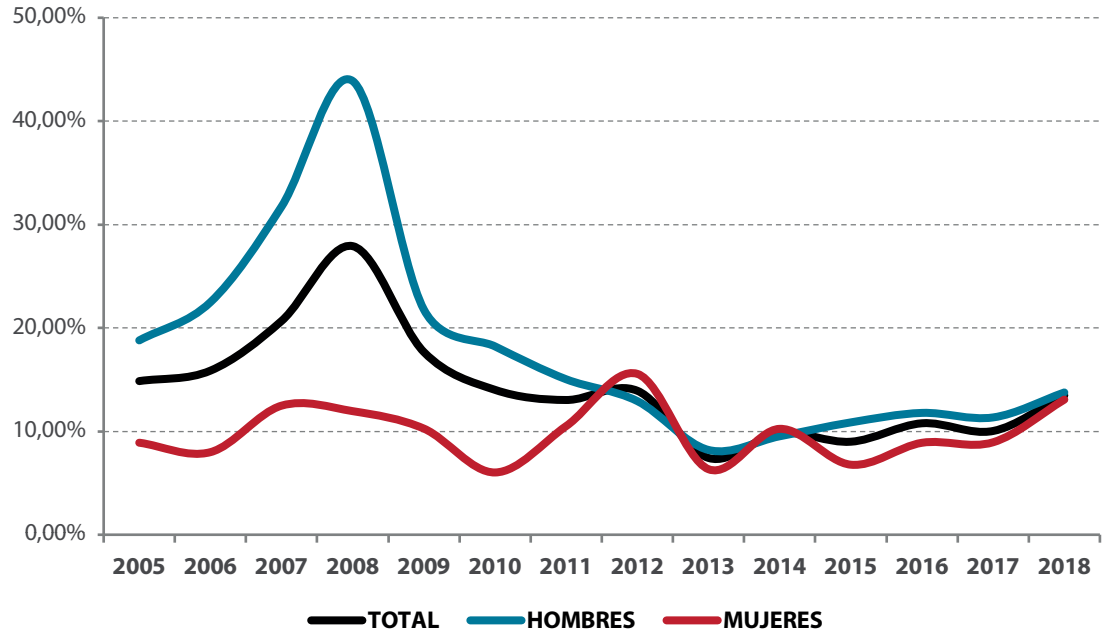
El primero de los análisis realizados a partir de la metodología expuesta en el apartado anterior muestra la evolución de las tasas de paro para el total

Gráfico 5.11.
Evolución de la probabilidad de transición entre la ocupación y el desempleo. Total de la población, hombres y mujeres, entre 55 y 64 años. Medias anuales.



Fuente: EFPA.

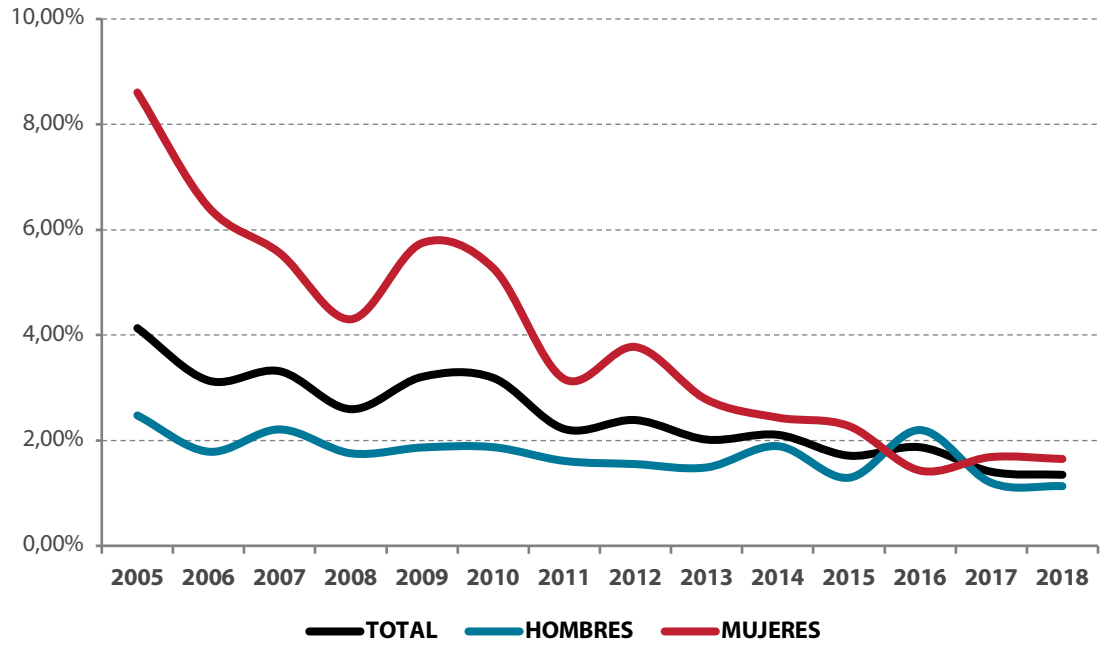
Gráfico 5.12.
Evolución de la probabilidad de transición entre el desempleo y la ocupación. Total de la población, hombres y mujeres, entre 55 y 64 años. Medias anuales.



Fuente: EFPA.

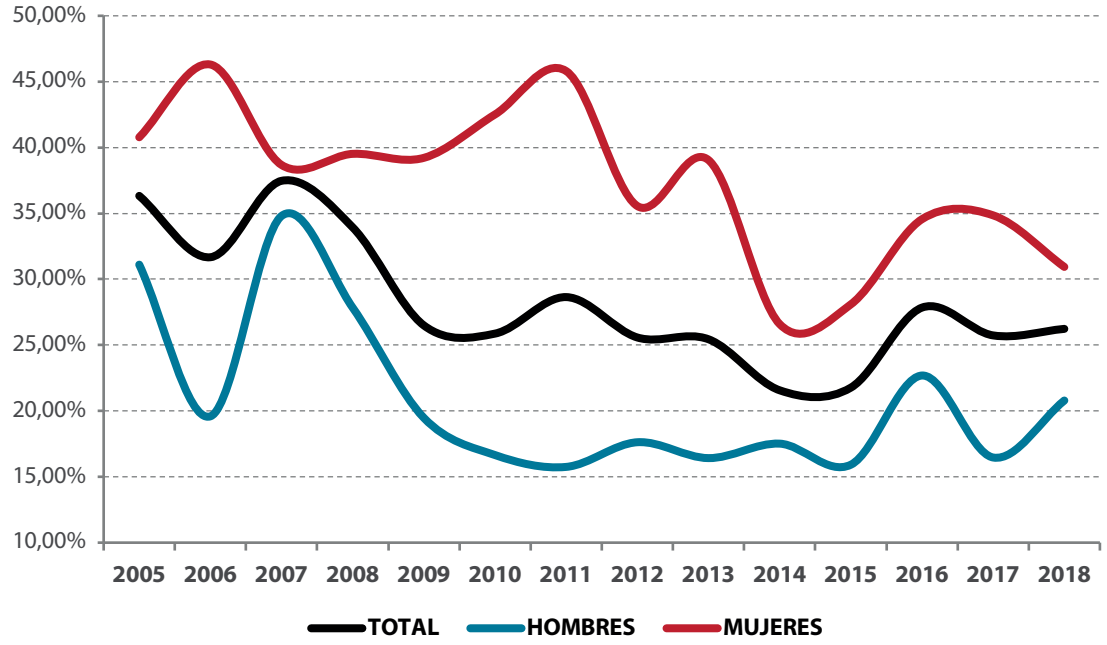
de la población, los hombres y las mujeres entre 55 y 64 años en Castilla y León (gráfico 5.10). En primer lugar hay que señalar que se observan de forma nítida los tres periodos económicos que ha atravesado la economía española en los últimos 14 años: un primer periodo que llega hasta el año 2008 (2007 para el colectivo masculino) en el que las tasas de paro se reducen, un segundo periodo que se prolonga hasta el año 2015 en el que las tasas de paro aumentan, y un periodo final en el que las tasas comienzan a experimentar una reducción en el caso de los tres colectivos analizados. El cambio de tendencia prematuro de la tasas de paro de los hombres en comparación con el de las mujeres es debido a la forma en la que la crisis económica fue expandiéndose a lo largo de los distintos sectores de la economía española, afectando en primer lugar a los sectores de actividad que estaban masculinizados, como por ejemplo el sector de la construcción y la industria, contagiando posteriormente al sector servicios que se encuentra feminizado en muchas de sus categorías.

Gráfico 5.13.
Evolución de la probabilidad de transición entre la ocupación y la inactividad. Total de la población, hombres y mujeres, entre 55 y 64 años. Medias anuales.



Fuente: EFPA.

Gráfico 5.14.
Evolución de la probabilidad de transición entre el desempleo y la inactividad. Total de la población, hombres y mujeres, entre 55 y 64 años. Medias anuales.



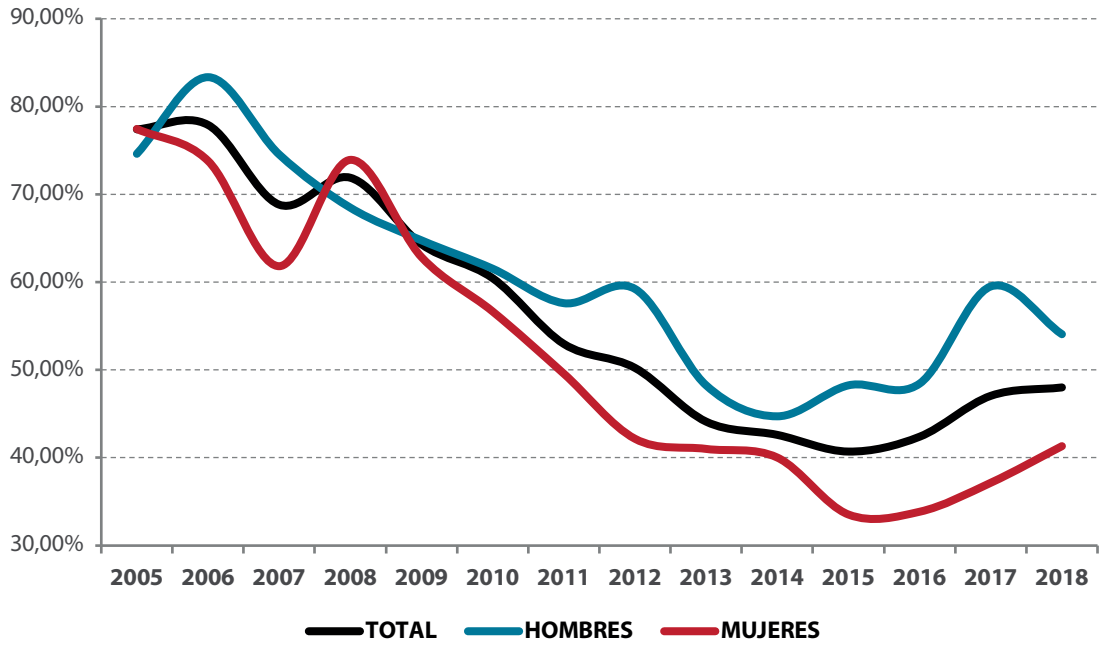
Fuente: EFPA.

Para la población total la tasa de paro media es del 8,51 por ciento, siendo del 7,8 y del 10,59 por ciento para los hombres y para las mujeres, respectivamente. Prácticamente a lo largo de todo el periodo analizado la tasa de paro femenina supera a la masculina, con la excepción de los años 2011 y 2014. En el año 2018 la tasa de paro de los varones se situaba en el 8,79 por ciento, que supone una tasa de variación positiva de 147,96 puntos porcentuales con respecto a la que existía en el año 2005, mientras que para las mujeres el valor del 11,96 por ciento supone una tasa de variación positiva de 63 puntos porcentuales con respecto a la correspondiente al año 2005. Es evidente, por tanto, que los efectos de la crisis económica no solo no han sido aún corregidos sino que además las tasas de paro de los castellanos y leoneses entre 55 y 64 años se encuentran muy alejadas de los valores que existían a la mitad de la década pasada.

Siguiendo con la metodología presentada en el apartado anterior, se realizará a continuación el análisis correspondiente a las evoluciones de cada una de las probabilidades que afectan a la tasa de paro. En primer lugar, el gráfico 5.11 enfoca la probabilidad de transición entre la ocupación y el desempleo que tiene una relación directa con la tasa de paro.

Es destacable la obtención de porcentajes considerablemente reducidos en su valor (los valores medios son del 1,33 y 1, 42 por ciento para hombres y

Gráfico 5.15.
Evolución de la probabilidad de entrar con éxito en el mercado laboral. Total de la población, hombres y mujeres, entre 55 y 64 años. Medias anuales.



Fuente: EFPA.

mujeres, respectivamente), por lo que se puede concluir, al menos a priori, que esta transición tiene escasa importancia en el dato final de la tasa de paro. Pese a ello, también hay que añadir que el incremento porcentual de este tipo de transición ha sido de 69,45 y de 133,97 puntos porcentuales para los colectivos masculino y femenino, respectivamente.

En segundo lugar, se analiza la probabilidad opuesta, es decir, la que se refiere al flujo laboral entre el desempleo y la ocupación que tiene una relación inversa con la tasa de paro. En este caso los porcentajes obtenidos (gráfico 5.12) muestran valores más relevantes que los correspondientes al gráfico anterior, ya que en promedio los hombres tienen una probabilidad de 17,88 por ciento y las mujeres de 9,85 por ciento. Es interesante destacar que en el colectivo masculino se ha producido un descenso de 26,80 puntos porcentuales entre el año 2005 y el 2018, mientras que para el colectivo femenino la tasa de variación ha sido positiva y se cuantifica en 46,84 puntos porcentuales.

En tercer lugar, el gráfico 5.13 muestra la evolución de la probabilidad de transitar laboralmente entre la ocupación y la inactividad, que tiene una relación directa con la tasa de paro. Los valores obtenidos son relativamente bajos por lo que este flujo laboral no tiene un carácter determinante en el

valor final de la tasa de paro. Pese a que existe cierta disparidad en los valores medios (1,74 por ciento y 3,93 por ciento para hombres y mujeres, respectivamente) es manifiesto que existe una evolución convergente entre ambos géneros en esta probabilidad. Para los dos colectivos se ha producido una reducción porcentual entre 2005 y 2018 de 54,27 puntos porcentuales en el caso de los varones y de 80,81 puntos porcentuales para las féminas.

El gráfico 5.14 indica la evolución de la probabilidad de transición entre el desempleo y la inactividad, que tiene una relación inversa con la tasa de paro. En este caso, las mujeres presentan un valor medio superior al de los hombres ya que obtienen un porcentaje de 37,32 por ciento por un 20,90 por ciento de sus compañeros varones, lo cual viene explicado por el mayor descenso que ha experimentado esta probabilidad para los hombres – 33,16 por ciento – en comparación con el disminución del colectivo femenino – 24,14 por ciento –.

Por último, el gráfico 5.15 se refiere a la probabilidad de entrar con éxito en el mercado laboral que tiene una relación inversa con la tasa de paro. Sin lugar a dudas, esta es la transición laboral que tiene mayor importancia de todas las que se han expuesto en este apartado ya que los valores medios son de 60,53 por ciento para los hombres y 51,80 por ciento para las mujeres. La tasa de variación negativa experimentada por el colectivo masculino ha sido de 27,54 puntos porcentuales mientras que para las mujeres la disminución ha sido más cuantiosa, concretamente de un 46,64 por ciento.

5.4. Conclusiones y propuestas de política económica

El estudio realizado está basado en un enfoque dinámico del mercado de trabajo para los hombres y mujeres entre 55 y 64 años de Castilla y León. Dicho dinamismo solo se puede conseguir cuando se utiliza como fuente de datos la Encuesta de Flujos de la Población Activa que permite conocer el estado laboral de un grupo de personas durante varios trimestres consecutivos.

En primer lugar, el análisis realizado ha expuesto el tipo de transiciones laborales que ha realizado la población objeto de estudio entre el primer y el segundo trimestre del año 2019, momento temporal en el cual se considera que los peores efectos de la crisis económica vivida en España ya han concluido, por lo que estaríamos inmersos en un periodo de ligera estabilidad, tal vez intermedio de una nueva etapa que podría ser tanto expansiva como recesiva. En este sentido, los agentes económicos y sociales y, principalmente, los responsables de política económica deben estar en continúa alerta para paliar los posibles efectos negativos o aprovechar los positivos que pudieran venir tal vez en un tiempo no muy lejano.

Un primer resultado del análisis de estas transiciones laborales básicas está basado en que la ocupación y la inactividad son estadíos laborales muy sólidos en cuanto a la posibilidad de abandono, ya que la gran mayoría de los ocupados y de los inactivos en el primer trimestre de 2019 mantuvieron dicha situación en el segundo trimestre. Una pauta distinta es la que corres-

ponde a aquellos que estaban desempleados, ya que esta situación laboral se muestra mucho más volátil que las dos anteriores. Concretamente, en el caso del colectivo masculino existe mayor tendencia a transitar hacia la ocupación que hacia la inactividad, si bien en el colectivo femenino sucede lo contrario. En consecuencia, parece que los hombres se resisten a abandonar el mercado de trabajo con mayor probabilidad que las mujeres, las cuales experimentan un cierto desánimo cuando están desempleadas y deciden abandonar definitivamente el mercado laboral.

Un segundo resultado se obtiene a partir de la transición entre la ocupación y el desempleo, y viceversa, observando la importancia que en ella pueda tener el tipo de jornada laboral, el tipo de contrato, el sector de actividad y la categoría ocupacional, variables todas ellas que podrían estar condicionando la decisión de cambiar la situación laboral de la población analizada.

Por una parte, tanto hombres como mujeres pasan del desempleo a la ocupación obteniendo una jornada a tiempo completo y un contrato temporal, lo cual es totalmente coherente debido a la ausencia de cargas familiares y a la posibilidad de abandono del mercado de trabajo por la edad de los hombres y mujeres analizados. Sin embargo, cuando se analiza la transición opuesta, es decir, de la ocupación al desempleo, se observa que los hombres proceden mayoritariamente de una jornada a tiempo completo y de un contrato temporal mientras que las mujeres proceden en su mayoría de una jornada a tiempo parcial y de un contrato indefinido. Esta disparidad tiene importantes derivadas, por ejemplo en la cuestión que se refiere a la pensión media que obtienen hombres y mujeres, o en la cuestión que se refiere a la estructura del mercado de trabajo en cuestión de género, con un colectivo masculino que trabaja durante toda la jornada en empleos inestables y un colectivo femenino que goza de mayor estabilidad pero con una jornada laboral más reducida. Es conveniente que esta desigualdad que muestran las cohortes mayores de edad sea corregida por los responsables de política económica sobre las cohortes más jóvenes, en pro de alcanzar una paridad deseada en cuestiones laborales entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la transición del colectivo masculino desde el desempleo a la ocupación se reparte de forma homogénea a lo largo de los cuatro sectores de actividad, no así en el caso femenino cuyo principal destino es el sector servicios. En términos del tipo de ocupación, los hombres también se distribuyen con un carácter uniforme en las ocupaciones WCHS, BCHS y BCLS, mientras que las mujeres se concentran en las categorías ocupacionales *Low Skill* (22 por ciento *White Collar* y 78 por ciento *Blue Collar*).

Más allá del análisis de las transiciones laborales entre el primer y el segundo trimestre de 2019, el cuerpo principal de este trabajo se desarrolla a partir de la evolución de la tasa de paro teniendo en cuenta los flujos laborales. La primera conclusión importante de dicha evolución es que en el año 2018 aún no se habían recuperado las tasas de desempleo que existían en el año 2005, resultando de este modo un saldo negativo en cuanto a los periodos de recesión y recuperación económica entre los años 2007 y 2018. En segundo lugar, la tasa de paro de las mujeres ha sido superior a la de los hombres a lo largo de la práctica totalidad del periodo analizado, con un

gap medio de más de tres puntos porcentuales en contra del colectivo femenino. En este sentido, podrían ser necesarios determinados planes de reinserción laboral para las mujeres mayores de 55 años, teniendo en cuenta que pueden disponer de un menor capital humano y una menor experiencia laboral que sus compañeros varones, siendo tal vez estas variables las que determinan su desventaja a la hora de obtener un puesto de trabajo.

En tercer lugar, si se descompone el diferencial de la tasa de paro en las diferentes transiciones que la forman se puede observar que son tres de ellas las que agrupan una mayor importancia: la probabilidad de transitar del desempleo a la ocupación, la probabilidad de transitar del desempleo a la inactividad, y la probabilidad de entrar con éxito en el mercado laboral. En cuanto a la primera de ellas, a partir del año 2012 apenas aparecen diferencias entre hombres y mujeres; en cuanto a la segunda, el colectivo femenino tiene en promedio una probabilidad mayor que la del colectivo masculino en casi 18 puntos porcentuales; en cuanto a la tercera, las mujeres tienen en promedio una probabilidad menor que la de los hombres en casi nueve puntos porcentuales.

Dicho de otra forma y permítase la metáfora, el colectivo femenino tiene un canal bidireccional con paredes altas, sin ventanas ni puertas, entre el desempleo y la inactividad, siendo difícil que en algún momento de este paseo aleatorio se produzca el tránsito a la ocupación. Sin embargo, para el colectivo masculino este canal también existe pero parece que tiene puertas y ventanas a lo largo de sus paredes que desembocan en la obtención de un puesto de trabajo. Este símil no solo está basado en los gráficos correspondientes a las evoluciones de los distintos flujos laborales, sino que ya los gráficos dos y tres lo pusieron de manifiesto: no existe la misma probabilidad para hombres y mujeres de transitar entre el desempleo y la ocupación o la inactividad.

En esta dirección se recomienda a los responsables de política económica que ejerzan una actuación eficiente y constante, no únicamente con la finalidad inmediata referida al aumento de la probabilidad para el colectivo femenino entre 55 y 64 años de transitar del desempleo o de la inactividad a la ocupación, sino también teniendo en cuenta que estas políticas afectarían positivamente al futuro de este colectivo, por ejemplo a través de mayores pensiones de jubilación, y mejoraría su satisfacción y realización personal.

CAPÍTULO 6

Aproximación a las vidas laborales de los mayores de 55 años a través de la MCVL-2017

Aproximación a las vidas laborales de los mayores de 55 años a través de la MCVL-2017

6.1. Introducción

En el presente capítulo se realiza una aproximación al estudio de las vidas laborales de las personas de 55 años de edad o más residentes en Castilla y León. Douglas T. Hall en 1976 trató de tipificar las carreras profesionales como la sucesión de una serie de etapas cuyo desarrollo resultaba bastante predecible. La trayectoria profesional se componía de la secuencia de ciertos sucesos de corte tradicional definidos por las siguientes etapas: explotación-aprendizaje, crecimiento-avance, maduración y declive. Bajo esta perspectiva de análisis, la vida laboral y el desarrollo profesional se asemejarían al avance profesional por una especie de meseta o montaña suave donde se desarrolla el avance en la formación, la productividad, el esfuerzo laboral y la consolidación de las relaciones con el empleo. Sin embargo, hoy en día la vida laboral de los trabajadores se encuentra llena de interrupciones, rupturas de las relaciones laborales, continuos procesos de aprendizaje y formación, precariedad laboral, rotación en el empleo, episodios de desempleo muy duraderos… etc. que establecen que la pauta de desarrollo y estabilidad de la carrera profesional definida por Douglas T. Hall haya dejado de cumplirse. De hecho, el mismo autor en su libro recopilatorio titulado "*The Career Is Dead—Long Live the Career*" (1996) ya prevé nuevas tipologías de carreras profesionales acordes con los tiempos convulsos que vivimos.

El estudio que se presenta en este capítulo resulta sumamente relevante en contexto de los actuales cambios sociales. El envejecimiento de la población, la existencia de relaciones laborales cada vez más flexibles con un mayor número de rupturas o interrupciones, la reducción del tiempo de trabajo tanto en jornada como en la duración del tipo de contrato, las nuevas relaciones laborales más difusas a nivel contractual, etc… son factores reflejados en las pautas laborales analizadas y que deben tenerse muy en cuenta para el futuro desarrollo de la política laboral.

Para el análisis de la vida laboral se acude a los microdatos de la Muestra Continua de Vidas laborales edición 2017 (MCVL-2017)[42]. Se trata de una base de datos elaborada por la Seguridad Social que resume los registros administrativos de las relaciones laborales establecidas con dicho organismo. Por tanto, las vidas laborales de los trabajadores se aproximan a través de los datos conocidos en la Seguridad Social. El objeto de estudio se centra en el tipo de relación laboral dado de alta en la Seguridad Social, su repetición a lo largo de los registros conocidos y su duración temporal.

La estructura del capítulo sigue el siguiente esquema. En primer lugar, se explica la metodología de análisis desarrollada para realizar el presente estudio. La MCVL es una base de datos compleja de tratar con fines investigadores y académicos, por ello, se realizan algunos supuestos que deben ser considerados de cara al buen entendimiento de los análisis desarrollados. Asimismo, la información o los datos extraídos de la MCVL pueden resultar complicados de interpretar por lo que ello exige ofrecer algunas explicaciones adicionales al respecto. El análisis concreto de las vidas laborales de las personas con 55 años o más se centra en el estudio de la tipología de los episodios dados de alta en la Seguridad Social, su frecuencia y duración a lo largo de los registros conocidos. Se hará especial hincapié en los episodios establecidos en el empleo con contrato dedicando un extenso apartado a su estudio. Al final de la investigación, también se dedica un apartado independiente para el análisis de las vidas laborales de los actuales desempleados que presentan más 55 años de edad. La panorámica de estudio siempre contará con la comparación de la situación laboral de los residentes en Castilla y León frente al total español.

6.2. Algunos apuntes metodológicos: análisis de la MCVL

Tal como se ha establecido en la introducción, en este capítulo se analizan las vidas laborales de las personas de 55 años de edad o más[43] cuya región de residencia es Castilla y León en comparación con el total de España. Para ello, se acude a los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales edición 2017 (MCVL-2007)[44]. Esta base de datos recoge los episodios de alta, conocidos y registrados, del 4% de las personas incluidas como afiliado en la Seguridad Social en el año 2017. En la misma base de datos, los registros de la Seguridad Social se completan con la información personal aportada por el Padrón Continuo Municipal elaborado por el INE y la información fiscal originada en el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF

[42] Agradecemos a la Seguridad Social el acceso a los microdatos de laMCVL-2017 para la realización de este informe. No obstante, el tratamiento, elaboración e interpretación de los mismos corresponde plenamente a los autores.

[43] Nacidos en el año 1962 o posteriormente.

[44] Para conocer en detalles esta base de datos puede visitarte la web:
http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211

vinculada al Modelo 190 de la AEAT. Para cada persona o individuo de la base de datos existe un identificador único que permite aunar toda esta información. En este capítulo el análisis se centra en las dos primeras fuentes de información ofreciendo un estudio sobre la vida laboral en base a la información personal del trabajador y sus episodios en alta en el sistema de la Seguridad Social.

Al centrar la investigación en el caso de Castilla y León el análisis se realiza sobre las personas que en la MCVL-2017 declaran que su residencia habitual se encuentra en dicha comunidad. Dejamos para futuras investigaciones, el análisis de la movilidad laboral a nivel regional y si los episodios desarrollados a lo largo de la vida laboral por estas personas se realizan dentro o fuera de este territorio. Asimismo, se ofrecerán algunos análisis a nivel provincial siempre que se preserve la representatividad estadística.

La MCVL se trata de un registro administrativo que recopila las altas laborales con derecho a cotización de las personas afiliadas en alta en el sistema de la Seguridad Social[45]; principalmente vinculadas a una relación laboral con o sin contrato conocido junto a las personas que perciben una pensión contributiva de la Seguridad Social (la mayoría vinculadas al cobro de las prestaciones por desempleo). La información contenida en la MCVL se refiere principalmente a episodios laborales aunados para cada persona bajo un identificador único. Téngase en cuenta que se trata principalmente de personas activas pero solo aquellas relacionadas administrativamente con la Seguridad Social durante el año de estudio. Por tanto, no aparecen en el análisis aquellas personas que no mantengan una relación de alta en la Seguridad Social durante el año 2017. La MCVL de cada ola o año resulta representativa de la situación de las personas seleccionadas en el año de estudio y su vida laboral. No puede ser utilizada para el análisis de la situación laboral de cohortes anteriores, es decir, sobre la situación laboral de años previos. Cada ola de la MCVL por sí sola no puede ser utilizada como un panel de datos.

A parte de la propia metodología de la MCVL-2017, entre otros muchos trabajos, en relación a la temática de este capítulo puede consultarse el trabajo realizado por Pedro López-Roldán (2011 y 2015) donde se establece un análisis pormenorizado de los colectivos básicos incluidos en la base de datos y para el caso de los inmigrantes, el estudio de Cebrian (2011) para el análisis de los contratos, Pérez-Salamero *et al* (2015) sobre el sistema de pensiones, o Arraz y García-Serrano (2011) donde se establecen las posibilidades de análisis con la versión fiscal de dicha encuesta.

Teniendo en cuenta las consideraciones previas, en el presente estudio se resumen las vidas laborales en base a tres tipos de episodios:

- episodios de afiliados en alta con derecho a cotización,

[45] Se incluyen personas en situaciones de incapacidad temporal o cualquier otro supuesto de suspensión del contrato en que se mantenga la situación de alta.

- episodios de empleo con contrato,
- y episodios asociados al cobro de prestaciones de desempleo[46].

El primer tipo de episodios suelen estar relacionados con el empleo, pero no se conoce el contrato vinculado al mismo u otra información anexa al contrato como por ejemplo la duración de la jornada laboral, la actividad económica desarrollada, etc. Esto sucede bien porque no es necesario informar de dicho aspecto a la Seguridad Social o porque son episodios antiguos donde se desconoce dicho dato. No todas las relaciones laborales están obligadas a realizarse bajo contrato y/o facilitar este dato a la Seguridad Social[47]. Por ejemplo, esta información se desconoce para los trabajadores del Régimen Especial Agrario por cuenta ajena. Asimismo, dentro de la MCVL, la obligatoriedad de registrar el contrato comienza en el año 1991. Por consiguiente, con anterioridad a este año no suele existir demasiada información al respecto. En definitiva, la información sobre los episodios con contratos resulta conocida para una gran parte de los episodios de afiliación, pero no para todos. En la metodología de la MCVL (2017) se estima que la falta de información puede afectar casi a un 10% de los casos del Régimen General.

En la metodología de la MCVL se reconoce que la información para las personas de mayor edad puede ser incompleta debido a las irregularidades existentes en el registro o al propio desconocimiento de la información. Sin embargo, Pedro López-Roldán (2011) determina que los mayores de 55 años pueden estar sobre-representados en la base de datos al estar más presentes en el cobro de pensiones contributivas. Igualmente, Argimón y González (2006) establecen que las mujeres mayores de 75 años también pueden presentar una mayor representación al ser principalmente las preceptoras de las pensiones de viudedad. En general, en el mercado de trabajo español se prevé que la tasa de actividad de las mujeres mayores de 55 años aumente de manera progresiva en la medida que las cohortes de mujeres con baja participación en su juventud lleguen a las edades maduras (Sanchez *et al,* 2011); mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo tras la tenencia de los hijos o en edades medias.

---

[46] De igual manera, según la propia metodología de la MCVL debe considerarse que: *"No se incluyen en ella quienes exclusivamente están registrados en la Seguridad Social a efectos de recibir asistencia sanitaria, ni los perceptores de pensiones no contributivas o asistenciales, ni quienes están encuadrados en sistemas de previsión social distintos de la Seguridad Social, como es el caso de los funcionarios de Clases Pasivas, ni los inscritos como demandantes de empleo que no perciben prestación o subsidio por desempleo, ni tampoco los perceptores de la Renta Activa de Inserción".*

[47] En la metodología de la MCVL-2017 respecto al tipo de contrato se establece lo siguiente: *"En la actualidad, el dato no se utiliza para los siguientes regímenes o colectivos: R.E. Autónomos, R.E. Agrario (cuenta ajena), armadores asimilados a cuenta ajena del R.E. del Mar, trabajadores por cuenta propia del Mar, R.E. de Empleados de Hogar, convenios especiales, perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, ministros de culto de las diversas confesiones religiosas, funcionarios afiliados a la Seguridad,Social y situaciones asimiladas a las de alta. El dato se registra opcionalmente en las relaciones laborales de carácter especial. En el caso del Régimen General, estas excepciones representan casi un 10% de los afiliados, y figuran con clave de tipo de contrato "000" (No consta)."*

Estas consideraciones marcan que los episodios en alta sin información sean muy frecuentes pero que se establezca una muestra de estudio muy representativa a nivel poblacional para el desarrollo de esta investigación.

Téngase en cuenta que se desconocen las relaciones laborales establecidas fuera de la Seguridad Social tales como los episodios de paro no asociados al cobro de prestaciones contributivas o los episodios de inactividad sin registros administrativos. El análisis se centra en recopilar la frecuencia de estos episodios y su duración a través de la comparación entre la fecha de alta y baja registradas en el Sistema de la Seguridad Social. No se establece ningún tratamiento sobre la posibilidad de solapamiento entre episodios y/o la significatividad de cada episodio en relación a su duración en el tiempo o extensión, ni tampoco en relación al tipo de jornada laboral desarrollada pudiendo ser tanto a tiempo completo o parcial. Cada persona puede presentar episodios simultáneos como cotizante, pensionista o en diferentes empleos al estar pluriempleado. Por tanto, la información recogida en dicha investigación es una aproximación a la vida laboral de las personas. Las relaciones con la Seguridad Social aproximan las relaciones laborales de derecho para los trabajadores. No obstante, resulta la mejor información disponible ofreciendo una visión única e interesante de las relaciones laborales establecidas a lo largo de la vida laboral. Ejemplo de ello, es su amplia difusión y utilización entre los investigadores desde que sus primeros datos salieron a la luz tales como las investigaciones de Durán y Marcos (2006), Argimón y González (2006), Durán (2007) y García Segovia y Durán (2008). En los albores de los análisis con la MCVL, Durán (2007) ya establecía que el 95% de la población ocupada se encuentra reflejada en los registros de la Seguridad Social y, por ello, resulta una información enriquecedora. Además, la MCVL es la única fuente de datos sobre la vida laboral de los trabajadores existente en nuestro país.

Al tratarse de un registro administrativo la utilización de la MCVL para la investigación académica resulta compleja dado que su diseño no se adapta a las metodologías de análisis comunes. Ello obliga a realizar filtros, modificaciones y adaptaciones de la base de datos original depurando los datos hasta alcanzar una muestra adecuada para su análisis. En la Tabla 6.1 incluida a continuación se recogen los supuestos y depuraciones realizadas. Todas las depuraciones llevadas a cabo conducen a que los datos de este informe sean firmes, pero también a que se encuentren infra estimados dado que con los filtros realizados se reduce la heterogeneidad que presentan las vidas laborales.

Tabla 6.1.
Depuración de la MCVL-2017.

- No se consideran las vidas laborales de las personas fallecidas cuyos registros administrativos perduran en la MCVL-2017. De los episodios "vivos" se considera como máxima fecha de baja el 31 de diciembre de 2017.
- Se eliminan algunos registros repetidos o con datos desconocidos necesarios para el desarrollo de esta investigación como por ejemplo el sexo y/o el domicilio habitual necesario para establecer la residencia dentro de Castilla y León.
- La investigación se centra en las personas dadas de alta en el Régimen General y principalmente en los asalariados (trabajadores por cuenta ajena). Dada la elevada especialización productiva en el Sector Agrícola existente en Castilla y León también se considera a los trabajadores vinculados al Régimen Especial Agrario por cuenta ajena[48].
- Debido posiblemente a un mal registro de los datos existe duraciones de los episodios con valores negativos y, por tanto, son eliminados. Igualmente, se eliminan episodios laborales sin fecha de alta o baja conocida.
- Se consideran episodios cuya extensión sea de al menos un día de duración.
- Se consideran todos los episodios conocidos para una persona sin restricción temporal, aunque con anterioridad al año 1991 existe una importante falta de información por la falta de registro.

En una parte de la investigación se analiza el paso a la jubilación, las personas jubiladas se identifican por la aparición en su último episodio declarado de la causa de baja "58 - Baja por pase a la situación de pensionista" estableciéndose que el último episodio declarado debe de contar con una duración mínima de un día y haberse producido durante el año 2017[49]. Un análisis alternativo consiste en identificar los pensionistas a través de la clave de percepción o el tipo de percepción identificando la información con las prestaciones por desempleo (Arraz y García-Serrano, 2011). La metodología desarrollada resulta más sencilla de aplicar e igualmente pone el foco de atención en el análisis de las personas y no solo de los episodios. Bajo esta metodología no se analiza la posible vuelta al empleo dado que se "cierra" el final de la vida laboral con el paso a la jubilación. Tampoco se considera la posibilidad de episodios de empleo solapados con el cobro de la pensión por jubilación en la Seguridad Social.

Finalmente establecer que se desarrolla un apartado independiente para el análisis del desempleo con una metodología propia explicada a lo largo de su desarrollo.

[48] Por consiguiente, en general se dejan fuera del análisis los trabajadores autónomos, aquellos vinculados a los Regímenes del mar y Agrario cuenta propia.

[49] No se consideran personas que han entrado o salido de la condición de jubilado previamente al año 2017.

6.2.1 Muestra analizada: elaboración para el estudio específico de los mayores de 55 años en Castilla y León.

Teniendo en cuenta todas las consideraciones previas, para el desarrollo de esta investigación se cuenta una muestra seleccionada para toda España de 364.142 personas de 55 años o más dadas de alta en afiliación en el año 2017. Para estas personas se analizan 6.784.197 episodios en alta según la metodología previa (lo cual supone en media aproximadamente 18,6 episodios por persona). En el caso de Castilla y León las personas con 55 años o más que se analizan son 21.074 personas, un 5,8 % de la muestra total. Dicho colectivo presenta 370.147 episodios en alta (lo cual supone en media unos 17,3 episodios por persona). Aproximadamente el 5,5 % del total de episodios analizados. Por consiguiente, como primer apunte podemos observar que la rotación en las relaciones laborales resulta algo menor para el caso castellano y leonés.

En el cuadro 6.1 se recoge cuál es la distribución de la muestra de análisis entre las provincias de Castilla y León validando la existencia de una amplia base de datos para desarrollo la investigación tanto en términos de episodios como poblacionales. Los residentes en las provincias de Palencia, Salamanca y Segovia presentan una ratio de episodios/personas algo superior al resto indicando *a priori* la presencia de una mayor rotación en las relaciones laborales en alta en la Seguridad Social dentro de estas provincias castellanas y leonesas. Por el contrario, las provincias de Burgos y Zamora presentan una menor rotación laboral o vidas laborales menos convulsas.

Cuadro 6.1.
Distribución de la muestra de análisis en las provincias de Castilla y León.

Provincia	Episodios	%	Personas	%	Episodios / Personas
Ávila	24.554	6,6%	1.369	6,5%	17,9
Burgos	57.389	15,5%	3.277	15,5%	17,5
León	65.680	17,7%	4.132	19,6%	15,9
Palencia	27.191	7,3%	1.497	7,1%	18,2
Salamanca	54.039	14,6%	2.863	13,6%	18,9
Segovia	22.061	6,0%	1.210	5,7%	18,2
Soria	14.663	4,0%	825	3,9%	17,8
Valladolid	78.150	21,1%	4.384	20,8%	17,8
Zamora	26.420	7,1%	1.517	7,2%	17,4
Total	370.147	100%	21.074	100%	17,6

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

6.3. Análisis de la vida laboral: una aproximación a través de los datos de la MCVL

Una vez establecido el marco de estudio de este capítulo; a continuación, se desarrollan una serie de estimaciones para aproximar las vidas laborales de los mayores de 55 años. Comenzamos mostrando cuál es la edad de la

primera alta laboral que se constituye como una aproximación a la vida laboral potencial o al máximo periodo en que los trabajadores suelen vincularse con la Seguridad Social. Para el caso de España, la edad media de la primera alta alcanza la edad de 27,9 años mientras que para Castilla y León a la edad media se aproxima a los 27,6 años. La diferencia resulta escasa, aproximadamente medio año, y supone que en ambos casos se disponen datos relativos a una vida laboral potencial de al menos 27 años hasta alcanzar la edad mínima para formar parte de la muestra establecida en 55 años. Por consiguiente, en ambos ámbitos geográficos la participación laboral a lo largo de la posible vida laboral resulta *a priori* similar.

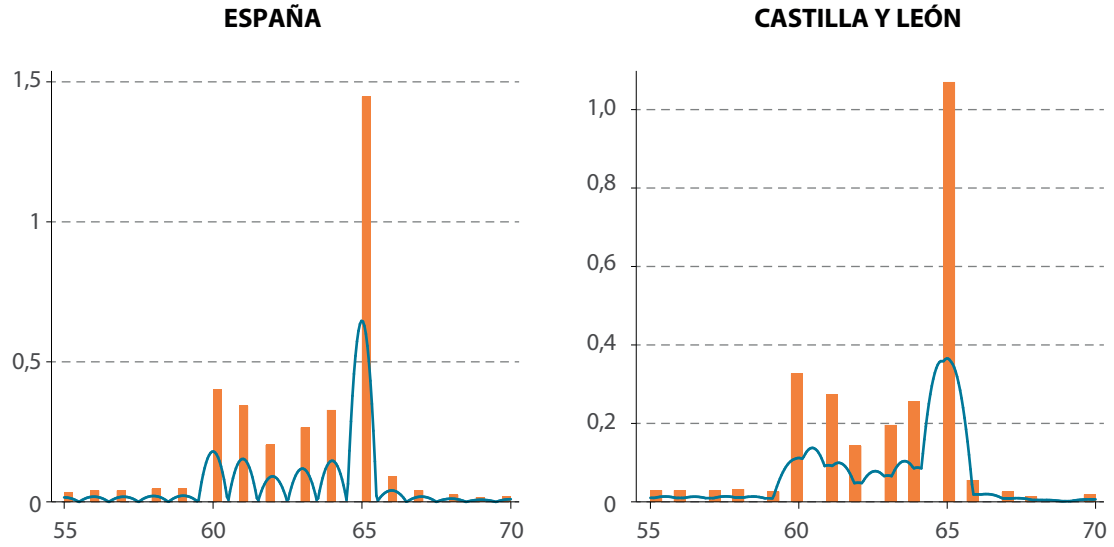
En relación a la edad, el paso a la jubilación se suele realizar a la edad media de 62,0 años en el caso de España y 62,8 en el caso de Castilla y León estableciendo casi un año de diferencia. Como se puede percibir la edad media efectiva de jubilación se adelanta a la edad legal establecida en los 65 años. Las jubilaciones anticipadas, parciales y el escaso uso de la prolongación de la vida laboral son parte de las razones por las cuales esta pauta se viene produciendo de manera permanente y con mayor intensidad en los últimos años. La edad media efectiva de jubilación establecida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el año 2017 se cifra en 64,2 años. Por consiguiente, los datos de la muestra seleccionada a partir de la MCVL rebajan dicha cifra, pero recordemos que se trata de relaciones laborales registradas y vinculadas a la Seguridad Social donde no aparecen periodos de inactividad. En el gráfico 6.1 se recoge la distribución de los jubilados en relación a la edad media de jubilación. Las distribuciones resultan similares y se concentra alrededor de los 65 años de edad presentando el total español una distribución menos dispersa. Se observa una clara tendencia hacia la anticipación de la edad de jubilación sobre todo alrededor de la edad media de 60 años. La prolongación de la vida laboral resulta escasa, las jubilaciones se reducen considerablemente por encima de 65 años. No obstante, debe tenerse en cuenta que la muestra de estudio se encuentra acotada entre las personas que en 2017 presentan 55 años de edad o más con registros conocidos o vinculados a la Seguridad Social.

De la muestra seleccionada y según los supuestos establecidos en el apartado metodológico, para el total de España 114.003 personas pueden ser catalogadas como jubilados de los cuales 6.485 declaran que su residencia habitual se encuentra en Castilla y León (aproximadamente el 5,7 % de la muestra total).

6.3.1 Tipología de episodios analizados.

El cuadro 6.2 muestra cuál es la tipología de episodios establecida diferenciando entre episodios vinculados con el cobro de prestaciones por desempleo dadas de alta en el sistema de la Seguridad Social, episodios de empleo vinculados a un contrato conocido y episodios en alta o afiliación. Los primeros aproximan situaciones de desempleo, los segundos muestran situaciones de empleo y los últimos reflejan situaciones vinculadas a la cotización en la Seguridad Social o al empleo sin contrato conocido. La mayoría de los episodios analizados en la vida laboral registrada en la Seguridad Social se

Gráfico 6.1.
Edad media de paso a la jubilación. España y Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Nota: Ambos gráficos se encuentran acotados entre 55 y 70 años de edad.

corresponden con situaciones de asalariados con contrato, concretamente el 36,7% en España y el 34,9% en Castilla y León (recordemos que se trata del empleo por cuenta ajena). Seguidamente resultan frecuentes los episodios de alta en la afiliación vinculados al empleo con derechos de cotización alcanzando el 35,3% para España y el 37,2% para el caso de Castilla y León. La menor representación se alcanza en los episodios vinculados al cobro de prestaciones por desempleo el 28% para España y el 27,9% para Castilla y León. Los episodios que aproximan las situaciones de desempleo resultan bastante elevados en ambos ámbitos geográficos mostrando que las situaciones de desempleo en las vidas laborales actuales resultan cada vez más frecuentes y determinan la existencia de una elevada rotación laboral.

Cuadro 6.2.
Distribución de la tipología de episodios dados de alta en la MCVL-2017 para las personas de 55 años o más. España y Castilla y León.

	España	%	Castilla y León	%
Episodios de desempleo con prestación por desempleo	1.894.358	28,0%	103.034	27,9%
Episodios de empleo (Asalariados de alta en la S. S. con contrato)	2.488.619	36,7%	128.621	34,9%
Episodios de alta en la Seg. Soc. (Derecho a cotización o empleo sin contrato conocido)	2.390.089	35,3%	137.134	37,2%
Total	6.773.066	100,0%	368.789	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Del cuadro previo se desprende que los episodios de empleo con contrato son menos frecuentes en Castilla y León que para el total español. Los episodios vinculados al Régimen Especial Agrario no tienen obligación de comunicar el tipo de contrato a la Seguridad Social no apareciendo contabilizados en dicha rúbrica. Ello, puede ser una de las razones por las cuales en la comunidad de Castilla y León este tipo de episodios sean menos frecuentes. Los episodios de cotización son algo más elevados entre los castellanos y leoneses lo cual establece que en conjunto los episodios de empleo resultan más frecuentes en dicha comunidad. Finalmente, se observa que los episodios vinculados al desempleo resultan menos frecuentes en Castilla y León. Por consiguiente, de acuerdo con estos datos iniciales las vidas laborales registradas en la Seguridad Social de los residentes en Castilla y León se encuentran más vinculadas al empleo, pero sobre todo en relación a las altas laborales sin contrato conocido o registrado.

El siguiente cuadro recoge el promedio de episodios por persona para los mayores de 55 años. En España las personas con 55 años o más presentan en media a lo largo de toda su vida laboral aproximadamente 5,2 episodios de desempleo frente a 4,9 de Castilla y León. De nuevo, ello supone vidas laborales relativamente más estables en Castilla y León. En ambos casos, las cohortes más maduras presentan una rotación laboral no demasiado elevada. Respecto a los episodios con derecho a cotización, en España los mayores de 55 años presentan 6,8 episodios medios en alta y 6,6 episodios medios vinculados directamente a un contrato. En Castilla y León los mismos cálculos alcanzan ratios de 6,1 y 6,5 episodios medios por personas respectivamente. Por tanto, en España las personas de 55 años o más a lo largo de su vida laboral gozan en promedio de 6,6 contratos mientras que en Castilla y León han desarrollado un promedio 6,5 contratos por trabajador. Para el total de episodios analizados, en promedio, las vidas laborales de los mayores de 55 años de edad se componen de unos 18,6 episodios o registros en la Seguridad Social para el total de España y de 17,5 registros para la Comunidad Autónoma objeto de estudio. Ello, supone la existencia de una menor rotación laboral en el caso de la comunidad de Castilla y León.

Según los registros de la MCVL-2017, estos datos muestran que en Castilla y León las vidas laborales registradas son relativamente más estables presentando en promedio menos de episodios laborales por trabajador, los cuales se suelen estar mayormente vinculados al empleo.

A continuación, en el gráfico 6.2 se presenta cuál es la distribución de los episodios medios según su tipología para cada edad entre los mayores de 55 años. Tal y como es lógico, los episodios vinculados con el mercado de trabajo bien sean de empleo, alta en la cotización o desempleo decaen en las edades superiores a los 65 años de edad debido a que se produce el paso a la jubilación y decae progresivamente la participación laboral.

Independientemente de la edad considerada, los episodios medios vinculados al desempleo suelen ser mayores en España frente a Castilla y León. Si bien, las diferencias resultan más acusadas entre las edades medias cercanas a los 55 años. Asimismo, la variabilidad o heterogeneidad de los episodios de desempleo también suele ser superior en el ámbito español.

Cuadro 6.3.
Número medio de episodios por persona para las personas de 55 años o más. España y Castilla y León.

	Número medio de episodios		
	España	Castilla y León	Diferencia
Episodios de desempleo con prestación por desempleo	5,2	4,9	0,3
Episodios de empleo (Asalariados de alta en la S. S. con contrato)	6,8	6,1	0,7
Episodios de alta en la S. S.(Derecho a cotización o empleo sin contrato conocido)	6,6	6,5	0,1
Número total de episodios de cotización (Suma de los episodios previos)	13,4	12,6	0,8
Episodios medios totales	18,6	17,5	1,1

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

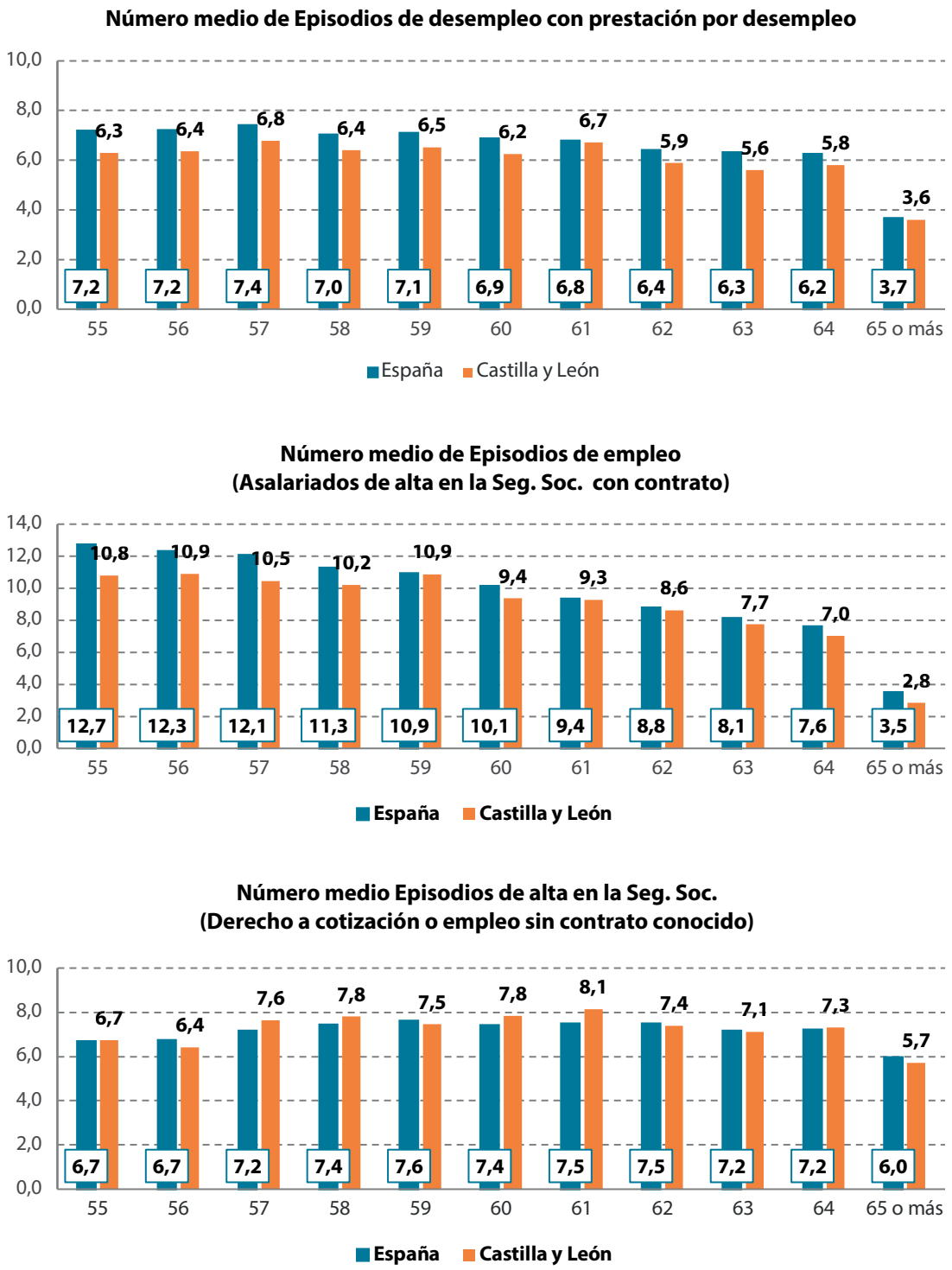
El número de episodios vinculados a contrato suele ser también superior en España frente a Castilla y León para todas las edades consideradas. La diferencia resulta más acusada entre las personas con menores edades, en torno a 55 años. Asimismo, los datos estimados para España resultan más heterogéneos que para el caso castellano y leonés.

Finalmente, los episodios en alta laboral no resultan mayoritarios en ninguno de los dos ámbitos y muestras diferencias diversas en función de la edad considerada. Asimismo, la variabilidad de los episodios medios suele ser igual para España y Castilla y León.

En definitiva, se puede establecer que las personas cercanas a 55 años de edad frente a las personas de mayor edad presentan una rotación laboral superior y que dicha pauta resulta algo más acusada en el caso de España frente a Castilla y León. Dado que se trata de personas cuya vida laboral aún no se encuentra finalizada, se puede prever un futuro aumento de su rotación laboral a medida que desarrollen nuevos episodios laborales. Los datos presentados pueden ser el reflejo del aumento de la rotación o flexibilidad laboral en las relaciones laborales de las nuevas cohortes de edad frente a los relativamente más maduros. Pero también constatan el hecho de que la crisis afectó con intensidad a los mayores de 45 años, cuestión que puede haberse visto reflejada en una mayor rotación laboral de las cohortes de edad señaladas.

Para cerrar el estudio de la tipología de episodios, el gráfico 6.3 muestra los episodios medios por persona en cada una de las provincias de Castilla y León. La frecuencia de los episodios de desempleo resulta superior entre los residentes de Valladolid, Ávila y Burgos. Por el contrario, en las provincias de León y Soria la incidencia de los episodios medios de desempleo resulta menor. El promedio de episodios de empleo vinculados a contrato por persona resulta elevado entre los residentes con 55 años o más en Salamanca y Ávila; mientras que los episodios de empleo con contrato son menos frecuentes entre los residentes de las provincias de León, Zamora y Burgos.

Gráfico 6.2.
Número medio de episodios por personas según tipología y edad. España y Castilla y León.



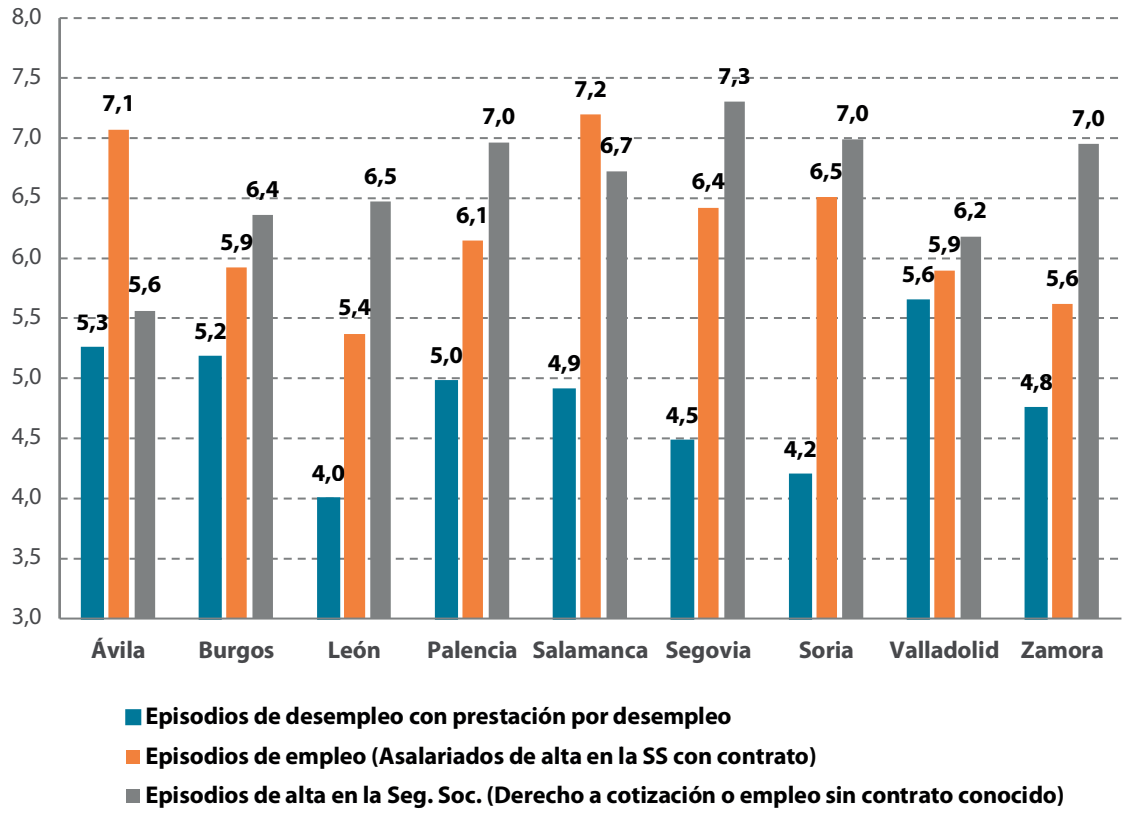
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Por último, los episodios en alta presentan una elevada frecuencia entre los residentes de Segovia, Palencia, Soria y Zamora frente a las mínimas que presentan los residentes de Ávila y Valladolid.

En definitiva, existen diferencias importantes entre las provincias de Castilla y León, sobre todo en relación a los episodios de empleo (1,8 episodios de diferencia entre la provincia con mayor frecuencia que es Salamanca con 7,2 episodios medios de empleo con contrato frente a la provincia con menor ratio que es León con de 5,4 episodios medios de empleo con contrato) y alta de cotización (con una diferencia de 1,7 episodios entre la máxima cifra presentada por Segovia de 7,3 y el valor medio mínimo de Ávila con 5,6).

Entre los datos del gráfico 6.3 se esconde una cierta pauta provincial. Entre los mayores de 55 años de edad, los residentes en las provincias castellanas y leonesas con un número mayor de episodios de desempleo suelen ser también aquellos que presentan una menor frecuencia media de episodios de alta laboral en la Seguridad Social. Así lo muestra el índice de correlación o correlación de Pearson existe entre las series de los episodios medios por provincias del gráfico previo que presenta un valor de -0,55.

Gráfico 6.3.
Número medio de episodios por personas para las provincias de Castilla y León.



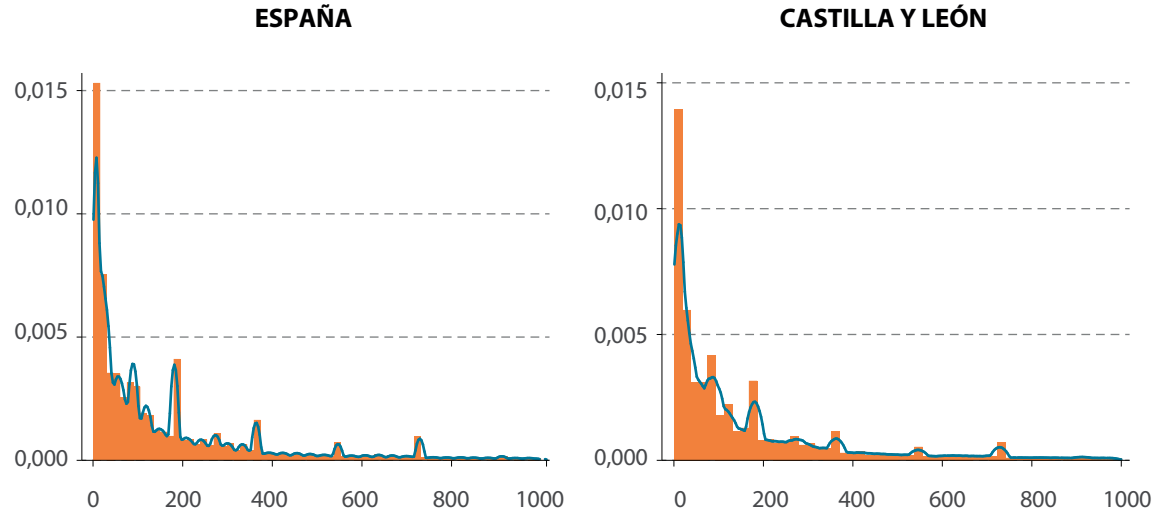
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

6.3.2 Duración media de los episodios laborales

En los análisis previos se ha mostrado la frecuencia de episodios o situaciones registradas en la vida laboral de las personas mayores de 55 años, pero igual de importante resulta la duración de dichos episodios. Este apartado se dedica a estudiar dicha duración definida como los días que se suceden desde la fecha del alta laboral hasta la baja laboral de cada uno de los episodios registrados en la Seguridad Social teniendo como límite una duración mínima de al menos un día. Debe considerarse que dicha información se refiere a registros administrativos y puede estar sujeta a ciertos errores, tales como, redondeo de fechas u omisiones. No obstante, la información de las duraciones aproxima una información única y desconocida a través de otras fuentes de datos. Para el análisis de las duraciones se utilizan los valores medios existentes para todos los episodios analizados por persona.

De acuerdo con la muestra seleccionada, todos los episodios o situaciones laborales presentan una duración media aproximada de 484 días para el conjunto español y de 499 días para Castilla y León; lo cual supone una diferencia de aproximadamente 15 días entre ambas duraciones medias. La distribución media de las duraciones es similar en el conjunto total de la muestra y en Castilla y León (gráfico 6.4). En ambos casos, se observa una elevada frecuencia de las duraciones medias menores a un año y una elevada concentración en los hitos anuales. Si bien, la distribución española resulta ligeramente más concentrada hacia la izquierda, hacia las menores duraciones medias.

Gráfico 6.4.
Duración media del total de episodios por persona. España y Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Nota: Ambos gráficos se encuentran acotados a una duración máxima de 1.000 días.

Las duraciones medias recogidas en el siguiente cuadro también pueden ser interpretadas como la rotación laboral de los trabajadores dado que recogen el grado de permanencia o ruptura de las relaciones laborales. Los episodios vinculados con el desempleo son los episodios de menor duración media. Al considerar todos los episodios de desempleo, en el caso de España las personas de 55 años o más suelen presentar una duración media de aproximadamente 293 días (casi un año) para toda su vida laboral y 259 días (algo menos de un año) en el caso de Castilla y León. Ello supone una diferencia media de 34 días menos en el caso de Castilla y León. Los episodios de empleo con contrato en España presentan una duración media de 2.100 días (aproximadamente 6 años) y 2.281 en el caso de Castilla y León (algo más de 6 años). Lo cual supone 181 días más de duración para los trabajadores castellanos y leoneses. Por último, los episodios de alta cuentan con una duración media de 1.502 días (aproximadamente 4 años) en España y 1.391 días en Castilla y León (menos de 4 años); estableciendo una diferencia de 110 días a favor del total español. Al considerar estos datos debe tenerse en cuenta que se trata de las vidas laborales de personas con 55 años o más y, por tanto, presentan cierta estabilidad en el empleo acumulando muchas relaciones laborales y duraciones laborales *a priori* más extensas. Además, se trata de una muestra depurada de los registros administrativos en alta para la Seguridad Social por lo que *a priori* reflejan relaciones laborales también más estables.

De acuerdo con los datos, se observa una rotación laboral más estable en Castilla y León en la medida que los episodios de empleo presentan duraciones medias más amplias. La duración media de todos los episodios de cotización (con o sin contrato) se diferencia en 53 días a favor de España.

Cuadro 6.4.
Duración media de episodios por tipología para las personas de 55 años o más. España y Castilla y León.

	Duración media (en días)			Duración media (aproximación a años)	
	España	Castilla y León	Dif.	España	Castilla León
Episodios de desempleo con prestación por desempleo	293,5	259,1	34,4	0,8	0,7
Episodios de empleo (Asalariados de alta en la Seg. Soc. con contrato)	2.100,3	2.281,9	-181,6	5,8	6,3
Episodios de alta en la Seg. Soc. (Derecho a cotización o empleo sin contrato conocido)	1.502,1	1.391,5	110,5	4,1	3,8
Número total de episodios de cotización(Suma de los episodios previos)	1.653,4	1.600,0	53,3	4,5	4,4
Episodios totales	5.236,7	4.923,5	313,2	14,3	13,5

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Nota: De aquí en adelante, Dif. establece la diferencia existente entre España y Castilla y León.

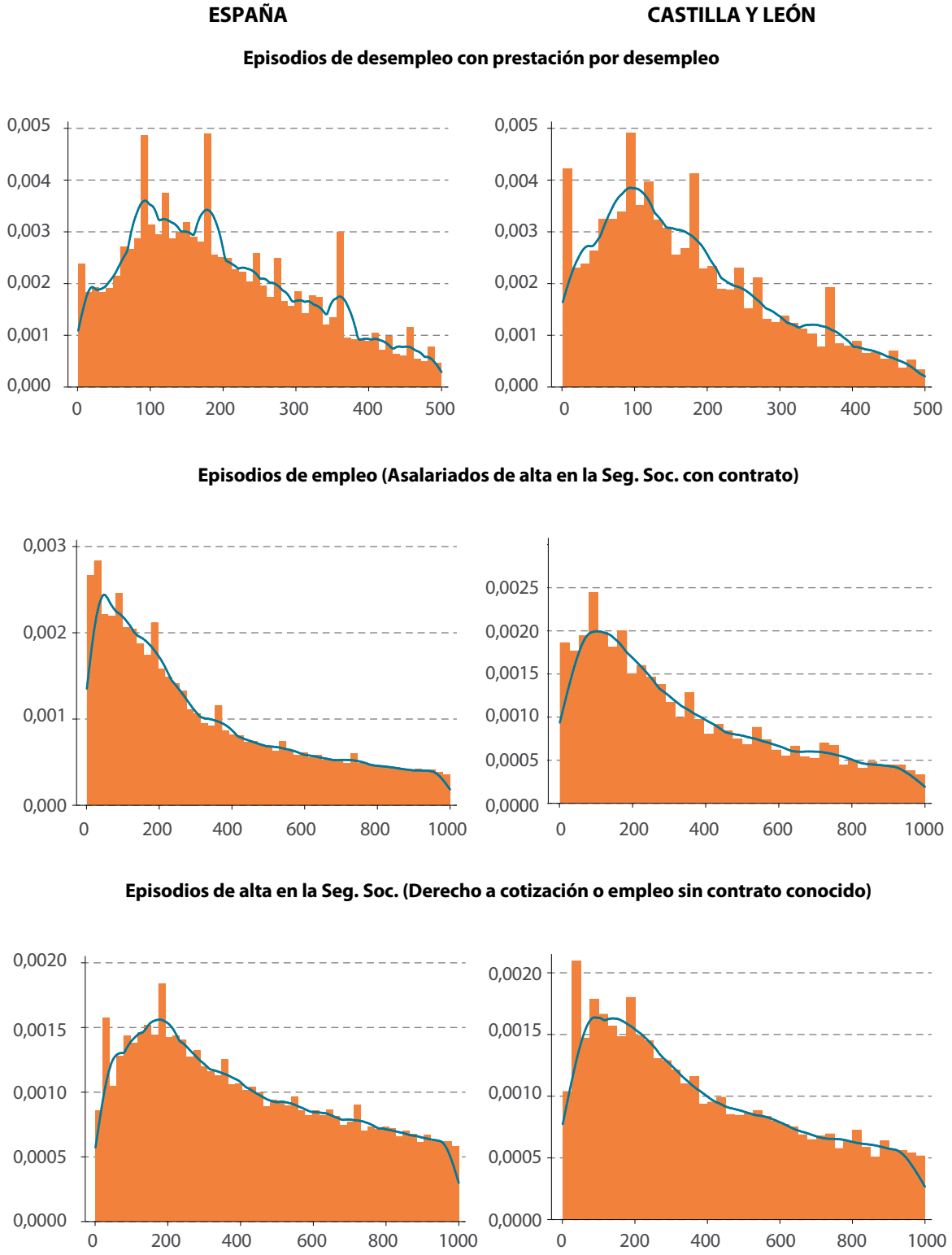
La rotación laboral establecida en el cuadro previo presenta cierta relación entre la duración media y el número de episodios medios (cuadros 6.3 y 6.4). En general, parece que en España tanto el número medio de episodios como la duración suelen ser superiores. A excepción de los episodios en alta o afiliación, en cuyo caso los castellanos y leoneses presentan en media un número menor de episodios acompañados de una mayor duración. Lo cual enfatiza nuevamente en la existencia de relaciones laborales más estables en Castilla y León en relación a los episodios de empleo sin conocimiento del contrato.

Los gráficos recogidos anteriormente muestran cuál es la distribución de las duraciones en promedio de los episodios para las personas de 55 años de edad o más en España y Castilla y León. De su observación se desprende que para el caso español las duraciones medias de episodios asociados a las situaciones de desempleo con cobro de prestaciones resultan más diversas y se distribuye de manera más dispersa a lo largo de todo el rango considerado. Este tipo de episodios son los que presentan una duración media más heterogénea. En el caso español, los episodios de empleo con contrato se concentran en duraciones medias más cortas. Para ambos ámbitos geográficos las duraciones medias de estos episodios caen con mayor intensidad a partir del año de duración. Por último, los episodios de alta o vinculados a cotización presentan una distribución muy similar en España y Castilla y León estando muy concentrados en torno al año de duración.

En el gráfico 6.6 se recoge las duraciones medias de los episodios por persona según su tipología para cada una de las edades consideradas. Las duraciones medias de los episodios de desempleo aumentan con la edad de igual manera en España y Castilla y León. Si bien, dichos episodios suelen presentar duraciones medias superiores en caso español frente a Castilla y León para cualquier edad considerada. La duración media de los episodios de empleo con contrato también aumenta con la edad, no presentando una pauta diferencial entre los ámbitos geográficos considerados. Finalmente, la duración media de los episodios en alta o en afiliación también aumenta con la edad sobre todo a partir de los 65 años con la aparición de las jubilaciones y el cobro de las prestaciones contributivas reconocidas en la Seguridad Social. En este último caso, las duraciones medias suelen ser superiores en el conjunto español frente a Castilla y León. Tal como es lógico, las personas de 55 años suelen presentan duraciones medias menores independientemente del tipo de episodio considerado al contar con una vida laboral en desarrollo, pendiente de sumar nuevos episodios laborales, pero también al formar parte de cohortes sujetas a una mayor rotación laboral. Esta pauta también se reproduce entre los castellanos y leoneses, si bien, con duraciones medias de menor extensión.

Gráfico 6.5.

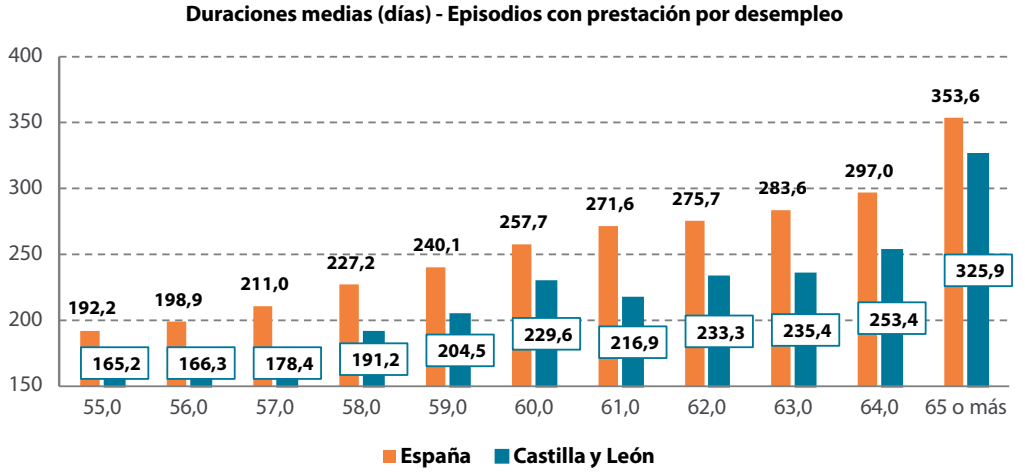
Duraciones medias (en días) por persona para la tipología de episodios. Personas de 55 años o más. España y Castilla y León.

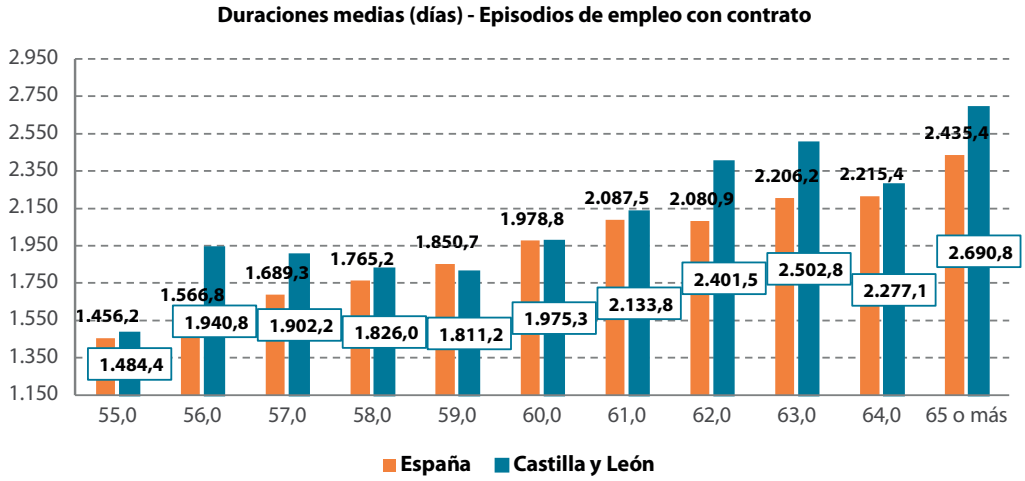


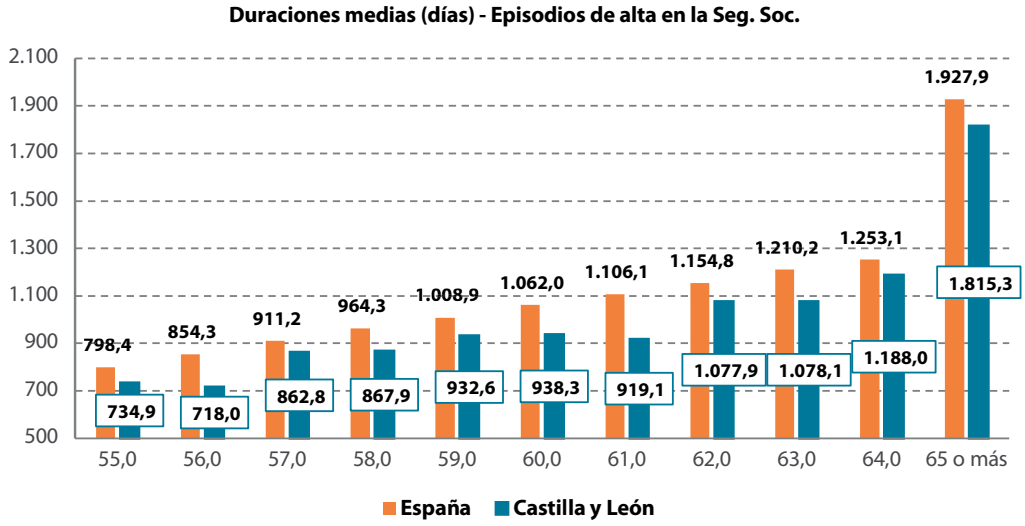
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Nota: Duraciones medias acotadas a un máximo de 500 ó 1.000 días.

Gráfico 6.6.
Duraciones medias (en días) por persona para la tipología de episodios y edad. España y Castilla y León.







Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Este apartado se cierra presentando los datos relativos a las duraciones medias por persona de la tipología de episodios analizados para cada una de las provincias de Castilla y León (cuadro 6.5). Los episodios de desempleo presentan una duración media elevada en Salamanca, León y Valladolid; por el contrario, estos episodios suelen ser de menor duración en Palencia, Segovia y Soria. Los episodios de empleo vinculados a contrato presentan una mayor duración media en las provincias de Burgos y Valladolid frente a la duración media de menor cuantía correspondiente a Zamora cuyo dato se aleja considerablemente del resto de datos provinciales. En los episodios en alta o afiliación, las mayores duraciones medias se producen en las provincias de Valladolid y Ávila mientras que los episodios de alta con menores duraciones se producen en Zamora y León. En el caso de Zamora se da la mínima en los dos tipos de episodios laborales relacionados con el empleo, lo cual, podría ser indicativo de una mayor rotación laboral y de la existencia de relaciones laborales menos estables.

Cuadro 6.5.
Duración media de los episodios por persona para las personas de 55 años o más edad por provincias de Castilla y León.

	Episodios de desempleo con prestación por desempleo	Episodios de empleo (Asalariados de alta en la Seg. Soc. con contrato)	Episodios de alta en la Seg. Soc. (Derecho a cotización o empleo sin contrato conocido)
Ávila	260,6	2.018,5	1.504,8
Burgos	250,3	2.669,0	1.403,2
León	268,1	2.031,2	1.185,4
Palencia	215,8	2.222,2	1.330,4
Salamanca	283,6	2.141,9	1.443,8
Segovia	226,6	2.272,9	1.413,6
Soria	232,6	2.179,2	1.334,0
Valladolid	267,4	2.539,8	1.623,1
Zamora	260,4	1.852,0	1.110,2
Castilla y León	259,1	2.281,90	1.391,50

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Las diferencias provinciales son importantes en el caso de los episodios de empleo con contrato cifrándose en 817 días entre Burgos (con la mayor duración media cifrada en 2.669 días) y Zamora (con la menor duración media cifrada en 1.852 días). Ello, tal como se ha establecido previamente, se debe a que la cifra para Zamora se aleja considerablemente del resto de provincias castellanas y leonesas.

Entre los datos previos se observa una ligera tendencia o relación. Aquellas provincias con mayores duraciones medias en sus episodios de empleo son también las provincias que presentan mayores duraciones medias en sus episodios de alta o afiliación (así lo muestra la correlación establecida de 0,62 entre ambas series provinciales).

6.3.3. Algunas ratios interesantes. Distribución porcentual de la vida laboral

Con el fin de relativizar las cifras previas, en este apartado se realizan algunos cálculos porcentuales[50]. Concretamente, se estima el porcentaje que cada uno de los tipos de episodios considerados supone en el total de la vida laboral declarada o registrada en la Seguridad Social. De nuevo, el lector debe de entender que no se trata de la extensión completa de la vida laboral dado que se desconocen las duraciones de episodios laborales no registrados tales como los periodos de inactividad, paro sin prestación contributiva, registros incompletos etc. … entre otras situaciones. Pero nuevamente, resaltamos la importancia e interés de los datos presentados al ser los únicos existentes.

El cuadro 6.6 recoge los porcentajes medios estimados para las personas con 55 años o más. La mayor parte de la vida laboral se refiere a episodios en alta o afiliación aproximadamente el 31 por ciento del tiempo total registrado tanto para España como Castilla y León. A continuación, otra parte importante del tiempo de la vida laboral se vincula con los episodios de empleo con contrato. En este caso, el porcentaje resulta superior en Castilla y León con un dato del 28,9 por ciento frente al 27 por ciento para el total español estableciendo una notable diferencia. Finalmente, las personas con 55 años o más pasan el 8 por ciento de la vida laboral registrada en desempleo cobrando prestaciones asociadas a la Seguridad Social.

Cuadro 6.6.
Distribución porcentual de la vida laboral registrada según episodios para las personas de 55 años o más edad. España y Castilla y León

	Densidad		Diferencia
	España	Castilla y León	
Episodios de desempleo con prestación por desempleo	8,4%	8,3%	0,1%
Episodios de empleo (Asalariados de alta en la Seg. Soc. con contrato)	27,0%	28,9%	-2,0%
Episodios de alta en la Seg. Soc. (Derecho			

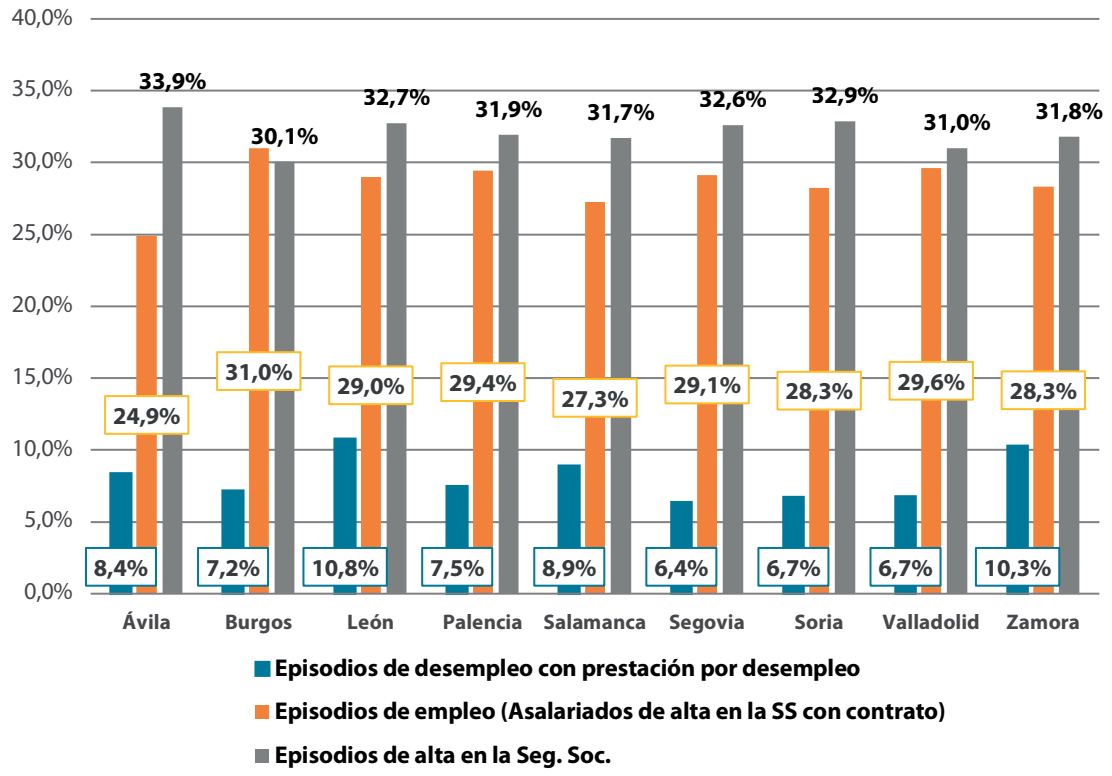
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

El gráfico 6.7 muestra cuál es la distribución porcentual de la vida laboral que presentan en media las personas analizadas para cada una de las provincias de Castilla y León. En el caso de los episodios de desempleo, las provincias de León y Zamora presentan elevados porcentajes frente a Segovia,

[50] Estos cálculos siguen estimaciones realizadas en estudios regionales que toman como base de análisis la MCVL. Por ejemplo, los datos presentados por la Junta de Andalucía "ESTADÍSTICA DE TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LA POBLACIÓN ANDALUZA" o el estudio de Panorama Laboral "IMPORTANCIA DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CM COMO POLO DE ATRACCIÓN Y SALIDA" desarrollado por la Comunidad de Madrid.

Soria y Valladolid donde las ratios son mínimas. Los residentes de León y Zamora pasan alrededor del 10 por ciento de su vida laboral registrada en desempleo cobrando prestaciones contributivas mientras que en Segovia este porcentaje es del 6,4 por ciento. Para los episodios de empleo con contrato, Burgos destaca de la mayoría con un porcentaje del 31 por ciento frente a la provincia de Ávila con el menor porcentaje cifrado en el 24,9 por ciento. Las diferencias provinciales resultan muy importantes en el caso de los episodios de empleo con contrato estableciendo diferencias de hasta 6,6 puntos porcentuales. Los episodios en alta muestran los mayores porcentajes en las provincias de Ávila y León (alrededor del 33 por ciento) frente a las cifras mínimas para el caso de Burgos (con un 30 por ciento).

Gráfico 6.7.
Distribución porcentual de la vida laboral registrada según tipos de episodios para las provincias de Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

En las provincias donde las personas de 55 años o más dedican una mayor parte de su vida laboral registrada al empleo con contrato también son las provincias donde se producen menores porcentajes relativos a los episodios de alta laboral (entre ambos porcentajes existe una correlación por provincias de -0,77).

6.3.4 Análisis detallado de los episodios de empleo con contrato

En este apartado se analiza con detalle los episodios de empleo con contrato registrado y conocido dentro del sistema de la Seguridad Social a lo largo de la vida laboral de las personas de 55 años o más. Ello supone para el desarrollo de un análisis agregado que se consideren principalmente aquellos contratos más comunes o frecuentes dentro de las relaciones laborales españolas[51]. Téngase en cuenta que la tipología de contratos en el panorama español resulta sumamente amplia y diversa. Asimismo, dentro del análisis se tendrán en cuenta tipos de contratos ya extinguidos dado que, aunque no se encuentren vigentes en la actualidad, pueden haber sido desarrollados por los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Los registros de la MCVL dentro de cada episodio laboral con contrato recogen la información relativa al último tipo de contrato o el contrato existente en la fecha de la baja laboral[52], aunque el tipo de contrato haya cambiado a lo largo de la relación laboral. Asimismo, debe tenerse en cuenta que en la MCVL existen relaciones laborales donde no resultan necesario registrar el contrato o simplemente dicho dato no existe[53]. La información relativa al contrato solo resulta de obligado registro para el Régimen General y asimilados desde el año 1991 perdiéndose muchos de los datos más antiguos. Según la metodología de la MCVL-2017 para el conjunto de la población ello supone una pérdida del 10% de los casos entre los trabajadores del Régimen General. Algunos datos se actualizan de oficio por parte de la Seguridad Social al identificar el fin del periodo máximo de vigencia de un contrato temporal y su posible conversión a la modalidad contractual indefinida correspondiente. Por ejemplo, los contratos eventuales que siguen vigentes tras su máximo periodo de desarrollo se convierten y registran nuevamente como contratos indefinidos. Por consiguiente, los análisis sobre contratación establecidos dentro de este estudio pueden mostrar una mayor estabilidad laboral y presentar una mayor concentración de los contratos indefinidos. Finalmente, recordar que los trabajadores pueden desarrollar varios contratos al mismo tiempo, apareciendo contratos solapados en el tiempo. En este estudio se tendrá en cuenta solo el número de episodios con contratos desarrollados por una

---

[51] El trabajo dirigido por Cebrian (2011) constituye un interesante estudio sobre la tipología de contratos establecida en la MCVL. La clasificación seguida en esta investigación se implantó en 01/12/2000.

[52] Para aquellos conocedores de la MCVL, se ha utilizado la información relativa a la variable "2.004 TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO" que recoge la información general sobre la contratación.

[53] De acuerdo con la metodología de la MCVL en relación al tipo de contrato: *"El dato no es obligatorio o no existe en otras situaciones. En la actualidad, el dato no se utiliza para los siguientes regímenes o colectivos: R.E. Autónomos, R.E. Agrario (cuenta ajena), armadores asimilados a cuenta ajena del R.E. del Mar, trabajadores por cuenta propia del Mar, R.E. de Empleados de Hogar, convenios especiales, perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, ministros de culto de las diversas confesiones religiosas, funcionarios afiliados a la Seguridad Social y situaciones asimiladas a las de alta. El dato se registra opcionalmente en las relaciones laborales de carácter especial. En el caso del Régimen General, estas excepciones representan casi un 10% de los afiliados, y figuran con clave de tipo de contrato "000" (No consta)."* Dentro de esta investigación los episodios sin contrato se recogen como episodios en alta o afiliación.

persona independientemente de que resulten simultáneos en el tiempo. De igual modo, tampoco se desarrolla ningún ajuste sobre la dedicación o duración de la jornada laboral establecida en cada episodio de empleo con contrato.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución contractual de los episodios de empleo con contrato para la población objeto de estudio. Dado que la tipología de contratos es muy diversa en el cuadro se recoge aquellos más frecuentes alcanzando el 65,5 por ciento de los contratos para el caso español y el 63,8 por ciento en Castilla y León. Ello establece una mayor diversidad contractual de base en el caso de la Comunidad Autónoma. Dentro de los contratos más frecuentes, el de mayor uso o disfrute es el Contrato Indefinido a Tiempo Completo Ordinario suponiendo en media el 30 por ciento de los contratos disfrutados por las personas de 55 años o más en el caso español y el 31,2 por ciento en el caso castellano y leonés. El siguiente tipo de contrato más utilizado es el Contrato a Tiempo Completo por Obra o Servicio con porcentajes del 11,8 por ciento y del 10,9 por ciento respectivamente. De acuerdo con este análisis preliminar, se confirma la profunda segmentación del empleo existente en España entre el empleo indefinido y temporal.

Cuadro 6.7.
Distribución porcentual de los contratos más utilizados en la vida laboral registrada de las personas de 55 años o más edad. España y Castilla y León.

	Porcentaje de contratos más frecuentes sobre el total de contratos		
TIPO DE CONTRATO:	Total	Castilla y León	Dif.
Obra o servicio/duración determinada (no vigente)	4,6%	5,2%	-0,6%
Eventual/circunst. prod./dur. determinada (no vigente)	3,5%	2,6%	0,9%
Indefinido/tiempo completo/ordinario	30,0%	31,2%	-1,1%
Indefinido/fijo discontinuo/no bonificado	1,7%	0,9%	0,8%
Temporal/tiempo completo/obra o servicio	11,8%	10,9%	0,9%
Temporal/tiempo completo/eventual producción	7,4%	5,2%	2,2%
Temporal/tiempo completo/interinidad	2,6%	3,0%	-0,5%
Temporal/tiempo parcial/obra o servicio	3,0%	3,5%	-0,5%
Temporal/tiempo parcial/eventual producción	2,6%	2,2%	0,4%
TOTAL	65,5%	63,8%	

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

En el caso de Castilla y León, los episodios de empleo con contrato Indefinido a Tiempo Completo Ordinario suelen ser mucho más frecuentes que en caso español (con una diferencia de 1,1 puntos porcentuales a favor de Castilla y León). Por el contrario, los episodios con contratos Temporales a Tiempo Completo Eventuales de Producción suelen ser menos frecuentes en dicha comunidad en relación a España (con una diferencia de 2,2 puntos porcentuales a favor de total español). Ambas cifras establecen un marco

de contratación en Castilla y León ligeramente sesgado hacia la contratación indefinida. La duración media de los contratos más frecuentes se recoge en el cuadro 6.8. Evidentemente, los episodios relativos a los contratos indefinidos muestran una duración media mucho más elevada que el resto. Además, debe considerarse que la contratación indefinida puede ser la contratación finalmente registrada en los episodios de elevada duración tras la transformación desde la contratación temporal o eventual.

Lo importante radica en observar que independientemente del contrato considerado, la duración media resulta superior para el conjunto español frente a Castilla y León. Las máximas diferencias se establecen en el Contrato Indefinido a Tiempo Completo Ordinario con 25 días de diferencia entre los promedios estimados. En definitiva, dentro de las vidas laborales de los mayores de 55 años, si bien el Contrato Indefinido a Tiempo Completo Ordinario resulta más frecuente entre los residentes castellanos y leoneses su duración media es algo menor que en caso español

Cuadro 6.8.
Duraciones medias de los contratos más utilizados en la vida laboral registrada de las personas de 55 años o más edad. España y Castilla y León.

	Porcentaje de contratos más frecuentes sobre el total de contratos		
TIPO DE CONTRATO:	Total	Castilla y León	Dif.
Indefinido/tiempo completo/ordinario	6.846	6.821	25
Temporal/tiempo completo/obra o servicio [54]	249	230	19

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Dentro de la MCVL, los episodios con contrato registrados presentan adicionalmente una información extensa y valiosa en relación a los detalles de la contratación. Anexo al contrato se puede conocer la actividad económica principal vinculada al mismo. Las actividades económicas se categorizan de acuerdo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas la cual ha sido modificada y actualizada en 2009 estableciendo la clasificación CNAE-2009. El cuadro anexo recoge cuál es la distribución porcentual de los contratos por actividades desde 2009 para las personas objeto de estudio. Los sectores productivos se han agregado para ofrecer una información más clara y sencilla[56]. Los episodios de empleo registrados con anterioridad al

[54] Este tipo de contrato cuenta con una duración máxima de tres años, prorrogable 12 meses según ciertos convenios colectivos de ámbito sectorial o estatal.

[55] Su duración máxima por ley es de 6 meses.

[56] La agregación de las ramas de actividad propuesta recoge los siguientes sectores:
Agricultura: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
Industria: 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.
Construcción: Construcción.

2009 quedan fuera de dicho análisis para contar con una clasificación homogénea. En el mismo cuadro también se ha incluido la información relativa a la duración media de los contratos en días para la misma agregación de sectores de actividad.

Observando el cuadro se desprende la existencia en España de una importante especialización productiva hacia el Sector terciario, tal como se establece en los países desarrollados y en el entorno europeo. El 21,8% de los contratos establecidos en las vidas laborales de los mayores de 55 años se desarrollan en el Servicios tradicionales seguidos del 20,8% que se desarrollan en los Servicios personales. Esta pauta también se reproduce en el caso de Castilla y León produciéndose una especialización terciaria. Ello, indica que dichos sectores son muy presentes en el entramado productivo español, pero también que cuentan con una elevada rotación y contratación laboral.

La duración media puede interpretarse como la estabilidad existente dentro de cada una de las ramas de actividad propuestas. Observando los datos estimados se observa que la duración media resulta muy elevada en la Industria presentado cifras muy alejadas del resto de actividades productivas, cuestión que también se produce en Castilla y León.

En general, los sectores con mayor rotación laboral presentan unívocamente una mayor firma de contratos y de menor duración.

Cuadro 6.9.

Distribución porcentual de los episodios de empleo con contrato y duración media en días por sector de actividades para las personas de 55 años o más edad. Episodios desde 2009 (CNAE-2009) España y Castilla y León.

	Distribución de los episodios con contrato			Duración media de los episodios con contrato (días)		
	España	Castilla y León	Dif.	España	Castilla y León	Dif.
Agricultura	10,4%	3,3%	7,1%	101	355	-254
Industria	9,4%	12,2%	-2,8%	1.346	1.453	-107
Construcción	11,5%	11,5%	0,0%	379	504	-125
Servicios tradicionales	21,8%	23,5%	-1,7%	722	748	-26
Servicios avanzados	19,7%	18,3%	1,5%	609	577	32
AAPP	6,3%	7,8%	-1,5%	598	660	-62
Servicios personales	20,8%	23,4%	-2,6%	563	540	23

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

Servicios tradicionales: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, Transporte y almacenamiento y Hostelería.

Servicios avanzados: Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades profesionales, científicas y técnicas y Actividades administrativas y servicios auxiliares.

AAPP: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria.

Servicios personales: Educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales, Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento y Otros servicios.

La comparativa entre España y Castilla y León muestra que desde el año 2009 las personas de 55 años o han sido contratados principalmente dentro de los Servicios Tradicionales, los Servicios personales y los Servicios avanzados. En el caso de Castilla y León, las contrataciones resultan mayores sobre todo en el caso de los Servicios Tradicionales y los Servicios personales. Frente a la situación nacional, en la Comunidad Autónoma son menos frecuentes los contratos establecidos dentro de la Agricultura. El 3,3 por ciento castellano y leonés frente al 10,4 por ciento español, Puede que este dato llame poderosamente la atención dada su mayor especialización productiva en el sector agrícola. No obstante, dicho dato queda compensado con la mayor duración media de los contratos dentro del sector, 355 días frente a 101. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el presente estudio se centra en los trabajadores del Régimen General y, por tanto, excluye a los trabajadores autónomos que pueden dedicarse al sector agrícola y que existe una importante presencia del empleo agrícola cuyos contratos no aparecen registrados en el Seguridad Social.

Las duraciones medias de los contratos muestran claramente cómo la industria genera relaciones contractuales más extensas en el tiempo. Al comparar ambos ámbitos geográficos se puede establecer las siguientes cuestiones. En el caso de España, los contratos alcanzan una duración media de 1.346 días frente a 1.453 para el caso de Castilla y León. No obstante, las mayores diferencias entre ambos ámbitos se producen en el sector agrícola y asimilados, con 254 días de diferencia entre ambos promedios, tal como se ha señalado previamente. Castilla y León solamente presenta menores duraciones medias de los contratos en los Servicios avanzados y los Servicios personales con 32 y 23 días de duración respectivamente.

El registro de contratos se vincula a diferentes grupos profesionales o categorías que se asemejan a la ocupación o tarea desarrollada por el trabajador en su puesto de trabajo. Esta información guarda cierta relación con la cualificación del trabajador[57], pero recoge la información relativa al momento final del episodio laboral. Por consiguiente, no se observa el avance ocupacional o especialización adquirida por parte del trabajador en el desarrollo de su puesto de trabajo. Todo ello determina que la especialización ocupacional observada puede estar valorada al alza, pero los datos disponibles resultan útiles en sí mismos. A continuación (cuadro 6.10) se presenta la información relativa al desarrollo de los episodios de empleo con contrato en función del grupo de cotización. La distribución porcentual media de los episodios con contrato sigue la jerarquía piramidal establecida en las organizaciones modernas donde la mayor parte de los trabajadores se concentran en la base caracterizada por el desarrollo de puestos de trabajo menos

[57] De acuerdo con la metodología de la MCVL, las bases mínima y máxima de cotización se fijan anualmente en función del grupo de cotización registrado. En determinados supuestos y en regímenes como el R.E. de Autónomos y el R.E. de Empleados de Hogar no se asigna grupo de cotización, por lo que el dato no consta.

cualificados. De igual modo, en el caso de los episodios con contrato los grupos de cotización con mayor presencia son los Oficiales de tercera y especialistas, Oficiales de primera y segunda y los Mayores de 18 años no cualificados. Por el contrario, los grupos de cotización menos presentes entre los episodios con contrato son los Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes y Jefes administrativos y de taller. En el caso de Castilla y León, destaca su especialización ocupacional en los grupos de Jefes administrativos y de taller y Mayores de 18 años no cualificados. Ambas categorías son extremas en la jerarquía ocupacional, lo cual, establece la existencia de una estructura ocupacional más asimétrica en el caso castellano y leonés.

Respecto a las duraciones medias, se observa que tanto para el caso español como regional las mayores duraciones se producen en los grupos de cotización de Jefes administrativos y de taller y Ayudantes no titulados; frente a las menores duraciones de los grupos de cotización de Mayores de 18 años no cualificados y Oficiales de tercera y especialistas. La jerarquía ocupacional queda claramente definida y determinada a través de las duraciones medias, de manera que los trabajadores más especializados (con un grupo ocupacional más cualificado) presentan duraciones medias más extensas de sus episodios de empleo con contrato. Asimismo, en el caso del grupo ocupacional, se percibe claramente una relación directa entre en el número medio de episodios con contrato y la duración media de los mismos. Los grupos ocupacionales más cualificados presentan una menor rotación laboral, menos episodios con contrato, acompañados de una duración media de los mismos más extensa.

En Castilla y León para los mayores de 55 años, las duraciones medias de los episodios de empleo con contrato son más largas o extensas en los grupos ocupacionales de Ayudantes no titulados y Jefes administrativos y de taller. Mientras que presentan una minoración en el caso de los Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes e Ingenieros, licenciados y alta dirección.

En relación a los contratos podemos conocer cuál es la duración de la jornada laboral vinculada a la contratación a tiempo parcial. La MCVL recoge esta información bajo el concepto de "coeficiente a tiempo parcial" que muestra el porcentaje de tiempo de trabajo que supone la jornada laboral respecto a una jornada a tiempo completo expresado en milésimos (El rango de variación de dicha información va de 0 a 1.000. De modo que, por ejemplo, el valor de 500 expresa una jornada laboral cuya una duración supone el 50 por ciento de la jornada laboral a tiempo completo). La información sobre la duración de la jornada laboral en los contratos tiempo completo se desestima[58]. Desafortunadamente la información sobre el grado de parcialidad de la jornada laboral solo se encuentra disponible desde el año 1985 y no todos los contratos cuentan con dicho dato. Al igual que para el caso del contrato, solo se cuenta con el último dato en cada uno de los episodios

[58] En la metodología de la MCVL se aclara que en este tipo de contratos el coeficiente de parcialidad suele ser cero.

laborales de empleo, aunque hayan existido cambios a lo largo de la relación laboral establecida. Para desarrollar las estimaciones de esta investigación se ha acotado el rango del coeficiente de parcialidad en un 5 por ciento en los valores máximos y mínimos de la muestra para evitar casos erráticos.

Cuadro 6.10.
Distribución porcentual de los episodios de empleo con contrato y duración media en días por grupo de cotización las personas de 55 años o más edad. España y Castilla y León.

	Distribución de los episodios de empleo con contrato			Duración media de los episodios con contrato (días)		
	España	Castilla y León	Dif.	España	Castilla y León	Dif.
Ingenieros, licenciados y alta dirección	5,5%	9,4%	-3,9%	974	530	445
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes	2,6%	2,9%	-0,3%	1.158	946	212
Jefes administrativos y de taller	5,2%	2,0%	3,2%	1.604	1.910	-306
Ayudantes no titulados	1,8%	1,9%	-0,1%	1.637	1.961	-324
Oficiales administrativos	5,2%	5,4%	-0,3%	1.415	1.292	123
Subalternos	5,3%	4,1%	1,2%	647	786	-138
Auxiliares administrativos	7,8%	7,8%	-0,1%	542	533	9
Oficiales de primera y segunda	23,4%	26,7%	-3,3%	598	773	-175
Oficiales de tercera y especialistas	11,5%	13,9%	-2,4%	533	572	-38
Mayores de 18 años no cualificados[59]	31,8%	25,8%	5,9%	241	345	-104

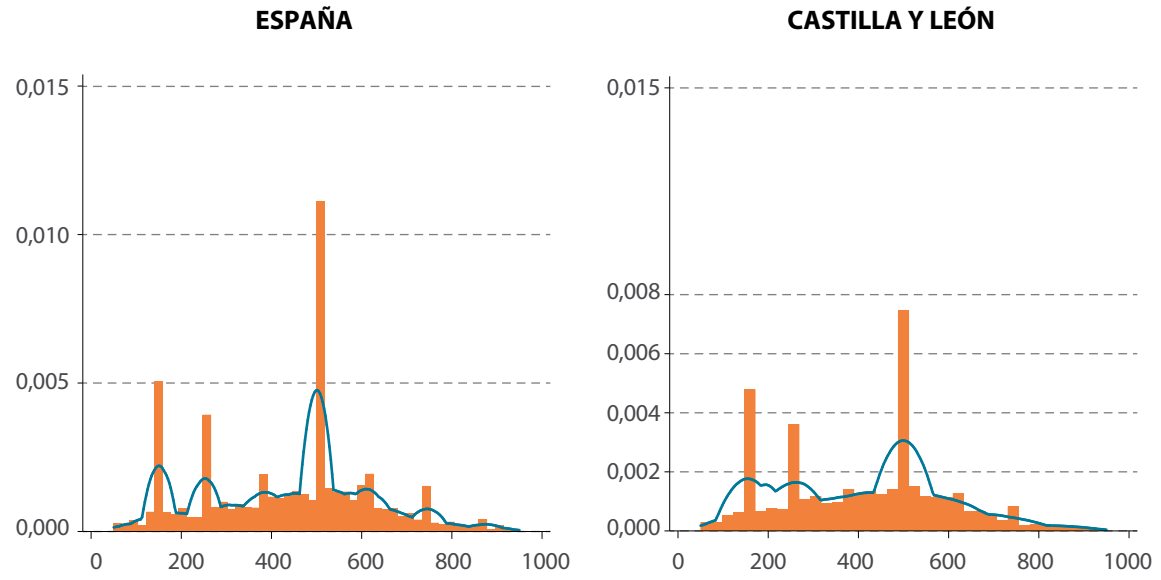
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

A pesar de estas salvedades, podemos obtener una información enriquecedora sobre el grado de parcialidad de las relaciones laborales establecidas a lo largo de la vida laboral. De manera que en España las jornadas a tiempo parcial, en las vidas laborales de los mayores de 55 años o más, suelen representar en promedio el 46,7 por ciento del tiempo dedicado a la jornada laboral mientras que en Castilla y León representan el 43,3 por ciento estableciendo una jornada laboral más corta o de menos horas en promedio (medias para el total de episodios con información sobre la parcialidad). Se trata de porcentajes elevados, pero debe tenerse en cuenta que son aquellos episodios de empleo registrados en la Seguridad Social pertenecientes a las

[59] Se recoge la denominación establecida en la MCVL en relación a los grupos de cotización. El episodio puede desarrollarse a lo largo dela vida laboral para cualquier edad del trabajador. No obstante, debe tenerse en cuenta que este estudio se establece sobre las personas con 55 años o más en 2007.

personas de 55 años de edad o más recopilados en toda su vida laboral registrada. Asimismo, en España los puestos de trabajo a tiempo parcial suelen ser desarrollado en mayor medida entre los trabajadores más jóvenes.

Gráfico 6.8.
Media del coeficiente de parcialidad para las personas de 55 años o más edad. España y Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

El gráfico 6.8 muestra como es la distribución del tiempo parcial para las personas de 55 años de edad o más. La concentración es mayoritaria alrededor del 50 por ciento y en ratios inferiores destacando aquellas divisiones enteras más frecuentes (150, 250 y 375 correspondientes al desarrollo de un tiempo de trabajo del 15%, 25% y 35% en relación a la jornada completa). La incidencia de la parcialidad en las vidas laborales registradas es menor en el caso castellano y leonés y su distribución resulta menos acusada que en caso español. Adicionalmente, se puede establecer que la parcialidad en Castilla y León resulta más vinculada con el desarrollo de jornadas parciales de menor duración.

6.4. Estudio específico de los desempleados en 2017

Este apartado se constituye como independiente del resto de los análisis previos dado que en el mismo se desarrolla una metodología propia y particular. Dentro de esta investigación, un aspecto interesante de analizar consiste en conocer cuál es la situación de las personas de 55 años o más que permanecen desempleadas. Como bien es conocido la reciente crisis afectó intensamente a este colectivo provocando la aparición de una importante bolsa de desempleados de larga duración entre los trabajadores de mayor

edad (Carrasquer y Recio, 2013; Mingorance-Arnáiz y Olmedo, 2015; Llorente *et al* 2012). Destacar como Arribas (2013) señala, con gran acierto, que "*Entre 2007 y 2013 el número de parados mayores de 50 años se ha cuadruplicado*". Este nuevo escenario laboral obliga a un estudio independiente de los mayores de 55 años que se encuentran en desempleo.

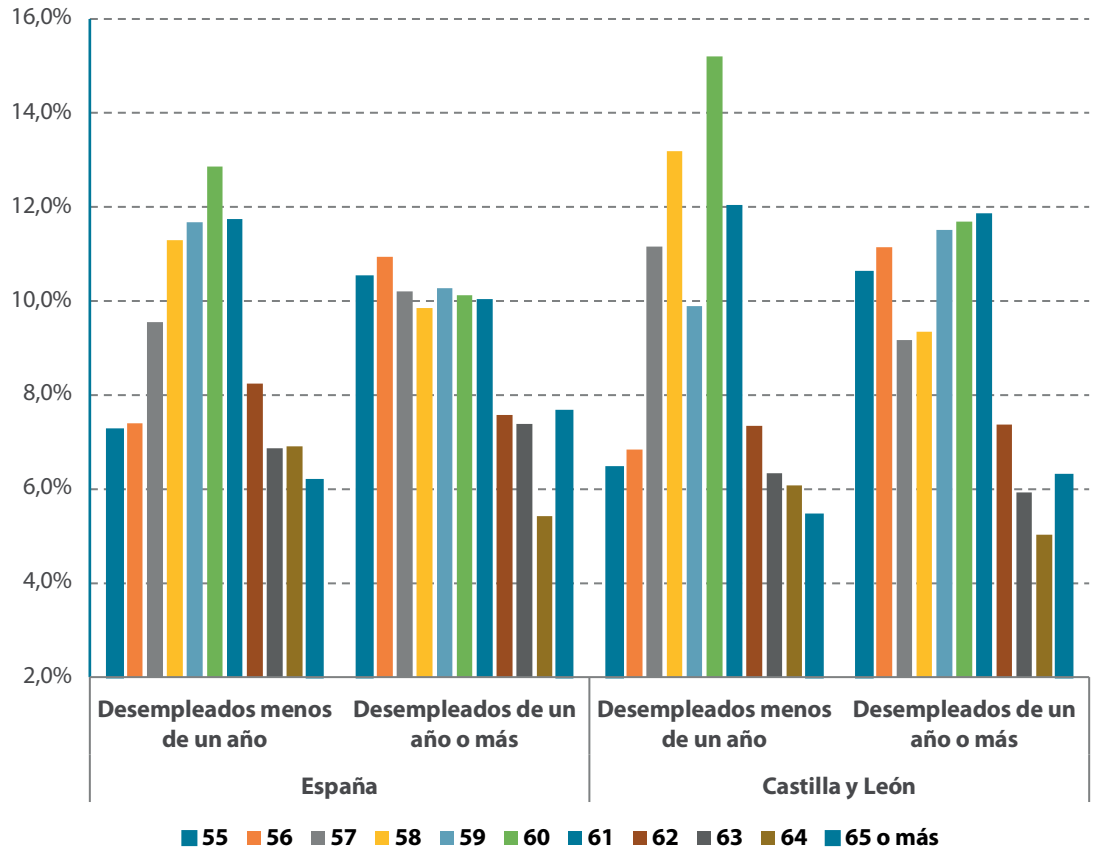
En ocasiones, los periodos de desempleo en la madurez laboral han sido utilizados como un "puente" hacia la jubilación. No obstante, la crisis ha provocado que dichas trayectorias se desarrollen en mayor medida sin un carácter voluntario por parte del trabajador. Desde hace tiempo se vienen produciendo voces sobre la dificultad que supone para los trabajadores encontrarse en desempleo en esta etapa de la vida y la necesidad de desarrollar un adecuado desarrollo de la política de fomento del empleo entre estos trabajadores (Alujas Ruiz, 2004; Flores, 2008).

Con los datos de la MCVL para el año 2017 no se pueden realizar estudios retrospectivos y analizar las personas expulsadas por la crisis al desempleo, pero se puede aproximar un sugerente estudio tal como se expone a continuación. En este apartado se presentan datos sobre la vida laboral de las personas que declaran dentro de la MCVL que están cobrando una prestación por desempleo vinculada a la Seguridad Social en su último episodio laboral registrado en 2017[60]. Por consiguiente, se trata de personas desempleadas registradas que perciben una prestación contributiva. Para facilitar la lectura del apartado los denominaremos "desempleados" pero debe tenerse en cuenta que no se presentan datos sobre la totalidad de los desempleados sino bajo la definición previamente establecida. En los registros de la MCVL se desconoce la situación de las personas desempleadas que han agotado su prestación de desempleo y/o no cobran prestaciones de la Seguridad Social, así como, las personas desempleadas que cobran otro tipo de prestación.

Dada su distinta condición, se diferencia a los desempleados entre aquellos que en su último episodio registrado presentan una duración en el cobro de la prestación por desempleo de un año o más frente al resto, vinculados al desempleo de larga duración. Debe tenerse en cuenta que los parados de larga duración establecidos en la MCVL se encuentran infra estimados al desaparecer *a priori* del registro aquellas personas que agotan sus prestaciones por desempleo. En todo caso, la muestra se encuentra compensada igualmente en caso español y para Castilla y León. En ambos casos los desempleados de menos de un año suponen aproximadamente el 58 por ciento de la muestra seleccionada y los desempleados de un año o más

[60] Esta definición del desempleo se trata de una aproximación dado que no coincide con los criterios establecidos para definir a una persona como desempleada, establecidos en términos estadísticos dentro de la Encuesta de Población Activa. El registro de la MCVL se depura para que se corresponda con episodios cuya fecha de baja se corresponda con el año 2017.

Gráfico 6.9.
Distribución por edad de los registrados como desempleados en 2017. España y Castilla y León.



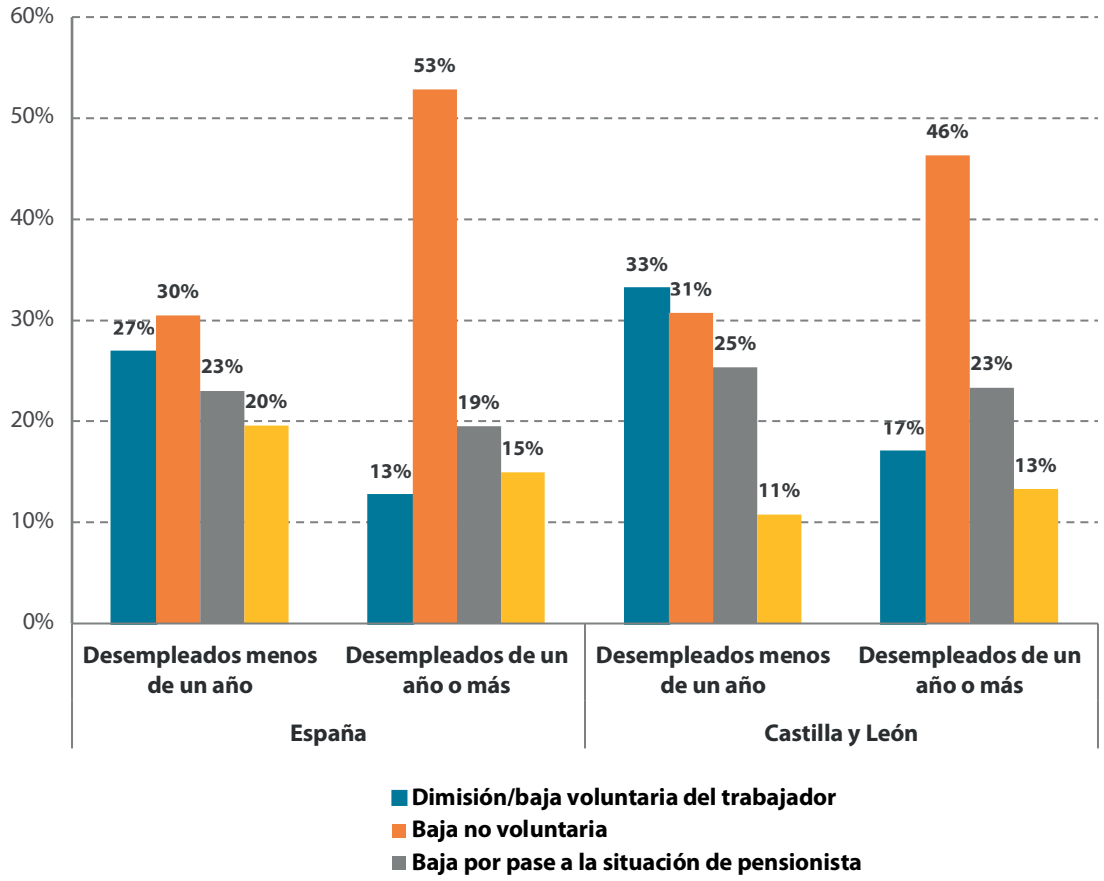
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

tiempo aproximadamente el 41 por ciento restante[61]. No se encuentran amplias diferencias entre ambos entornos geográficos.

Como primera aproximación sobre el análisis de la situación de los desempleados, en el gráfico 6.9 se muestra cuál es la distribución porcentual por edad de los registrados como desempleados con prestación en 2017 para España y Castilla y León. Para los desempleados cuya duración resulta menor a un año se observa una distribución que toma claramente una forma de campana centrada en el valor de 60 años tanto para el total español como para Castilla y León. Si bien, en el caso de Castilla y León la distribución se encuentra ligeramente sesgada hacia edades superiores. Por consiguiente, en Castilla y León este tipo de parados suelen ser más mayores o de edad

[61] En el caso de la EPA, los desempleados de menos de un año de 55 años o más para el año 2017 suponen aproximadamente un 23 por ciento según la media anual sobre los datos trimestrales.

Gráfico 6.10.
Causa de baja de los registrados como desempleados en 2017 para las personas de 55 años o más edad. España y Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

más avanzada. Los desempleados de larga duración se concentran preferentemente en edades menores a los 61 años, pero no se observa una pauta de distribución clara. En el caso de Castilla y León la distribución resulta aún más heterogénea.

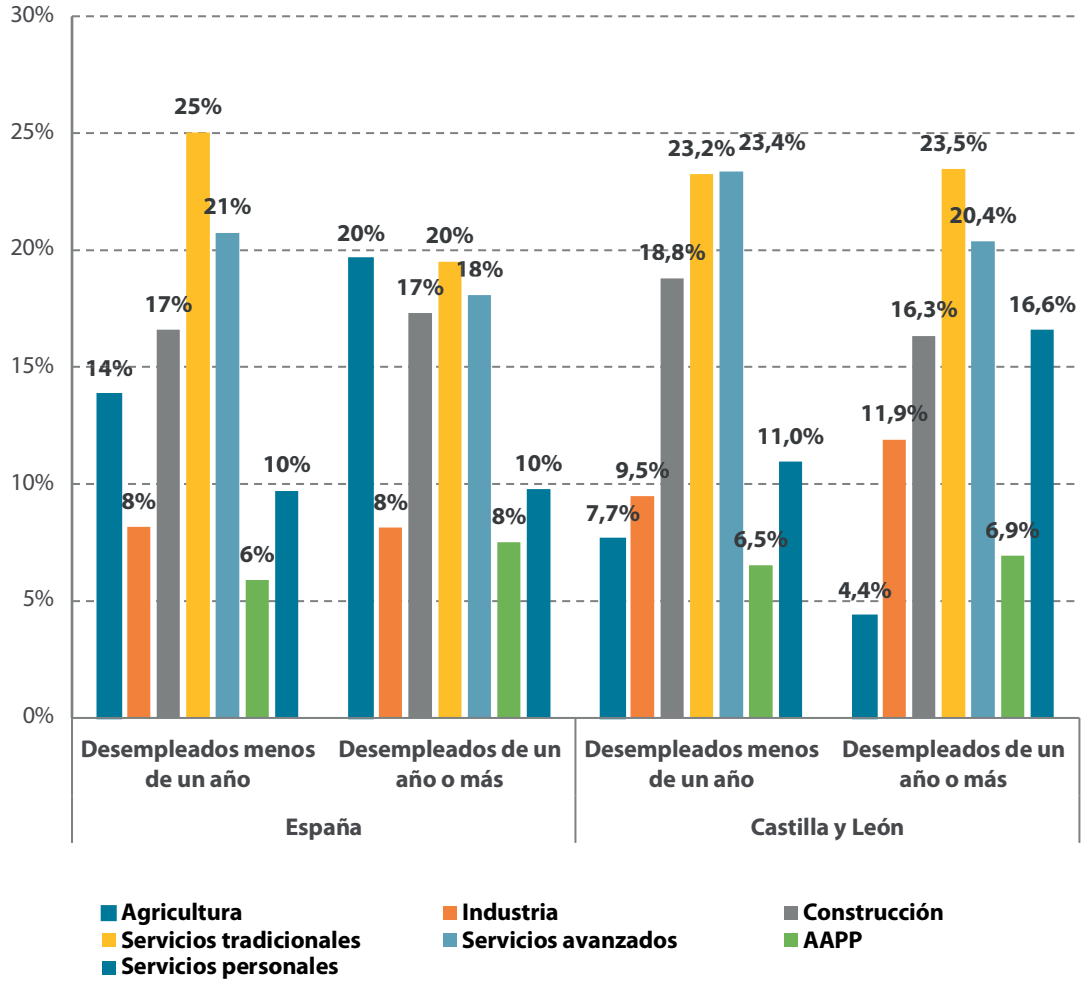
El gráfico 6.10 muestra cuáles son las principales causas de baja o el origen de la situación de desempleo. Los desempleados de más de un año presentan principalmente como origen de su situación la baja no voluntaria, es decir, el despido o extinción del contrato (el 53 por ciento de los desempleados españoles frente al 46 por ciento para Castilla y León). En el caso de los desempleados con una menor duración se observan diferentes tendencias. Para España la situación de desempleo tiene su origen principalmente en bajas no voluntarias (así lo declaran el 30 por ciento de los desempleados de 55 años o más) mientras que en el caso de Castilla y León el origen principal es la dimisión o baja voluntaria (con un porcentaje del 33 por ciento). Esta diferencia se constituye como una las pautas más significativas entre los desempleados de menor duración. Otra pauta a destacar es que en el

español frente al castellano y leonés existe un mayor porcentaje de desempleados cuyo origen resulta heterogéneo y presentan como causa de baja "Otras causas". Para los desempleados de larga duración, la diferencia regional más destacable en 2007 es la menor incidencia de la baja no voluntaria entre los desempleados castellanos y leoneses de 55 años o mayor edad.

En el siguiente gráfico se muestra cuál es la distribución porcentual que presentan los episodios con contrato por sector de actividad desarrollados a lo largo de la vida laboral por parte de las personas que están desempleadas en 2017. Se trata del origen laboral principal o la especialización productiva que han mostrado en su vida laboral los actuales desempleados. Pero también muestra indirectamente la estructura productiva del país y la rotación laboral existente dentro de cada sector de actividad.

Según los datos elaborados y bajo los supuestos realizados, la mayor parte de los desempleados han trabajado a lo largo de su vida laboral registrada

Gráfico 6.11.
Distribución porcentual por sector de actividad de los episodios con contrato para los desempleados registrados en 2017 de 55 años o más edad. España y Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

preferentemente en los Servicios tradicionales y los Servicios personales, sectores que acaparan la gran parte del empleo en nuestro país, pero también sectores muy vinculados a una elevada rotación laboral con un gran número de contrataciones y despidos. Tal como se puede prever, destaca el sector de la construcción como origen de los desempleados actuales, dado que ha sido el sector donde se ha iniciado la última crisis vivida en nuestro país.

Para Castilla y León destaca la falta de episodios en la agricultura debido nuevamente a las peculiaridades de la MCVL y los supuestos realizados con anterioridad en el estudio de los episodios con contrato junto con la propia definición de los desempleados. La crisis de la construcción no parece ser tan acusada en el ámbito castellano y leonés, al menos, sus desempleados presentan una menor especialización en el sector. Finalmente, para Castilla y León se observa una elevada incidencia entre los desempleados de más de un año especializados en los Servicios personales.

Como cierre a este apartado, el cuadro 6.11 recoge una información similar a la desarrollada previamente para los sectores de actividad, pero en este caso para el grupo de cotización. Se muestra la distribución media por grupo de cotización de los episodios de empleo con contrato para los desempleados de 55 años o más que se registran como tal en 2017. En este caso, los desempleados muestran como preferentemente como origen cualificativo o especialización ocupacional el desarrollo de puestos de trabajo poco cualificados, concretamente bajo la denominación de "Mayores de 18 años no cualificados" y Oficiales. Se trata de las ocupaciones más elementales donde se desarrolla una elevada rotación laboral con gran número de despidos y contrataciones. Asimismo, son estas cualificaciones las que han sido más afectadas por la crisis.

Para el caso específico de Castilla y León, los desempleados de menor duración se concentran en mayor medida entre los Oficiales de primera y segunda (con una diferencia de -4,2 puntos porcentuales) y resultan algo más escasos entre los Jefes Administrativos y de Taller (con una diferencia de 3,1 puntos porcentuales). Para esta comunidad, los desempleados de larga duración con 55 años o más presentan una elevadísima concentración entre los grupos de menor cualificación (Oficiales de primera y segunda, Oficiales de tercera y especialistas y Mayores de 18 años no cualificados) y de nuevo resultan escasos entre los Jefes Administrativos y de Taller. En general, ello puede estar determinado por una mayor especialización en grupos ocupacionales menos cualificados y/o que la rotación laboral regional resulte muy elevada entre los desempleados castellanos y leoneses menos cualificados.

Cuadro 6.11.
Distribución porcentual por grupo de cotización de los episodios con contrato para los desempleados registrados en 2017 de 55 años o más edad. España y Castilla y León.

	España		Castilla y León		Diferencia	
	Desempleados menos de un año	Desempleados de un año o más	Desempleados menos de un año	Desempleados de un año o más	Desempleados menos de un año	Desempleados de un año o más
Ingenieros, licenciados y alta dirección	1,0%	0,7%	2,4%	1,0%	-1,4%	-0,3%
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes	0,7%	0,5%	0,9%	1,0%	-0,3%	-0,5%
Jefes administrativos y de taller	3,9%	1,8%	0,8%	1,4%	3,1%	0,4%
Ayudantes no titulados	1,2%	0,8%	1,2%	1,7%	0,0%	-0,9%
Oficiales administrativos	4,3%	2,6%	5,1%	5,4%	-0,7%	-2,8%
Subalternos	2,6%	1,8%	2,4%	3,4%	0,1%	-1,6%
Auxiliares administrativos	7,7%	5,5%	4,9%	7,9%	2,8%	-2,4%
Oficiales de primera y segunda	25,7%	14,1%	29,9%	23,9%	-4,2%	-9,8%
Oficiales de tercera y especialistas	13,3%	7,5%	13,8%	16,8%	-0,5%	-9,2%
Mayores de 18 años no cualificados[1]	39,7%	28,1%	38,6%	37,5%	1,2%	-9,4%

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la MCVL-2017.

6.5 Conclusiones

Castilla y León se constituye como un espacio geográfico único con carácter propio. Este marcado carácter se ve reflejado en las vidas laborales de las personas que residen en el mismo. Los trabajadores de 55 años o más castellanos y leoneses muestran vidas laborales dedicadas al trabajo llenas de episodios laborales extensos.

En base a una muestra de datos depurada *ad hoc* para este estudio originaria de los registros administrativos de la MCVL-2017, en esta investigación se

[62] Véase nota al pie número 14.

muestra que las personas de 55 años o más edad residentes Castilla y León cuentan con vidas laborales registradas ligeramente más estables dado que suelen presentar en promedio un número menor de episodios laborales por trabajador. Además, los episodios de empleo desarrollados por dicha población se encuentran vinculados en mayor medida al empleo con contrato. En términos de la duración media, en Castilla y León los episodios de empleo resultan más extensos estableciendo nuevamente la presencia de una menor rotación laboral entre sus residentes mayores.

Dentro de la Comunidad Autónoma se ha observado la existencia de una elevada heterogeneidad por provincias. De manera que la rotación laboral establecida a través de los episodios laborales y sus duraciones medias difiere considerablemente de unas provincias a otras.

En relación a los episodios de empleo con contrato registrado, las personas de 55 años o más de Castilla y León muestran una mayor incidencia de los mismos en el marco de la contratación indefinida. La contratación bajo la modalidad de "Contrato Indefinido a Tiempo Completo Ordinario" resulta muy frecuente entre las vidas laborales registradas de los residentes castellanos y leoneses, aunque su duración media es algo menor que en caso español. A lo largo de la vida laboral, los trabajadores mayores de esta Comunidad Autónoma han desarrollado la mayor parte de sus empleos dentro de los Servicios tradicionales y, sobre todo, en los Servicios personales. Se trata de los sectores de mayor tamaño en términos de contrataciones laborales, pero también aquellos que suelen presentar una mayor rotación laboral.

Para el caso castellano y leonés, el desarrollo de empleos a tiempo parcial en las vidas laborales registradas de los mayores de 55 resulta menos frecuente que en el caso español. Asimismo, en comparación con España las jornadas parciales desarrolladas por los residentes castellanos y leoneses a lo largo de su vida laboral presentan una menor duración horaria.

En relación, con el análisis desarrollado sobre la situación de los desempleados, en el contexto de esta investigación, se ha observado que los parados castellanos y leoneses suelen presentar una edad media superior al resto de España. Los desempleados castellanos y leoneses presentan una menor incidencia del despido o de las bajas no voluntarias como causa de su situación de desempleo. El origen sectorial mayoritario de los desempleados suele ser los Servicios tradicionales y personales tanto para el caso español como castellano y leonés. Asimismo, los Servicios personales suelen con preferencia ser la especialización laboral mostrada en su vida laboral por los desempleados de mayor duración en Castilla y León. La crisis de la construcción no parece ser tan acusada en el ámbito castellano y leonés, al menos, sus desempleados presentan una menor especialización en el sector.

Asimismo, los desempleados de 55 años o más de Castilla y León suelen tener como origen ocupacional en su vida laboral una especialización profesional vinculada a grupos ocupacionales poco cualificados. Ello, puede deberse a una mayor especialización regional en este tipo de puestos de trabajo, así como a la elevada rotación laboral, el gran número de contrataciones y despidos, que existe en dicho grupo ocupacional.

El peso de los mayores de 55 años resulta cada vez más elevado en la estructura demográfica española (Cordon, 2001) este proceso implicará a corto plazo el replanteamiento del sistema de pensiones, los cuidados a las personas mayores y la dependencia generacional, entre otras muchas cuestiones. Como conclusión final este estudio ha demostrado que la cohorte generacional analizada ha desarrollado sus vidas laborales bajo la existencia de una fuerte vinculación con el empleo contando con episodios laborales extensos y una rotación laboral no excesivamente elevada. Ello ha podido ser fruto de la existencia de un mercado de trabajo laboral más estable y gracias al esfuerzo laboral mostrado por estos trabajadores. No obstante, es previsible que las cohortes de trabajadores más jóvenes se enfrenten a nuevos escenarios laborales más flexibles donde sus vidas laborales resultarán ciertamente más convulsas. El aumento de la rotación laboral en estas generaciones deberá acompañarse de la adecuada protección social. En definitiva, para el futuro se establece un escenario ciertamente polarizado en términos demográficos.

CAPÍTULO 7

Revisión de experiencias de políticas previas y medidas aplicadas en Castilla y León

Revisión de experiencias de políticas previas y medidas aplicadas en Castilla y León.

Tal y como se ha señalado en epígrafes anteriores, la situación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral ha tomado una importancia notable durante los últimos años. Esta situación puede verse acentuada en las próximas décadas fundamentalmente por tres razones: a) las perspectivas de envejecimiento de la población (tanto a nivel general como meramente laboral), b) el efecto desplazamiento (o expulsión) que puede generar la introducción de nuevas tecnologías en la producción empresarial o c) la probable reestructuración a la que tendrán que hacer frente los diferentes sectores industriales (Tatsiramos, 2010).

Debido a la relevancia del tema en cuestión, son muchos los trabajos académicos e informes de organismos internacionales que han tratado de estudiar los efectos que ejercen diversas variables económicas sobre la evolución de los mercados de trabajo y también sobre la empleabilidad de este colectivo de trabajadores.[63] Este apartado del documento se dedica a comentar los resultados de investigación de algunos de los trabajos más relevantes relacionados con este tema. La literatura científica es extensa en lo relativo al análisis de la situación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo.

Algunos de los principales trabajos se encargan de evaluar el impacto que diversas políticas o modificaciones legislativas ha generado a nivel ocupacional, salarial o de participación en el mercado laboral del colectivo objeto de estudio. Otros trabajos estudian si la existencia de incentivos por parte del sector público puede generar cambios en las conductas de empleadores y empleados, intentando fomentar la vinculación de los trabajadores con el mercado laboral durante periodos de tiempo más extensos. Por otra parte,

[63] Drury (1993); D'Addio et al. (2010); OECD (2011); Naciones Unidas (2015) entre otros.

la existencia de incentivos (desincentivos) a la jubilación también ha contribuido a que los trabajadores varíen sus decisiones de jubilación, afectando al nivel de ocupación, desempleo y actividad del mercado laboral a nivel general y particular para dicho colectivo.

Por consiguiente, este apartado no pretende documentar, resumir y enunciar toda la literatura científica del tema a tratar, sino tratar de ofrecer una visión panorámica en torno a qué tipo de actuaciones ha ofrecido mejores resultados económicos para una población y un contexto económico, social y territorial determinado. Se han revisado un total de 71 estudios, entre los cuales se encuentran trabajos académicos, informes gubernamentales, informes de organismos cualificados en el tema en cuestión, así como boletines destinados a analizar la situación de los trabajadores de edad avanzada para contextos concretos dentro de una determinada área.

En la última parte del epígrafe se hace una revisión de cuales han sido las actuaciones llevadas a cabo desde las autoridades regionales y que están dirigidas a este grupo de población. Se presta especial atención a los planes de empleo regional y a las estrategias integradas que durante los últimos años han protagonizado las políticas de empleo en el ámbito de Castilla y León.

El capítulo se organiza de la siguiente manera. El primer apartado se encarga de analizar los efectos que han generado las conductas discriminatorias y las denominadas como "leyes antidiscriminación" sobre diversos aspectos relacionados con la ocupación de este grupo poblacional. El segundo apartado estudia cuales han sido los efectos de las políticas de formación laboral sobre la empleabilidad de estos trabajadores. El tercer apartado resume los resultados económicos y laborales que se han obtenido como consecuencia de la puesta en marcha de dos de las principales políticas dirigidas desde el sector público para aumentar la vinculación laboral de la cohorte anterior: a) Subsidios salariales a la contratación y b) ventajas e incentivos fiscales. El cuarto apartado expone las conclusiones principales de los trabajos que se encargan de estudiar el papel de las rentas futuras, percibidas por dicho colectivo, a través de los sistemas de pensiones y jubilación sobre sus decisiones de participación laboral. El punto 5 sintetiza las actuaciones realizadas desde el gobierno regional. Finalmente, en el apéndice se incluyen cinco cuadros resumen (uno por apartado). Los cuatro primeros enumeran los trabajos revisados y se detallan sus principales características (cuadros A3-A6). El A-5 por su parte recoge la dotación presupuestaria del plan especial para mayores de 55 años elaborado por la Junta.

7.1 Conductas discriminatorias y el efecto de las leyes antidiscriminación.

7.1.1 Actitudes discriminatorias de los empleadores.

Existen diversos trabajos que enfocan su investigación en el papel que los empleadores ejercen a la hora de discriminar a los trabajadores en función de la edad que estos poseen. Algunos estudios señalan que las conductas discriminatorias por parte de los empleadores generan efectos favorables sobre los trabajadores más veteranos (55 años en adelante), debido a que disfrutan de un mayor nivel salarial que los trabajadores de menor edad y un menor nivel de desempleo en comparación con estos (Hirsch et al. 2000). Por otra parte, tal y como se apunta en Farber et al. (1997), la cohorte de trabajadores de 50 años de edad y superior tiene menor riesgo de sufrir un desplazamiento de sus tareas laborales hacia otros trabajos en los que exista una gran diferencia entre la cualificación del trabajador y las tareas que este tiene que realizar, a diferencia de los trabajadores más jóvenes.

Sin embargo, otras investigaciones han puesto en cuestión algunas de las ventajas que hemos señalado con anterioridad. Pergamit y Veum (1999) indican que las oportunidades de promoción empresarial se suelen encontrar concentradas en los trabajadores más jóvenes, lo que genera una mejora en las responsabilidades empresariales de estos en detrimento de los de mayor edad. Por otro lado, Jhonson y Neumark (1997) encuentran que aquellos trabajadores que han declarado haber sufrido discriminación por su edad, incrementan sus probabilidades de ser apartados de su empleo y de transitar hacia una situación de no empleo.

Desde una perspectiva similar, Daniel y Heywood (2007), en su estudio para el Reino Unido, señalan que la promoción interna de trabajadores de menor edad es el elemento principal que explica las reducciones de las contrataciones de trabajadores de edad avanzada (mayores de 50 años) por parte de las empresas. En la misma línea Ahmed et al. (2012) llevan a cabo un estudio de campo en Suecia mediante el cual elaboran dos solicitudes de empleo de individuos ficticios con las mismas características profesionales, pero con distinta edad (31 y 46 años de edad) para observar si reciben un número diferente de respuestas tras aplicar para los mismos empleos. El estudio muestra que el individuo ficticio más joven recibe un mayor número de respuestas que el candidato de 46 años de edad, poniendo de manifiesto la existencia de un problema de discriminación por razón de la edad. Las mismas conclusiones se extraen en el estudio de Stypinska y Turek (2017) donde los autores detectan dos tipos diferentes de discriminación de los trabajadores veteranos (45-65 años) para el caso de Polonia: a) discriminación "fuerte" (comportamientos prohibidos por la legislación laboral con consecuencias negativas sobre el desarrollo de la carrera laboral del individuo) y b) discriminación "suave" (acciones no prohibidas de facto a nivel legal y que no suelen tener conductas negativas sobre el desarrollo de la carrera laboral de los individuos). Los resultados apuntan que es la segunda de ellas

la que más sufre este colectivo de trabajadores, especialmente si son mujeres, tienen empleos precarios o residen en áreas urbanas.

Finalmente, en lo que se refiere al caso español, encontramos los trabajos de Riach y Rich (2007), Albert et al. (2011) y Riach (2015). Estos estudios, basándose en experimentos a pie de campo, presentan resultados muy similares al trabajo de Ahmed et al. (2012), evidenciándose una clara discriminación por parte de los empleadores hacia las cohortes de trabajadores de edad más avanzada.[64]

7.1.2 Efectos de la legislación antidiscriminación por cuestiones de edad.

A la luz de lo observado con anterioridad y debido a los importantes problemas que plantea la existencia de discriminación por edad en los trabajadores más veteranos, durante las últimas décadas se han producido modificaciones en la legislación de diversos países para evitar dichos comportamientos, aunque los resultados son muy dispares. Como aspecto positivo, estas modificaciones legislativas pueden evitar que la existencia de estereotipos por parte de los empleadores en función de la edad de los trabajadores redunde en una menor productividad de las economías. Además, estas leyes tienen la capacidad de reducir los efectos de fallos de mercado como la información imperfecta de los empleadores, las actitudes discriminatorias etc. (Lahey, 2010).

Existen algunos estudios que ratifican el efecto positivo de este tipo de legislación. Los resultados de la investigación de Neumark y Stock (1999) señalan que las leyes antidiscriminación en Estados Unidos han contribuido a que aquellos trabajadores de 60 años o mayores mejoren sus tasas de empleo de forma notable. De manera similar en Adams (2004) se evalúa el efecto de las leyes antidiscriminación en la contratación laboral por motivos de edad en EEUU. Los resultados señalan una ligera mejora de la empleabilidad para tres grupos distintos de trabajadores veteranos (mayores de 50 años, mayores de 60 años y mayores de 65 años), aunque los resultados han de tomarse con cautela.

Evidencia similar se encuentra en Gordon y Arvey (2004), donde se indica que la legislación antidiscriminación estadounidense ha contribuido a reducir la existencia de estereotipos negativos hacia los trabajadores de mayor edad, y a mejorar su desempeño laboral frente a las cohortes más jóvenes. En consonancia con lo anterior, el estudio de Neumark (2009) concluye que las leyes antidiscriminación de EEUU pueden haber contribuido a mejorar la empleabilidad de los trabajadores veteranos, aunque los resultados también deberían tomarse con precaución. En el contexto europeo, la investigación de Lahey (2010) concluye que los efectos de esta legislación han sido

[64] Véase Neumark et al. (2019) para una discusión más extensa de las ventajas e inconvenientes de este tipo de metodología a la hora de estudiar la existencia de discriminación por cuestiones de edad.

poco concluyentes generado un impacto reducido a la hora de acabar con las conductas discriminatorias y que depende de las características particulares de cada ley a nivel nacional.[65]

Sin embargo, estos cambios legislativos también puede dar lugar a que se altere la decisión empresarial a la hora de contratar/ despedir al trabajador, dando lugar a decisiones ineficientes que contribuyan a reducir la productividad empresarial o generando un incremento de los costes de contratación de los trabajadores de edad avanzada. En este caso, la evidencia empírica es más reducida. Un ejemplo puede encontrarse en el trabajo de Neumark y Button (2014), que analiza el efecto de este tipo de leyes durante la etapa de la Gran Recesión en EEUU para individuos de 55 o más años. Los autores concluyen que en ciertos casos dicha ley podría haber reducido la empleabilidad de esta cohorte de trabajadores.

Hay otros trabajos que han tratado de estudiar el tema desde el punto de vista del efecto que causan las leyes de protección de los trabajadores discapacitados en el empleo de los trabajadores veteranos, ya que esta cohorte es la que más probabilidades tiene de sufrir este tipo de situaciones. Esto podría generar que los empleadores fueran más reacios a contratar a los trabajadores pertenecientes a dicho colectivo, ejerciendo la legislación efectos contrarios a los inicialmente deseados. En Acemoglu y Angrist (2001) se explora esta hipótesis, y se encuentra un efecto nulo o muy escaso.

En lo referido al contexto europeo, también existen trabajos que ponen en cuestión el efecto neto de las leyes antidiscriminación. Desde algunos foros se ha señalado la importancia que supone el evaluar el efecto de la legislación en función del género del individuo porque los patrones de discriminación suelen encontrarse mucho más marcados cuando el individuo es mujer. Gran parte del contenido de las leyes antidiscriminación en función de la edad no suelen diferenciar en función del sexo del individuo, lo que puede generar una reducción en la efectividad de la misma (Duncan y Loretto, 2004).

Otro elemento a tener en cuenta es la influencia que ejerce el contexto nacional en la aplicación/adaptación de la legislación supranacional o la capacidad de adaptación de estas directrices a un contexto global cambiante en el ámbito económico, político y social. Las cuestiones anteriores arrojan dudas acerca de la capacidad de reducción de la discriminación en función de la edad que tiene este tipo de leyes (Stypinska y Turek, 2017).

En España los trabajos de Cortadi y Aragón (2009) y Sagardoy (2009) concluyen que el efecto de la legislación antidiscriminación ha sido reducido,

[65] En lo que respecta al continente europeo, la directiva 2000/78 supone el inicio de lo que se refiere a leyes antidiscriminación por cuestiones de edad. Dicha directiva requería la puesta en marcha de leyes nacionales para los estados miembros en el año 2003, permitiendo una extensión de 3 años para la formulación de dicha legislación antidiscriminación por edad. En www.agedis-crimination.info y en Comisión Europea (2006) puede encontrarse información más detallada de las leyes antidiscriminación puestas en marcha por los países pertenecientes a la Unión Europea.

ya que las conductas de discriminación en función de la edad siguen estando presentes a nivel social. Una conclusión general de este primer apartado podría ser que la existencia de leyes que limiten o prohíban las actitudes discriminatorias hacia los trabajadores de edad avanzada parece contribuir a una mejora de su empleabilidad (Neumark, 2009; Neumark et al. 2019).

7.2 Capital humano y formación laboral: Efectos sobre los trabajadores veteranos.

El nivel de capital humano y las políticas laborales que influyen en la relación entre trabajador y empleador también resultan determinantes a la hora de estudiar la empleabilidad de los individuos de más edad. Según algunos autores, los empleadores tienden a mantener en sus plantillas a trabajadores de edad avanzada (50 o más años), sin embargo, a la hora de ampliar las plantillas, las empresas optan por los trabajadores que integran las cohortes más jóvenes (Hutchens, 1986; Daniel y Heywood, 2007). La formación laboral en el puesto de trabajo es una realidad dentro de las dinámicas empresariales, a través de estas acciones se pretende que los trabajadores asimilen el "Know-How" empresarial, se empapen de la cultura existente, adquieran habilidades específicas de dicha organización o actualicen los conocimientos y capacidades que poseían con anterioridad y que deberán emplear en el futuro. En todos estos casos, el empleador pretende que dicha inversión inicial en formación le genere unos ciertos rendimientos futuros en forma de una mayor productividad laboral y mayores ventas (Hutchens, 1988; Heywood et al. 1999; Heywood et al. 2011)[66].

En este sentido existen varias investigaciones que tratan de estudiar cuál es el efecto que la formación laboral ejerce sobre la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad. Un primer ejemplo se puede encontrar en el trabajo de Hutchens (1988), donde se evalúa el papel que ejerce la formación general y la formación específica sobre la contratación laboral de los individuos de edad avanzada (más de 55 años) en EEUU. La primera de ellas genera que las contrataciones se concentren entre los trabajadores jóvenes, fundamentalmente debido a que el coste de la formación recae principalmente sobre ellos. Los trabajadores jóvenes tienden a aceptar dichos trabajos porque disponen de más años de trabajo por delante para recuperar su inversión. Sin embargo, los de edad avanzada suelen actuar de forma contraria y rechazan estos trabajos por el poco tiempo de que disponen para recuperar su inversión en formación (Becker, 2009). En lo que respecta a la formación específica los argumentos que se exhiben son similares. En este caso el coste de la formación recae, fundamentalmente, sobre la empresa, y esta contratará primero a aquellos trabajadores de menor edad, en detri-

[66] Consúltese Lössbroek y Radl (2019) para un análisis de las diferencias en la participación en los programas de formación en función del género del individuo.

mento de los más veteranos, porque es más fácil que pueda recuperar su gasto en formación.

En este mismo contexto, el trabajo de Hu (2003) obtiene evidencia empírica similar para EEUU. Una vez que se constata que la formación supone un coste fijo para el empleador, independientemente de la duración del empleo por parte del trabajador, se generan incentivos para mantener a los trabajadores formados en plantilla (presumiblemente los más jóvenes), a la par que se reducen las contrataciones de los de mayor edad debido a la dificultad de recuperar la inversión en formación inicial que se tiene que afrontar. Este comportamiento es más acusado entre las empresas de mayor tamaño debido a que el coste fijo de la inversión en formación resulta ser más importante[67]. Otra de las explicaciones acerca del efecto negativo de la formación sobre la empleabilidad de los trabajadores veteranos es la que se ofrece en Thomas y Ong (2002). Estos autores consideran que el capital específico adquirido por los trabajadores veteranos en otros empleos no es estrictamente transferible al nuevo puesto de trabajo, lo que reduce sus posibilidades de contratación. Pese a los resultados anteriores, también existen algunas investigaciones que muestran evidencia de signo contrario. Leppel et al. (2012) observan un efecto positivo de la formación sobre la motivación de los empleados de más edad en EEUU, generando un efecto beneficioso sobre su productividad y también sobre su empleabilidad.

A nivel mundial también existen trabajos que se centran en evaluar los efectos de las políticas y cursos de formación sobre la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad. En Heywood et al. (1999) se señala que las oportunidades laborales para los trabajadores de mayor edad (individuos con más de 35 años) en Hong-Kong tienden a decrecer conforme los empleos demandan una mayor cualificación desde el punto de vista del capital humano. Un resultado similar es el que se aporta en Daniel y Heywood (2007) para el Reino Unido. Ambos autores establecen que "las empresas con trabajadores que reciben formación ocupacional, tienen menos probabilidades de contratar trabajadores de edad avanzada (50 años o más) en comparación con las que no llevan a cabo dichas actividades". Otro elemento importante a destacar es que el efecto sobre la contratación tiende a ser más negativo cuando el periodo de formación supera el año. De igual manera en Kidd et al. (2012), de nuevo para el Reino Unido, la evidencia empírica tiende a reforzar el efecto negativo de la formación laboral sobre los trabajadores de más edad.

Otros países europeos también han encontrado efectos económicos negativos o nulos de la formación ocupacional sobre el desempeño laboral de estos trabajadores. En Alemania, Boockmann et al. (2018), analizan un conjunto de medidas especificadas destinadas a trabajadores de edad avanzada (40-65 años) durante el año 2002 (SMOE, por sus siglas en ingles) y que se

[67] Véase, entre otros, Armstrong-Stassen y Cattaneo, (2010) y Van Dalen et al. (2015).

concretan en la dotación de formación general y específica. En este caso ambos tipos de formación no ejercen ningún tipo de efecto sobre la permanencia de los trabajadores en su empleo actual. En otras palabras, estas políticas no provocan ningún efecto sobre los flujos de salida del mercado laboral de este grupo de empleados. Por su parte, Neumann y Weiss (1995) exponen que los trabajadores de mayor edad verían reducidos los efectos positivos de la formación en su desempeño laboral debido a la depreciación de su capital humano por la obsolescencia técnica (avances tecnológicos) a la que se ven expuestos, así como por la pérdida de valor de sus habilidades (proceso de envejecimiento).

También existen investigaciones que muestran un efecto positivo de la formación sobre el empleo. El trabajo de Fouarge y Schils (2009) es un ejemplo de ello. Los autores señalan que, pese a que los trabajadores veteranos (55-64 años) participan menos en los programas de formación que los empleados más jóvenes (25-44 años)[68], la formación ejerce un efecto positivo sobre su permanencia en el empleo. La mayoría de los países analizados presenta este resultado, aunque la magnitud de su efecto varía en función del territorio, destacándose los casos de Bélgica, Alemania, Italia y Dinamarca.

También en Picchio y van Ours (2013) se detecta un efecto positivo de los programas de formación en Holanda para los trabajadores de mayor edad (50-64 años). Este artículo sugiere que la inversión en formación por parte de los empleadores contribuye a evitar que el capital humano y específico de los trabajadores quede obsoleto, lo que les dificultaría o impediría permanecer dentro de la fuerza laboral. Adicionalmente, estas acciones contribuirían a aumentar la productividad laboral, reduciendo las probabilidades de caer en situación de desempleo y a retrasar su decisión de retirarse del mercado laboral.

En Francia, Behaghel et al. (2014) señalan que la formación ocupacional tiende a proteger a los trabajadores de mayor edad (40-59 años) en términos de empleo y en el nivel de ingresos logrados por estos. Concretamente, la formación tiende a atenuar los efectos negativos que ejercen otros elementos dentro del contexto económico y empresarial, como por ejemplo la implantación de las TIC o el efecto de la tecnología en el desarrollo de las tareas laborales.

Desde una perspectiva un tanto diferente Dauth y Toomet (2019) analizan la utilidad de los programas de formación subsidiados por parte del sector público. La investigación estudia un programa introducido por el gobierno alemán en el año 2007 (WeGebAU por sus siglas en alemán) y cuyo objetivo consistía en "mejorar la empleabilidad de los trabajadores alemanes de edad avanzada (45 años o más) de pequeñas o medianas empresas, previniendo

[68] Vease Becker (2009) o Leuven (2005) para una explicación más extensa de la influencia del capital humano sobre las decisiones de participación de los individuos en los programas de formación del mercado de trabajo.

el abandono de la fuerza laboral de los mismos mediante el desarrollo de programas de formación subsidiados por el sector público".

Los resultados del estudio apuntan a una mejora clara de varios indicadores laborales:

- Estabilidad en el empleo: La formación laboral tiende a mejorar la satisfacción de los individuos que participan en ella, y esto hace que los individuos de 56 o más años retrasen su decisión de abandonar la fuerza laboral y optar por el retiro.
- Refuerzo del empleo a tiempo parcial: Sobre todo para aquellos sujetos mayores de 55 años. La formación laboral genera que los efectivos laborales pertenecientes a esta cohorte opten por el empleo a tiempo parcial como etapa previa al retiro, fomentando así su empleabilidad y su permanencia en el mercado laboral. Evidencia empírica similar se aporta en Heywood et al. (2011) para el caso de Alemania, donde los resultados señalan el efecto positivo de la formación ocupacional sobre el empleo a tiempo parcial de los trabajadores de edad avanzada (más de 50 años).
- Mejora de los ingresos laborales: La formación de larga duración del programa anterior genera un mayor efecto positivo sobre el salario en comparación con la formación laboral de menor duración. La mejora del capital humano es mayor en el primero de los casos, lo cual aumenta la productividad y el salario de los trabajadores.

En lo que respecta al caso español, no abundan los trabajos que analicen los efectos de la formación sobre las distintas variables relacionadas con el mercado laboral (Martín-Román et al. 2018), y menos aun los que centran su atención en las cohortes de mayor edad. Un elemento importante que puede contribuir a explicar este fenómeno podría ser la baja participación en los programas de formación por parte de los trabajadores de edad avanzada en España, así como la reducida inversión en este tipo de políticas por parte del sector privado y público (Mallo, 2008).

Un primer ejemplo entre este tipo de estudios es el de Araico (2006), donde se expone la existencia de una "discriminación directa" de los trabajadores de edad avanzada de los programas de formación. Parte de esta exclusión podría venir motivada por la creencia de que a dicho colectivo de trabajadores les resulta muy difícil adaptarse a la evolución de los cambios tecnológicos. Esta falta de adaptación incide de forma negativa en la adquisición de competencias y en el desarrollo de nuevas habilidades y genera una escasa rentabilidad desde el punto de vista empresarial.

El trabajo de Mallo (2008) también va en la misma línea. Su estudio pone de manifiesto la importancia del capital humano inicial de los trabajadores y de la formación ocupacional recibida como elementos fundamentales a la hora de explicar la vinculación con el mercado laboral. Los resultados, centrados en el caso español, determinan que conforme es mayor el nivel de capital humano de los trabajadores de edad avanzada (55-64 años) mayor es el nivel de empleo y menor el de desempleo. El estudio también destaca la reducida participación de los trabajadores de edad avanzada

en las activadas de formación ocupacional impartidas en los centros de trabajo o por parte de los empleadores, efecto que es mayor conforme aumenta la edad de los individuos de la cohorte. La imagen proyectada por el trabajo es la siguiente: "Los trabajadores de más edad son los que menos formación reciben de todos los trabajadores, además la formación disminuye con la edad y esto afecta negativamente al nivel de empleo de los individuos pertenecientes a este colectivo".

Por su parte, Arellano (2010) analiza el efecto del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional puesto en marcha por parte del INEM a mediados de la década de los años noventa. Las conclusiones apuntan a un reducido efecto de este tipo de políticas, y en especial las centradas en los individuos de mayor edad. Finalmente, Díaz (2017) señala que la dotación de formación ocupacional a los trabajadores de las cohortes de edad más longevas (55-64 años), puede generar efectos positivos para diversos ámbitos personales (físicos, psíquicos, desarrollo de costumbres saludables etc.) y laborales (mejora de la capacidad de innovación, mejora de la calidad de los productos y los servicios empresariales, aumento de la empleabilidad y de la motivación en el ámbito laboral, fomento de la movilidad laboral interna y externa, etc.).

7.3 El papel del sector público: Políticas gubernamentales

El sector público es el encargado de aplicar políticas que tienen como objetivo lograr una cierta estabilización económica, mitigar efectos nocivos derivados de la evolución de la economía o tratar de ayudar a ciertos colectivos en su intento de alcanzar una plena funcionalidad dentro del mercado laboral. En este apartado nos centramos especialmente en esta última parte, y se analizan los efectos de diversas políticas dirigidas desde el sector público en su intento de mejorar la empleabilidad en el mercado laboral de los trabajadores pertenecientes a las cohortes de edad más avanzada.

7.3.1 Subsidios salariales a la contratación

Los efectos de este primer grupo de políticas comenzaron a analizarse durante al inicio de los años 30 (Brown et al., 2011). Estas actuaciones se basan en otorgar ayudas salariales o sufragar el coste laboral por parte del sector público disminuyendo así los salarios que los empleadores tienen que afrontar. Este tipo de medidas trata de reducir la brecha existente entre el coste laboral que le supone al empresario emplear a individuos pertenecientes a esta cohorte de edad y la productividad que proporcionan, un elemento que puede generar desincentivos a la contratación.

Un aspecto determinante de este tipo de medidas suele ser el nivel del propio subsidio. En este caso, un subsidio moderado (reduce la brecha entre productividad y coste laboral pero no la elimina) podría no ocasionar aumentos adicionales del empleo. Por otro lado, un subsidio voluminoso (aumenta la productividad marginal del trabajo por encima del nivel salarial del individuo y del propio subsidio) sí que originaría aumentos adicionales

del nivel de empleo (Boockmann, 2015). El principal objetivo de estas medidas consiste en que la cohorte de trabajadores objetivo no abandone la fuerza laboral de forma prematura y así incrementar la probabilidad de que estos sean contratados o conserven su puesto de trabajo.

Pese a lo anterior, algunas investigaciones señalan que los efectos positivos de los subsidios laborales pueden mitigarse mediante la acción de tres tipos de efectos dentro del mercado laboral:

- Efecto peso muerto: El subsidio no contribuye a crear empleo debido a que el empleador, en ausencia de dicha política, también optaría por contratar al trabajador.
- Efecto sustitución: El subsidio da lugar a que se contrate a los trabajadores beneficiados por dicha medida al mismo tiempo que se despide a otros que no se vean favorecidos o afectados por la misma.
- Efecto desplazamiento: La creación de empleo en un determinado sector, favorecido por el subsidio, viene acompañado de la destrucción del mismo en otras empresas o sectores (Martín-Román et al., 2018). La evidencia empírica arroja resultados mixtos en torno a la efectividad de dichas acciones.

Un estudio que trata de evaluar el papel que han ejercido este tipo de políticas en EEUU durante los últimos 40 años es el de Dutta-Gupta et al. (2016). El objetivo de los programas gubernamentales evaluados versa en torno a las siguientes características: Otorgar apoyo monetario a los participantes, generar oportunidades laborales para que los individuos formen parte de las dinámicas de producción empresarial y poner en contacto a los diferentes *stakeholders* implicados en el mercado laboral para generar oportunidades de empleo valiosas para estos. Sin embargo, tal y como apuntan los autores, el éxito de estas políticas depende, fundamentalmente, de las barreras al empleo que tengan que afrontar los individuos[69]. Esto da lugar a que, en numerosas ocasiones, las medidas de forma aislada no generen los resultados deseados y sea necesaria su combinación con otro tipo de políticas públicas.

Estas consideraciones son especialmente relevantes a la hora de evaluar los programas dirigidos a los trabajadores de edad avanzada, en el sentido de que existen pocas iniciativas políticas que se hayan puesto en marcha centradas en este grupo. Los autores reconocen que otro de los problemas importantes es la falta de participación de estos sujetos en esas iniciativas. Y eso pese a que la existencia de un empleo subsidiado por el estado, en el sentido de asumir costes junto con el sector privado, deducir gastos fiscales al empleador o realizar aportes monetarios al empleador privado, podría ser

[69] El término barreras al empleo hace referencia a las limitaciones (reales o percibidas por el individuo) que reducen de forma significativa la probabilidad de los sujetos de conservar/obtener un empleo en el mercado laboral (Dutta-Gupta et al., 2016).

una buena alternativa para evitar el abandono prematuro de la fuerza laboral en esta cohorte de edad.

Conclusiones similares se apuntan en Higo (2013) donde se analiza el éxito logrado por parte del denominado como *"Senior Community Service Employment Program (SCSEP)"*. El SCSEP tiene como objetivo ayudar y promover el empleo entre las personas de edad avanzada (55 años y superior) que se enfrentan a graves problemas de pobreza por sus escasas probabilidades de obtener empleo. El programa se originó en 1965, pero ha tomado un mayor protagonismo en la época actual (debido al progresivo envejecimiento de la fuerza laboral estadounidense) y se ha aplicado en varios estados del país.

Entre las acciones concretas de dicho programa se encuentra la dotación de recursos gubernamentales en forma de subsidios al empleo (incluida la modalidad contractual de tiempo parcial) para evitar la obsolescencia laboral de esta cohorte de trabajadores, especialmente entre las mujeres de edad avanzada. De igual manera que ocurría en el caso del trabajo de Dutta-Gupta et al. (2016), los resultados revelan una escasa participación de los sujetos elegibles en estos programas del sector público (en torno a 61.000 personas). Los resultados en materia de empleo también resultan ser bastante pobres. La tasa de empleo de la población participante es del 44,1% lo que indica menos efectividad que programas similares puestos en marcha en otros países (Higo, 2013).

Un enfoque complementario se ofrece en Williamson y Higo (2009), donde se estudian diversas medidas propuestas desde el sector público para favorecer la empleabilidad de los trabajadores cuya edad es igual a 60 años o superior. Los autores estudian el caso de Japón con el fin de adaptar parte de sus políticas laborales a la situación existente en EEUU[70]. Uno de los puntos más importantes a la hora de analizar la longevidad laboral de los individuos japoneses se fundamenta en el papel que ejerce el sector público mediante el desarrollo y la puesta en marcha de facilidades institucionales que permiten a los trabajadores continuar formando parte de la población activa. En el caso de EEUU algunas de las iniciativas puestas en marcha se engloban dentro del programa denominado como "*Self-Employment Assistance Program*", mediante el cual el sector público otorga subsidios monetarios a los individuos mayores que pretendan desarrollar una actividad laboral desde la óptica del autoempleo. En este caso, los resultados del programa son similares a los dos anteriores: baja participación por parte de los individuos y escasa implementación en EEUU, únicamente 7 estados lo llevaron a cabo (Blanchflower, 2004).

[70] La comparación con la situación en Japón de los trabajadores de edad avanzada (60 años y superior) se debe a que, según apuntan los autores, Japón y EEUU son dos de los países donde dicha cohorte de trabajadores permanece durante un mayor periodo de tiempo en la fuerza laboral en comparación con otros países de la OCDE.

Las anteriores alternativas también se han evaluado en multitud de países europeos con resultados bastante heterogéneos. Las evaluaciones son particularmente numerosas en el caso de los países ubicados en el centro de Europa. Martin y Grubb (2001) en su estudio para los países de la OCDE señalan que estas medidas acarrean un fuerte efecto peso muerto y sustitución, lo que no termina por ayudar a la contratación de trabajadores a nivel general (tampoco para los de edad avanzada).

Jaenichen y Stephan (2011) evalúan los subsidios salariales introducidos por el gobierno alemán en el año 1998 (EGZ, traducido en castellano como "suplemento de integración")[71]. Las medidas se concretaban en subsidios que sufragaban, como máximo, el 70% del coste laboral de los individuos durante un máximo de 70 meses. Para poder recibirlos las empresas tenían que reintegrar a los trabajadores desempleados en el mercado laboral. En el caso de incumplirse un periodo mínimo de empleo la empresa se veía obligada a reintegrar al erario público una parte de dicho subsidio. Entre los individuos analizados se encuentran trabajadores cuya edad está comprendida entre los 50 y los 64 años, aunque su representatividad dentro del total de individuos no es muy elevada y por lo tanto, según advierten los autores, los resultados deben de tomarse con cautela. Esta investigación muestra ciertos efectos positivos de los subsidios laborales que se integran en el programa.

Los individuos que participaron en este programa mejoraron su empleabilidad en el corto plazo, aunque los efectos tienden a desaparecer conforme se avanza en el tiempo. Los resultados son particularmente relevantes para las mujeres de la antigua Alemania del Este. También se señala que los efectos de los subsidios laborales de corto y largo plazo sobre el empleo no difieren mucho. Finalmente, el estudio también muestra que las perspectivas laborales futuras (largo plazo) de aquellos individuos que se han visto beneficiados por un empleo subsidiado no resultan ser peores que los que han tomado parte en un empleo no subsidiado.

Otro trabajo a destacar es el de Boockmann et al. (2012), donde se vuelven a evaluar los efectos del programa EGZ. Tras la evaluación se concluyó que este programa de medidas si consiguió, al menos en el corto plazo, aumentar el número de contrataciones de trabajadores de edad avanzada (50 años en adelante) así como las transiciones desde el desempleo al empleo cuando se compara con la situación en la que no existen subsidios a la contratación. Pese a los anteriores resultados, el estudio también reveló que la posibilidad de mantener el empleo en el largo plazo resultaba escasa, así como la probabilidad de llevar a cabo transiciones hacia empleos no subsidiados. Por lo tanto, se revela la existencia de un importante efecto peso muerto, sustitución y desplazamiento.

[71] "Eingliederungszuschuss", es la denominación de dicho programa en alemán.

Una evaluación similar para el caso de Finlandia durante el periodo 2006-2010 es la de Huttunen et al. (2013). En este periodo el gobierno lanzó un programa a gran escala que pretendía otorgar subsidios a todos los trabajadores de bajo nivel salarial (empleados o desempleados) que tuvieran 54 o más años. Esta medida se encargaba de sufragar el 16% del sueldo bruto mensual (como máximo) y solo estaba disponible para los individuos cuyo salario no superase los 2.000€ al mes.

En comparación con programas anteriores, estos subsidios resultaban ser menos generosos aunque el periodo temporal durante el que se percibían era superior. Los resultados de esta investigación muestran que los efectos del subsidio fueron muy limitados (únicamente para los individuos de 58 años de edad o superior) por la escasa respuesta de los empleadores a contratar trabajadores mayores ante cambios en el coste laboral (demanda inelástica)[72].

Al igual que se comentaba en el apartado anterior, los estudios dirigidos al caso español no resultan ser muy abundantes a la hora de evaluar el efecto que este tipo de políticas ejercen sobre los trabajadores de edad avanzada. Esta situación resulta muy paradójica si tenemos en cuenta que España es uno de los países que más dinero invierte en políticas activas relacionadas con el mercado laboral del entorno OCDE. Una excepción es el trabajo de García-Pérez y Rebollo (2009) donde se evalúan medidas puestas en marcha por los gobiernos regionales destinadas a aumentar el nivel de empleo mediante la creación de contratos permanentes para los individuos que son objetivo de estas políticas. Los resultados de este estudio muestran, en términos globales, un moderado efecto positivo de transición hacia un contrato permanente para los trabajadores varones cuya edad es superior a los 45 años. En el caso de las mujeres no se obtiene un resultado estadísticamente significativo, por lo que se puede afirmar que los subsidios no parecen haber afectado a la probabilidad de obtener un contrato permanente. En segundo lugar, la investigación estudia si el efecto de las anteriores medidas laborales es diferente en función de la duración que tenga el nuevo contrato creado. En este caso se obtiene que, conforme aumenta la transición hacia un contrato laboral de mayor duración, el efecto tiende a desvanecerse, volviéndose negativo para las mujeres de más de 45 años. Finalmente, los autores apuntan que los resultados son especialmente relevante para pequeñas empresas, de no más de 20 empleados, y en trabajos poco cualificados.

7.3.2 Ventajas e incentivos fiscales

Estas medidas consisten en otorgar rebajas impositivas y/o bonificaciones fiscales a empresas/empleadores para que aumenten la contratación o desarrollen acciones que traten de conservar el puesto de trabajo de los emplea-

[72] Los resultados de dicho estudio muestran elasticidades de demanda laboral que oscilan entre los valores 0.07 y 0.13 (en valor absoluto).

dos de edad avanzada. Los responsables de política económica intentan, mediante estas medidas, generar efectos positivos e importantes a nivel cuantitativo, sobre las posibilidades de empleo de los grupos poblacionales más vulnerables (Snower, 1994,1996; Phelps, 1997,1997b). En este punto es necesario tener en cuenta la existencia de investigaciones que ofrecen evidencia empírica apuntando a una alta elasticidad de demanda laboral de los trabajadores veteranos, tanto en el margen intensivo (Friedberg, 2000; Keane, 2012) como en el extensivo (Keane y Rogerson, 2012). Por lo tanto, los efectos discutidos en apartados anteriores se potenciarían, y eso aumentaría la magnitud de los efectos positivos de estas medidas[73].

Sin embargo, también existen estudios en los que se pone en entredicho la efectividad de este tipo de medidas por la reducida elasticidad de la demanda de trabajo de este tipo de individuos (Zabalza et al. 1980; Hanoch y Honig, 1983). Estos trabajos señalan que los efectos de las políticas de incentivos fiscales podrían ser muy reducidos, o incluso nulos, debido a que reducciones en el coste laboral para los empleadores apenas provocarían efectos tangibles en materia de contratación laboral.

Varios trabajos analizan y evalúan cuales han sido los resultados de estas políticas gubernamentales en EEUU. En Liebman et al. (2008) se explota la existencia de discontinuidades a la hora de recibir beneficios por parte de la Seguridad Social de EEUU, para evaluar el grado en el que estas influyen sobre tres aspectos fundamentales de la oferta laboral de los trabajadores de edad avanzada (52 años en adelante)[74]. Específicamente, se estudia el efecto sobre la edad de retiro de la población activa, sobre las horas de trabajo efectivas y sobre los ingresos laborales de los individuos. Los resultados obtenidos rechazan que la oferta laboral de estos individuos no se vea afectada por los incentivos desarrollados a través de los beneficios asociados al sistema de Seguridad Social estadounidense. La evidencia empírica señala que los individuos son más propensos a abandonar la fuerza laboral cuando la diferencia entre los impuestos nominales que pagan, en concepto de Seguridad Social, y los beneficios sociales que reciben es mayor. En lo que respecta al margen intensivo, los resultados obtenidos no resultan ser muy robustos estadísticamente.

Los autores aportan resultados que contradicen la hipótesis que sugiere que los individuos no terminan de captar la relación existente entre el pago de unas cotizaciones más altas, en concepto de impuestos a la Seguridad Social, con recibir unos beneficios sociales mayores en el momento en que sean elegibles para ello. Por consiguiente, el efecto de dotar de una mayor transparencia a la relación entre el pago de cotizaciones sociales y a los beneficios

[73] La introducción de este tipo de medida de política activa de mercado laboral se fundamenta, en gran medida, en los trabajos de Marx (2001) y Albanese y Cockx (2019).

[74] Consúltese la sección 2.2 (*"Sources of discontinuities-in-the-limit in marginal Social Security Benfits"*) del trabajo de Liebman et al. (2008) para una mayor información acerca de cuál son las discontinuidades legales existentes que afectan a los beneficios sociales en EEUU.

recibidos resultaría ser menor que lo que es asumido de forma general por el gran público.

Desde una perspectiva similar, Alpert y Powell (2012) argumentan que existen varios motivos por los cuales el efecto de los incentivos fiscales no son los mismos para los trabajadores de edad avanzada y para el grueso de la población que se ve afectada por estos. En concreto, las diferencias en términos de salud afectan a las preferencias de los individuos a la hora de ofrecer horas de trabajo en el mercado laboral. Por otro lado, las diferencias de productividad también contribuyen a la permanencia en el mercado de trabajo, aunque esta varía en función de los distintos tramos de edad de la población.

En base a estos argumentos, el estudio evalúa el efecto de dos reformas fiscales: la Ley de reconciliación de desgravaciones fiscales y de crecimiento económico y la Ley de reconciliación de desgravaciones fiscales de crecimiento económico y empleo. Los resultados apuntan que los instrumentos fiscales si logran ejercer un efecto significativamente positivo sobre las decisiones de participación de los trabajadores ubicados en el tramo de edad 55-74 años, lo que contribuye a retrasar su retirada de la fuerza laboral. El efecto tiende a ubicarse dentro del margen extensivo, mientras que en el margen intensivo no se encuentran efectos concluyentes. Además, el efecto resulta ser significativo solo para los varones, no así en el caso las mujeres.

Otro trabajo a destacar es el de Laitner y Silverman (2012) donde se estudia una hipotética reforma impositiva en el sistema de seguridad social estadounidense. Los autores analizan los efectos que generaría la eliminación del denominado "*OASI Tax*" (y todos los elementos fiscales asociados a este impuesto) a partir de una cierta edad (54 años o tras cumplir una carrera laboral de 34 años). La reforma fiscal propone un escenario donde los individuos que continuasen trabajando después de alcanzar la edad necesaria para poder recibir los beneficios asociados al sistema de seguridad social obtuviesen un incremento del 10,6% en su salario post impuestos.

La propuesta económica que se plantea en este trabajo trata de aumentar el tiempo que los trabajadores de edad avanzada deciden permanecer en el mercado laboral, posponiendo su decisión de retirarse del mismo. Tal y como afirman los autores, los resultados de esta propuesta impositiva generarían efectos heterogéneos entre los diferentes participantes. En primer lugar, los individuos que habían decidido retirarse del mercado laboral antes de la reforma verían como esta reforma fiscal apenas cambia su oferta de trabajo, lo que acabaría generando unas pérdidas de utilidad considerables tras la puesta en marcha de la misma. En segundo lugar, las personas que, en ausencia de la reforma, hubieran continuado trabajando hasta adquirir el derecho a los beneficios de la seguridad social, decidirían aumentar sus carreras laborales (si la reforma se implantase) y verían como su utilidad promedio aumentaría. Por lo tanto, la reforma fiscal diseñada por los autores beneficiaría a aquellos individuos que decidieran continuar en el mercado laboral (aumentado su bienestar en promedio), incentivándoles a permanecer activos durante un mayor periodo temporal en comparación con la situación en la cual la reforma fiscal no se hubiera implantado.

Finalmente, Fetter y Lockwood (2018) analizan los efectos laborales asociados a la puesta en marcha del programa de Asistencia a la Vejez (OAA, por sus siglas en inglés)[75]. Este programa fue puesto en marcha por el gobierno estadounidense en 1930 y más adelante pasaría a integrar el programa de Ingreso Seguro Suplementario (SSI, en inglés). De forma breve, podríamos establecer que el programa OAA se encarga de transferir recursos a los individuos de edad avanzada (65 años en adelante). También, al igual que ocurre con varios de los programas gubernamentales lanzados a lo largo de su historia, esta iniciativa ha sufrido importantes cambios en materia de elegibilidad o en la cuantía de beneficios percibidos en función de los estados en que se aplique.

Las estimaciones de los autores indican que el programa OAA ha contribuido a reducir de forma significativa la participación laboral de los individuos con edad igual a 65 o más años, siendo el efecto más intenso en aquellos estados en los cuales los beneficios asociados son más generosos. Cuantitativamente, los resultados apuntan a que este programa gubernamental es capaz de explicar más de la mitad de la reducción de la oferta laboral de los varones cuya edad se sitúa entre los 65 y los 74 años. En concreto, el efecto es mayor en los individuos cuyo perfil de ingresos potencial es más bajo, poseen niveles bajos de educación y tienen unas perspectivas pobres en lo relativo a su desarrollo dentro del mercado laboral. De acuerdo con estos resultados, se vuelve a ofrecer evidencia empírica de que las acciones del gobierno en materia de fiscalidad ejercen efectos sobre las decisiones de participación de los individuos de edad avanzada.

La literatura económica en torno a este tema también ha aportado contribuciones interesantes al debate desde el contexto de países ajenos a EEUU. Esto es debido al progresivo envejecimiento de la fuerza laboral de muchos países, lo que ha generado una creciente preocupación por parte de las autoridades competentes. Un primer ejemplo de esta literatura lo encontramos en el trabajo de Eichhorst et al. (2014), donde se establece que dichos subsidios pueden ser efectivos a la hora de prevenir el abandono del mercado laboral por parte de los trabajadores de edad avanzada (55-64 años). Sin embargo, también reconoce múltiples elementos que dificultan el análisis de los resultados de estas medidas. En primer lugar, se destaca que los sistemas impositivos no se dirigen específicamente a unos trabajadores de un rango de edad determinado, sino que estos se enfocan en los niveles de renta de los individuos de un espacio económico determinado. Lo anterior dificulta el poder detectar el efecto de dichos instrumentos sobre un grupo específico de individuos en función de su edad (en nuestro caso los trabajadores de edad avanzada). En segundo lugar, la evidencia empírica no termina de aportar resultados concluyentes, obteniéndose resultados mixtos en función del tipo de país analizado, género de los individuos, cohortes de edad de los trabajadores de edad avanzada, nivel de cualificación, etc. Pese

[75] *"Old Age Asisstance"*, es la denominación de dicho programa en inglés.

a estas dificultades, los autores señalan que este tipo de políticas activas de mercado laboral tiende a generar efectos mayores sobre las mujeres en comparación con los varones.

Dejemeppe et al. (2015) también evalúan un conjunto de medidas gubernamentales similares a las estudiadas anteriormente. Estas políticas, impulsadas por la Estrategia de Lisboa, se encontraban encuadradas dentro de la ley denominada como Pacto Intergeneracional de Solidaridad desarrollado en el año 2005. Entre las reformas, se incluía un bloque destinado a reducir las contribuciones al sistema de seguridad social de los empleadores que contratasen a trabajadores de edad avanzada. Específicamente, el programa se encargaba de ampliar la reducción de la cotización mensual a 400€, contando con una reducción máxima de 800€ alcanzable a la edad de 65 años. Los autores, obtienen evidencia empírica de un efecto sustitución en la composición laboral del mercado de trabajo. Curiosamente, el efecto de las medidas anteriores generó un pequeño aumento de la tasa de empleo de la cohorte de trabajadores de 50 a 59 años de edad, aunque dicho resultado es demasiado reducido para ser considerado estadísticamente significativo, siendo mayor para los varones que para las mujeres. Sin embargo, el aumento de la ocupación en la cohorte anterior parece haberse llevado a cabo a expensas de los trabajadores cuya edad se ubica entre los 35 y los 44 años, ya que los resultados evidencian un impacto negativo (mayor para los varones que para las mujeres), aunque reducido, sobre el empleo de dicho colectivo.

Otra investigación en esta línea es la de Albanese y Cockx (2019), en la que se analiza el efecto de una política puesta en marcha por el gobierno belga en el año 2002. Concretamente, la medida se basa en el establecimiento de reducciones en las contribuciones a la seguridad social condicionadas a la contratación de individuos cuya edad sea igual a 58 o más años. El programa se encargaba de reducir la cotización de los empleadores privados a 400€ trimestrales, en el caso de contratar a un individuo perteneciente a esa cohorte de edad y que desarrolle un trabajo que, al menos, equivalga al 80% de lo que lo haría en uno a tiempo a completo. En el caso de que el porcentaje se sitúe por debajo del 33%, la bonificación fiscal se reduce a 0. La muestra analizada fue de 250.000 trabajadores y contaba con una gran variedad de ocupaciones. Los resultados obtenidos mostraron que dicha iniciativa gubernamental no generó ningún tipo de resultado estadísticamente significativo a nivel global. Sin embargo, sí que se obtuvo un efecto positivo de la medida para el sector manufacturero, aunque únicamente para los individuos varones. Por otro lado, la medida también registro un efecto positivo (muy modesto) en el caso de las horas de trabajo para los empleados de esa cohorte.

7.4 El efecto de las reformas legislativas en materia de pensión y retiro laboral.

Este apartado se centra en estudiar el papel que ejercen las rentas futuras sobre las decisiones de jubilación o retirada de la fuerza laboral de los individuos de mayor edad. Concretamente, se estudian los efectos de las políticas económicas encaminadas a modificar el montante que los trabajadores recibirán en el futuro en concepto de pensión (Montizaan et al. 2010) así como las medidas que tratan de analizar cuáles son los incentivos económicos que los individuos consideran a la hora de decidir su edad de jubilación (Gutiérrez-Doménech, 2006)[76].

La literatura estadounidense ha aportado varias consideraciones importantes a esta cuestión ofreciendo evidencia empírica mixta en torno a la efectividad de dichas políticas. Un primer ejemplo es el trabajo de Gustman y Steinmeier (2009). En este estudio se analizan cuáles han sido los efectos de varias reformas del sistema de seguridad social estadounidense durante el periodo 1992-2004 sobre la edad de retirada del mercado laboral de los trabajadores varones de edad avanzada (65-67 años). Los autores concluyen que el efecto de las reformas gubernamentales ha tenido un impacto positivo sobre la vinculación laboral de los varones con el mercado de trabajo. Concretamente, el estudio indica que durante el periodo 1992-2004, los cambios legislativos contribuyeron a aumentar el tiempo dedicado al trabajo en un 9%, mientras que el porcentaje de trabajadores a tiempo completo lo hizo en un 2%. Sin embargo, si se analiza el periodo de tiempo que comienza en el año 1994 y finaliza en 2004, la aportación de estas reformas se mitiga en gran medida, explicando, aproximadamente, un 16% del incremento total que se produjo en dicho periodo.

La investigación de Blau y Goodstein (2010) se enfoca en un contexto muy similar. Los autores estiman el impacto generado por algunas variables a la hora de explicar la variación en la participación de la fuerza laboral de los varones de edad avanzada (55-69 años), que disminuye desde los años sesenta hasta la década de los ochenta para aumentar a partir de entonces. En concreto, se analiza el efecto de los cambios legislativos, la cuantía de los beneficios a lo largo de la vida laboral, los salarios percibidos, la participación de los cónyuges en el mercado laboral, así como la composición demográfica de la población masculina durante el periodo 1962-2005. La evidencia empírica señala que, las reformas legislativas en Estados Unidos durante el periodo 1960-1980, podrían llegar a explicar, aproximadamente, un 16% de la reducción de la fuerza laboral que se dio durante ese momento temporal. Pese a los resultados anteriores, el aumento de la participación laboral de los individuos de edad avanzada a partir de 1980, ofrece unas conclusiones distintas. En este caso, las medidas que buscaban incentivar el aumento de

[76] Consúltese Hernæs (2013) y Blundell et al. (2016) para una discusión más extensa de este tipo de medidas.

la vinculación laboral de la cohorte anterior parecen indicar que contribuyeron a explicar entre un cuarto y la mitad de dicho incremento.

Por su parte, Behaghel y Blau (2012) evalúan los efectos sobre el empleo del aumento de la edad de jubilación de los 65 a los 66 años en los trabajadores de edad avanzada. Esta reforma legislativa se encuadra dentro de los intentos de aliviar los desajustes financieros en materia de seguridad social en el caso de EE. UU. Los resultados del estudio se encuentran en línea con lo observado en el grueso de la literatura, y que indican una mayor vinculación con el mercado laboral. Una óptica similar es la adoptada en Delavande y Rohwedder (2017), donde se estudia el comportamiento de los individuos ante una posible reforma del sistema de seguridad social que contribuyese a reducir en un 30% los beneficios del mismo. Ambos autores consideran que ese escenario perfectamente podría ser una realidad en un corto periodo de tiempo, ya que la reforma del sistema de seguridad social estadounidense es una necesidad inmediata y demandada por varios actores relevantes de la sociedad (líderes políticos, medios de comunicación, agentes sociales etc.)[77]. Los autores estudian cómo se vería afectado el mercado laboral estadounidense en función de este escenario, estudiando las respuestas de una muestra representativa de individuos con 51 o más años de edad.

Los resultados aportan evidencia empírica determinante en torno al fortalecimiento de la vinculación al mercado laboral de este grupo de individuos frente a un escenario hipotético como el considerado en el artículo. En torno al 75% de los individuos encuestados modificarían su comportamiento ante dicho escenario. De esta manera, un tercio de estos reduciría su nivel de gasto, un 30% optaría además por aumentar el tiempo dedicado al trabajo, y otro 9% optaría únicamente por trabajar durante un mayor periodo de tiempo. Mastrobuoni (2009) y Brown y Laschever (2012) ofrecen una evidencia similar.

En la misma línea también está el trabajo de Hakola y Määttänen (2007), en el que se evalúan los efectos de la reforma del sistema de pensiones finlandés del año 2005[78]. Esta modificación afectó a todos los nuevos pensionistas, calificándose como la reforma "más ambiciosa" en los últimos 40 años. Tras numerosas negociaciones con los principales agentes implicados, las modificaciones principales del sistema de pensiones fueron posponer la edad de retiro efectiva de la fuerza laboral en un intervalo de 2 a 3 años y ajustar los esquemas que regulan la pensión recibida al aumento promedio de la espe-

[77]Tal y como se apunta por parte de la Junta Directiva del fondo de la Seguridad Social estadounidense: *"The U.S. Social Security trust fund (OASI) is predicted to be depleted by 2035"*.

[78] Para una exposición más extensa acerca del funcionamiento del sistema de pensiones finlandés y de la reforma del mismo puesta en marcha en el año 2005 consúltese la información recopilada por parte del *"Finish Centre for Pensions"*
(https://www.etk.fi/en/the-pension-system/dynamic-pension-scheme/pension-reform-in-2005/).

ranza de vida. Los autores estudian cuales han sido los efectos de dicho cambio legislativo sobre la edad media de salida del mercado laboral por parte de los individuos finlandeses. Los resultados sugieren un incremento cercano a los 8.5 meses en la edad media de salida del mercado laboral de los individuos de mayor edad. Nuevamente se establece que las reformas puestas en marcha contribuyen a retrasar la retirada de los individuos de mayor edad del mercado laboral, y provocan una mayor vinculación con el mercado laboral de dicho país.

Un enfoque similar utilizan Edwards y James (2010) para estudiar la reforma del sistema de pensiones del año 1981 en Chile. Entre las numerosas modificaciones destacan las importantes restricciones dirigidas a desincentivar la retirada anticipada del mercado de trabajo. En este caso la evidencia empírica apunta a una extensión de las vidas laborales de los individuos afectados por dicha reforma. También se obtienen resultados que apuntan a un incremento en el capital humano y específico de la fuerza laboral de los trabajadores más experimentados, así como un aumento de los incentivos para aumentar y actualizar las habilidades ocupacionales de los trabajadores afectados. Estos mismos resultados también se obtienen por Manoli y Weber (2010) para Austria.

Desde una óptica mucho más descriptiva, Dietz y Walwei (2011) discuten las distintas reformas que se han producido en el sistema de pensiones y en la edad de jubilación en Alemania desde mediados de los años noventa hasta el final de la primera década del siglo XXI. Dentro de este contexto se diferencian un total de ocho reformas que afectan a diversos grupos poblacionales dentro de los individuos de edad avanzada (trabajadores discapacitados, trabajadores desempleados, mujeres etc.)[79].

Pese a las diferencias existentes, todas las medidas tienen como objetivo incentivar la participación laboral de los individuos de edad avanzada en el mercado laboral. Concretamente, se trataba de lograr mejorar la vinculación con el mercado laboral mediante la reforma de la edad de jubilación o estrechando la relación entre empleo (desempleo) y retirada del mercado laboral. En este caso, se destacan las reformas puestas en marcha durante los últimos años de la década de los años noventa, las cuales aumentaron la edad de jubilación de los trabajadores desempleados (en 1994, de los 63 a los 65 años), de las mujeres (en 1997, de los 60 a los 65 años de edad), de los individuos que contaban con un seguro a largo plazo (en el año 1997, pasando de los 63 a los 65 años) y finalmente de las personas discapacitadas. Posteriormente, en el año 2008 se refuerzan dichas medidas aumentando la edad de jubilación hasta los 68 años de forma generalizada. En lo que respecta a la efectividad de dichas medidas, los autores consideran que es arriesgado atribuir las mejoras observadas en los últimos años únicamente a estas reformas. La existencia de una tendencia económica positiva durante los años

[79] Véase el cuadro A4 del apéndice en Dietz y Walwei (2011) para una explicación más extensa de las reformas a las que se alude en el texto principal.

previos a la crisis económica mundial del año 2008 puede haber contribuido a explicar gran parte de la mejora observada en la empleabilidad de dicho colectivo de trabajadores.

En el trabajo de Staubli y Zweinmüller (2013) se pone en cuestión si las políticas orientadas a incrementar la edad de jubilación generan una mayor vinculación de los individuos de edad avanzada hacia el mercado laboral. En esta investigación se analiza el efecto de dos reformas en Austria que contribuyeron a incrementar la edad necesaria para poder optar a la jubilación anticipada. Tal y como se informa en el artículo, el sistema de pensiones austriaco establecía la edad de 60 años para los varones y de 55 años para las mujeres como requisitos necesarios para poder reclamar pensiones basadas en una retirada temprana del mercado laboral (jubilación anticipada). Ambos requisitos estaban condicionados a una contribución de 35 y de 37,5 años para los hombres y las mujeres, respectivamente. Este sistema fue reforzado en el año 2000, cuando el gobierno austriaco implementó un nuevo esquema de jubilación anticipada. El sistema facilitaba la transición del mundo laboral hacia la jubilación, a condición de reunir un total de 15 años de trabajo durante los últimos 25 para el caso de los hombres mayores de 55 años, mientras que a las mujeres mayores de 50 años se les permitía reducir su jornada laboral previa en un 40-60% durante un periodo máximo de 5 años.

Pese a las anteriores reformas, en los años 2000 y 2003 el gobierno de Austria llevó a cabo un conjunto de medidas destinadas a mejorar la salud fiscal del sistema público de pensiones. Tal y como reconocen los autores, la modificación más importante consistió en aumentar la edad necesaria para poder optar a la jubilación anticipada, incrementándola en 1.5 años (hasta los 61,5 años para los hombres y los 56,5 años para las mujeres), junto con lo anterior, se dictaminó una extensión del periodo máximo de duración de los beneficios asociados al seguro por desempleo, pasando este de 1 a 1.5 años. Estas medidas fueron intensificadas en el año 2003, donde la edad mínima necesaria se incrementó hasta alcanzar los 65 años para los varones y los 60 para las mujeres. A su vez, esta reforma contribuyó a reducir la generosidad de los beneficios, penalizando a su vez la solicitud de los beneficios económicos ligados a la jubilación anticipada. En base a dichas reformas y mediante la utilización de una muestra compuesta por un total de 440.537 hombres y 495.714 mujeres, cuya edad se encuentra en el intervalo 57-65, se estudian los efectos sobre el empleo de dicho grupo poblacional.

Los autores ofrecen evidencia empírica de los efectos positivos de dichas reformas a la hora de aumentar la vinculación de la cohorte de trabajadores de más edad con el mercado laboral. En el caso de los hombres, el estudio apunta que dichas reformas consiguieron aumentar el empleo en 9,75 puntos porcentuales, mientras que las mujeres se vieron afectadas en un total de 11 puntos porcentuales.

Una perspectiva distinta, aunque muy original, es la que se detalla en el trabajo de Montizaan y Vendrik (2014). Este estudio evalúa el efecto de la reforma del sistema de pensiones que tuvo lugar en los Países Bajos durante el año 2006 sobre el bienestar de los individuos que se ven afectados por

ella. En términos prácticos la modificación legislativa pretendía estimular la participación laboral de los trabajadores veteranos, evitando su retirada de la población activa una vez reunieran los requisitos necesarios para poder recibir una renta monetaria en concepto de pensión. Concretamente, la reforma abolía el trato preferencial del que gozaban los planes de jubilación anticipada para todos los trabajadores nacidos después del año 1949. Las consecuencias de dicha reforma para los empleados del sector público dieron lugar a dos regímenes distintos de jubilación. En primer lugar, los trabajadores nacidos antes del año 1950, que hubieran trabajado de forma continua en el sector público desde el mes de abril del año 1997, seguirían contando con los derechos de jubilación previos a la reforma[80]. En segundo lugar, los trabajadores públicos que no hubieran trabajado, de forma continuada, en el sector público los 10 años anteriores a la jubilación se encontrarían sujetos al nuevo sistema que resultaba ser menos beneficioso que el que existía anteriormente[81].

Los autores analizan una muestra compuesta por 11.807 varones durante los años 2008 y 2009 (56-57 años de edad). Los resultados de la investigación apuntan que la reforma introducida en el año 2006 tuvo un efecto negativo sobre el bienestar de los individuos afectados. En concreto, este cambio afectó negativamente a la satisfacción general y a la satisfacción laboral que reportaban los individuos tratados, lo que traducido a efectos salariales se correspondería con una reducción del salario anual. A modo de conclusión, el estudio sugiere que, pese a que la reforma contribuye de forma positiva a retrasar la edad de jubilación y a incentivar la participación laboral de los individuos de mayor edad, genera efectos negativos en el bienestar de los sujetos que se ven afectadas por la misma.

Una visión contraria a las investigaciones anteriores se observa en Miyazaki (2014). En esta investigación se ponen en entredicho los efectos positivos que conlleva la puesta en marcha de reformas del sistema de pensiones que contribuyan a aumentar la edad de jubilación. El trabajo estudia los efectos sobre la producción agregada y sobre el sistema de seguridad social que generará el aumento de la edad de jubilación de la población japonesa durante los próximos diez años, y que implica pasar de los 60 a los 65 años de edad necesarios para poder retirarse del mercado laboral y recibir una pensión de jubilación. El enfoque teórico de este trabajo sugiere que dicha política podría generar efectos adversos en el sistema económico. En con-

[80] Entre estos derechos se encontraba la posibilidad de jubilarse de forma anticipada al alcanzar cualquier edad comprendida entre los 55 y los 65 años, garantizándoles altas tasas de sustitución de los salarios anuales que recibían como empleados (Montizaan y Vendrik, 2014).

[81] Algunas características de este nuevo sistema eran las siguientes: a) Reducción de la pensión de jubilación; b) aumento de la contribución fiscal de los pagos en concepto de pensión y c) aumento de los incentivos a posponer la decisión de jubilación y continuar trabajando (penalizaciones sobre los ingresos de la pensión de jubilación si decide retirarse del mercado laboral antes de cumplir los 65 años y en los suplementos originados por atrasar la decisión de jubilación) (Montizaan y Vendrik, 2014).

creto, el autor apunta hacia una reducción de la producción media por trabajador, de la producción agregada y también de los beneficios asociados a la jubilación.

La explicación de estos efectos encuentra su fundamento en una reducción de la tasa de ahorro por parte de los trabajadores de menos edad debido a que tienen que trabajar durante un mayor periodo de tiempo, y eso reduce su incentivo al ahorro cuando son jóvenes. Una vez los trabajadores han alcanzado una edad próxima a la jubilación, la insuficiente tasa de ahorro no permite generar un stock de capital suficiente para crear crecimiento económico, lo que conlleva una reducción de la producción agregada y del PIB per cápita por trabajador. Por otro lado, aunque el número de trabajadores en la economía aumente, la reducción de la producción agregada generaría una reducción en la cuantía de la pensión recibida por parte de los individuos jubilados.

Qi (2018) analiza la reforma del sistema sueco de pensiones del año 1994 en lo relativo al impacto que tuvo sobre los trabajadores de edad avanzada (60-67 años). Esta modificación legislativa pretendía postergar la decisión de retirada del mercado de trabajo de los empleados que rozaban los 70 años de edad, en línea con las reformas implementadas en otros países del entorno. La evidencia empírica al respecto es concluyente, la reforma legislativa ejerció un impacto notable sobre los individuos con alto capital humano y especifico, y contribuyó a aumentar su permanencia en el mercado laboral. Sin embargo, el efecto resulta ser prácticamente nulo para el resto de individuos. Los autores también apuntan que el efecto resulta ser mayor para el caso de los varones.

Finalmente, Albanase et al. (2019) evalúa el efecto de los esquemas de retirada gradual de la fuerza laboral mediante la utilización de reducciones en el tiempo dedicado al empleo en individuos de 58 años de edad en adelante. En concreto, el cambio legislativo que tuvo lugar en Bélgica en el año 2002 pretendía mejorar la conciliación laboral y vital, incentivando a los trabajadores a reducir su ritmo de vida laboral mediante una menor carga de trabajo y una reducción del tiempo dedicado al mismo. Los resultados de este estudio indican que los individuos, en los años inmediatamente anteriores a ser considerados elegibles para participar en dicho programa, aumentan su vinculación con el empleo, y más en el caso de las mujeres. Sin embargo, cuando los individuos pasan a ser elegibles el efecto se torna contrario generando efectos positivos sobre la salud de los participantes.

En lo que respecta al caso español el número de trabajos centrados en este tema también es notable si se compara con los epígrafes anteriores. Un primer estudio interesante es el de Boldrin et al. (2004), cuyos resultados apuntan hacia el denominado "complemento de mínimos" como una de las causas determinantes a la hora de explicar el incentivo desarrollado por los

individuos a optar por esquemas de jubilación anticipada[82]. También, en García-Pérez et al. (2013) se presta especial atención a cómo afecta el envejecimiento demográfico a la composición de la fuerza laboral. Concretamente, los autores estudian el impacto que tienen los incentivos económicos sobre las decisiones de los trabajadores y los desempleados de edad avanzada (50 años en adelante) en lo relativo a participar o retirarse definitivamente del mercado laboral. El estudio muestra que la regulación en torno al montante y a los años necesarios para percibir una pensión de jubilación también ejerce un efecto notable sobre el comportamiento laboral (especialmente la transición entre el empleo y el desempleo), no solo de los trabajadores, sino también de los empleadores. Por otro lado Pérez et al. (2015 y 2020) encuentran evidencia de la presencia del "*efecto ocio compartido*" a la hora de explicar los incrementos observados en la participación laboral de los varones de más edad desde mediados de los 90. Los autores apuntan a la necesidad de considerar a la unidad familiar más que al individuo cuando se plantean cambios legislativos para la población de estas edades.

Desde una perspectiva distinta, de la Fuente y Doménech (2013) estudian el papel de la reforma del sistema de pensiones en España del año 2011[83]. Básicamente, dicha medida contribuyó a un retrasar la edad de jubilación, tanto en su modalidad parcial como ordinaria, en un total de dos años para el grueso de la población española. Las estimaciones de dicho estudio concluyen que esta reforma generará una importante reducción del gasto de pensiones (1,4 puntos porcentuales sobre el PIB) una vez se hayan puesto en marcha en su totalidad (año 2027). Este efecto podría contribuir a mejorar el estado financiero del sistema debido a una postergación de la edad de retirada de la fuerza laboral por parte de los individuos que deciden jubilarse. Finalmente, una investigación similar al trabajo anterior es la de Sánchez-Martin et al. (2014), donde también se analiza el impacto de la reforma del sistema de pensiones anterior. Los resultados de dicho estudio muestran que la modificación legislativa contribuyó a generar tanto efectos positivos como negativos sobre los trabajadores de edad avanzada (50 años o más). En concreto, la reforma generó un importante aumento de la oferta laboral de dicho colectivo de trabajadores a la par que reducía el bienestar de los individuos objetivo de las mismas.

[82] El complemento de mínimos se corresponde con una pensión mínima garantizada para aquellos individuos que poseen carreras contributivas muy cortas o han contribuido en cantidades muy reducidas al sistema.

[83] Consúltese Conde-Ruiz y Meseguer (2006) para una mayor información acerca del sistema de pensiones en España.

7.5 Actuaciones en el ámbito regional

Un punto importante a la hora de realizar este estudio tiene que ver con la relevancia que este grupo de población ha tenido en el pasado, y como se ha tenido en cuenta para el diseño de políticas laborales dentro de Castilla y León. En este sentido, parece conveniente realizar una revisión de las actuaciones llevadas a cabo sobre el colectivo en los informes de situación económica que elabora el Consejo Económico y Social de Castilla y León anualmente.

Hasta el año 1995 no se recoge en estos informes un epígrafe específico dedicado a la política de empleo (Epígrafe 2.11 en ese informe). Para ese año ya se incluyen líneas de ayuda gestionadas por la administración regional y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Se fomentan 777 nuevas contrataciones con un promedio cercano a los 3.000 euros por contrato. Se apoya a 1.099 autónomos (550.848 pesetas/3.300 euros por puesto) y se subvencionan 2.195 transformaciones (250.000 pesetas/1.500 euros por transformación). En ese mismo informe se recoge la utilización de la contratación temporal como medida de fomento de empleo, y se modifica este año al considerar entre los colectivos objetivos el de mayores de 45 años.

En el año 1996 ya se establecen programas concretos de fomento del empleo con líneas dirigidas al fomento de nuevos empleos, a la transformación de temporales en indefinidos, a sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, a cooperativas y sociedades laborales, al empleo autónomo, a la integración de minusválidos en CEE y a municipios y mancomunidades.- A modo de ejemplo, la Consejería de Industria, Comercio y Turismos dedica más de 26 millones de pesetas (156.263 euros) para apoyar el empleo del colectivo de mayores de 45 años y el INEM tiene un programa de promoción de contratación indefinida incentivada dirigida a colectivos desfavorecidos con más de 678 millones de pesetas (4 millones de euros).

El informe de 1997 recoge como primera de las líneas básicas de la política de empleo la dedicada a incentivar la contratación indefinida de nuevos empleos (Órdenes 18-XII-96 y 15-V-97) para trabajadores desempleados pertenecientes a colectivos especiales: parados de larga duración mayores de 30 años, parados mayores de 45 años, desempleados menores de 30 años, mujeres en paro con responsabilidades familiares, minusválidos y extoxicómanos rehabilitados (tanto la contratación a tiempo completo como parcial). Ese mismo año se establece un nuevo marco legal de contratación. Así el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida se podrá suscribir con desempleados jóvenes (18 a 29), parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de 45 años o minusválidos. Por su parte, el contrato indefinido inicial y la transformación de temporal a indefinido tiene bonificación del 60% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los dos primeros años y del 50% en el resto del contrato para los mayores de 45 años.

A partir de este momento se comienza la elaboración de planes de empleo por parte del gobierno regional. Los tres primeros son trianuales para los periodos 1998-2000, 2001-2003 y 2004-2006. El cuarto plan se aplica para

el periodo 2007-2010 y el quinto solo se elabora para el año 2011. Con posterioridad a estos planes se elaboran dos estrategias integradas, una para el periodo 2012-2015 y otra entre 2016 y 2020 que aún está en vigor. Estas estrategias incluyen planes de empleo, de formación profesional, de prevención de riesgos laborales y de igualdad y conciliación.

7.5.1 Los Planes Regionales de Empleo

En general todas estas actuaciones pretenden servir de complemento a las que ya se proponen en los planes de empleo nacional y las estrategias planteadas a nivel europeo, pero teniendo en cuenta las peculiaridades de la comunidad autónoma.

Con el primer plan de empleo se desarrollan simultáneamente un plan de empleo joven y un plan de empleo para desempleados mayores de 30 años. Estos cuentan con cinco programas comunes: fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena, transformación de empleos temporales en indefinidos, fomento del autoempleo, fomento de integración de desempleados en sociedades anónimas y de responsabilidad limitada y fomento de la integración de desempleado en empresas de economía social. La única diferencia entre uno y otro plan son las cuantías de las indemnizaciones.

El plan de mayores está destinado a desempleados mayores de 30, pero prestando especial atención a parados de larga duración, mayores de 45, mujeres con responsabilidades familiares, emigrantes retornados, personas con discapacidad y los colectivos amenazados de exclusión del mercado laboral. En los primeros años de este plan el 13% de los puestos subvencionados recae en mayores de 45 años.

Entre las recomendaciones de estos planes está la de profundizar en la consecución de los nuevos acuerdos entre la Administración y los Agentes Sociales para realizar programas de empleo estable, incidiendo sobre todo en aquéllos grupos con mayor tasa de paro (personas entre 16 y 24 años), y con mayores dificultades de reinserción en el mercado laboral (parados mayores de 45 años).

En el último de los años correspondientes al primer plan regional de empleo se destinó al Plan de Empleo para los mayores de 30 años el 27,5% del presupuesto en incentivos del 2000, y los empleos favorecidos ascendieron a un total de 6.436 (71% varones y 29% mujeres).

7.5.2 Estrategia Integrada 2012-2015

En esta primera estrategia integrada tampoco hay un tratamiento específico para el grupo de población que nos ocupa, aunque si existen algunas medidas que pueden tener algún efecto tangencial sobre ellos. Entre estas medidas destacamos las detalladas a continuación:

- El Plan de empleo incluido en esta estrategia considera a los mayores de 45 años como parte del colectivo de personas con mayores dificultades de inserción laboral.

- Dentro de las actuaciones de fomento del empleo por cuenta ajena, en el apartado correspondiente a los incentivos a la contratación temporal en determinados puestos, se considera colectivo preferente el de los trabajadores mayores de 45 años, con especial atención a los mayores de 55 años en el marco de esa Estrategia nacional específica.

- En relación con las actuaciones de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la economía social, se fomenta la incorporación de Socios en Cooperativas y Sociedades Laborales, y se considera a los mayores de 45 años como destinatarios prioritarios.

- Se crea un programa complementario a las actuaciones extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a trabajadores excedentes de determinados sectores, que está destinado a todos aquellos trabajadores mayores de 55 años que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente.
  - También se incentivará reinserción laboral de trabajadores afectados por expedientes de regulación de la empresa SINTEL , en situación de desempleo y mayores de 52 años.
  - Dentro del plan de prevención de riesgos laborales se incluye a los mayores de 55 años dentro del grupo de trabajadores especialmente sensible y se propone estudiar sus condiciones de seguridad salud laboral, y también adaptar los puestos de trabajo a sus características.
  - Finalmente, y dentro del plan de estímulos al crecimiento se recogen diferentes actuaciones:
    - Dentro del programa I se fomenta e incentiva la contratación por entidades locales de desempleados, preferentemente de jóvenes menores de 30 años o desempleados mayores de 45 años de larga duración.
    - El programa IX establece la recualificación de desempleados procedentes de sectores en crisis, especialmente de la construcción, en aquellos sectores emergentes o nichos de mercado donde puedan volver a encauzar su trayectoria profesional. Tendrán preferencia en el acceso a este programa los mayores de 45 años.

7.5.3 Estrategia Integrada 2016-2020

En esta segunda estrategia es la primera vez que encontramos un plan de actuación plurianual especialmente dirigido a este grupo de población. Concretamente el Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 establece una especial dedicación a las personas con 55 o más años, preferentemente sin prestaciones derivadas del desempleo, con un Plan Especial que abarca el periodo 2018 - 2020, con una dotación cercana a los 80 millones de euros (el reparto detallado año por año se recoge en el cuadro A7). Además de las medidas que tienen como destinatarios a los trabajadores en general, y que por lo tanto también son aplicables a la población de más edad, en el marco

de este Plan Especial, se establecen diferentes actuaciones. En primer lugar se aplican tres programas para el fomento del empleo y que son los establecidos a continuación:

- **Subvenciones a entidades locales para la contratación de personas desempleadas mayores de 55 años**. Se trata de programa de contratación de personas mayores de 55 años para municipios con más de 5.000 habitantes para la realización de obras o servicios públicos esenciales o de interés general y para las Diputaciones Provinciales para la realización de actividades relacionadas con la mejora del medio natural. Estas ayudas permitirán a este colectivo percibir el salario según convenio de la entidad local durante doce meses, y por tanto una mejora en sus futuras prestaciones por desempleo (derecho a prestación contributiva y posible subsidios posteriormente) y unas mayores y mejores cotizaciones a la Seguridad Social de cara a futura pensión de jubilación. Se prevé la creación de 500 empleos directos, que junto a la cofinanciación posible, pueden llegar a ser entre 600 y 650 empleos de un año a jornada completa, con salario convenio de la entidad contratante y que da derecho a prestación por desempleo y a posibles subsidios de desempleo y ayudas económicas posteriores.

- **Subvenciones a empresas para la contratación de personas mayores de 55 años**. En estas subvenciones se incluyen dos tipos de ayudas:
  - Ayudas a empresas para la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo: Cuantía de 7.000 euros por cada contrato indefinido ordinario a tiempo completo formalizado con personas desempleadas de 55 o más años. Esta cuantía se podrá incrementar en los siguientes importes acumulables cuando la persona contratada pertenezca a uno de estos colectivos: mujer (1.500 euros más), emigrante castellano y leonés retornado (1.500 euros más) y otras situaciones como no cobrar prestaciones por desempleo y tener responsabilidades familiares, ser parado de larga duración y no percibir cualquier prestación por desempleo, en riesgo de exclusión social, etc. (500 euros más).
  - Ayudas a empresas para la contratación temporal (duración igual o superior a 12 meses) a jornada completa: Cuantía de 6.000 euros por cada contrato temporal de mínimo doce meses de duración a tiempo completo formalizado con personas desempleadas de 55 o más años. Esta cuantía se podrá incrementar en 500 euros si la persona contratada es mujer. La transformación en indefinido de este contrato temporal tendrá un incentivo de 3.000 euros. Con un presupuesto inicial de 2 millones de euros se estiman aproximadamente 300 contratos, aunque depende de que las empresas hagan uso de este programa.

- **Subvenciones al autoempleo de personas mayores de 55 años.** Estas subvenciones también son de dos tipos:
  - Subvención al inicio de actividad económica por cuenta propia: Cuantía de 7.000 euros por el inicio de una actividad económica por cuenta propia (es necesario acreditar la realización de unos gastos superiores

a 4.000 euros). Esta cuantía se podrá incrementar en los siguientes importes acumulables cuando la persona contratada pertenezca a uno de estos colectivos: mujer (1.500 euros más), emigrante castellano y leonés retornado (1.500 euros más) y otras situaciones como no cobrar prestaciones por desempleo y tener responsabilidades familiares, ser parado de larga duración y no percibir cualquier prestación por desempleo, en riesgo de exclusión social, etc. (500 euros más). Además de esta ayuda económica al inicio de actividad, también son subvencionables gastos de contratación de servicios para mejorar el desarrollo de la actividad económica (máximo 3.000 euros) y gastos de realización de cursos de formación (máximo 2.000 euros).

- Extensión de la tarifa plana estatal de las cuotas a la Seguridad Social para trabajadores autónomos mayores de 55 años que hayan sido beneficiarios de la tarifa plana estatal de 12 meses, y a los que se les extenderá esta ayuda otros 12 meses, una vez agotada la anterior.

Existe un segundo dedicado a la programa de protección de trabajadores donde se incluyen las siguientes ayudas:

- **Ayudas a trabajadores mayores de 55 años que provengan de crisis empresariales y otros cierres de empresa:**
  - Ayudas dirigidas a financiar las cuotas a ingresar por el Convenio Especial que tengan suscrito o suscriban con la Seguridad Social: Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores de 55 o más años provenientes de una empresa en crisis.
  - Ayudas de pago único dirigidas a compensar a los trabajadores de la disminución del importe de la indemnización reconocida como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de aquellos, a causa de los referidos despidos o extinciones de contratos cuando esta es abonada por el Fondo de Garantía Salarial.
- **Ayudas económicas a desempleados mayores de 55 años (programa PIE)** El Programa Personal de Integración y Empleo (PIE), consiste en una ayuda económica a personas desempleadas de Castilla y León de 430 euros/mes (80% del IPREM) durante un máximo de seis meses junto con la realización de acciones de orientación, formación y búsqueda de empleo. Entre los colectivos destinatarios de esta ayuda se encuentran los trabajadores desempleados que tengan 55 años o más, con una inscripción ininterrumpida de 6 meses como demandante de empleo (no se considera interrumpida si se ha trabajado menos de tres meses), y que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo desde el 1 de enero de 2010. Ahora también podrán acceder las personas que hayan agotado la Renta Activa de Inserción (RAI).

Se estima un número de beneficiarios en torno a 1.000-1.500 personas, dependiendo de las solicitudes y del cumplimiento de requisitos.

CAPÍTULO 8

Problemas asociados al mercado de trabajo de la población de más de 55 años

Problemas asociados al mercado de trabajo de la población de más de 55 años

8.1. Población en riesgo de pobreza o exclusión social

Este primer apartado tiene por objetivo identificar y caracterizar las situaciones de pobreza y/o exclusión social en Castilla y León en un periodo reciente. De manera particular, sobre el colectivo de personas con más de 55 años. A este fin, hemos llevado a cabo un doble análisis. En primer lugar, y en lo que concierne a la arista de la exclusión social, hemos recurrido a los resultados proporcionados por la *Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales de la Fundación FOESSA*[84] (EINSFOESSA), una novedosa metodología que comenzó a desarrollarse a nivel nacional en 2007. La EINSFOESSA es una encuesta que cuenta con un doble marco de actuación o de público objetivo: el de los hogares y el de la población (individuos). En este sentido, el universo del estudio está formado por la totalidad de los hogares Castilla y León y España, así como por las personas residentes en los mismos. En segundo lugar, y con el propósito de ofrecer una panorámica de la pobreza en la población más envejecida de Castilla y León, hemos optado por explotar una de las herramientas más potentes del INE a este respecto: el atlas de distribución de renta de los hogares. En este segundo caso lo que pretendemos es profundizar en una de las tres dimensiones del indicador AROPE[85] (la población bajo el umbral de la pobreza relativa).

[84] Para una información más detallada acerca de cuestiones metodológicas véase Fundación FOESSA (2014b) (pp.659-686).

[85] El indicador AROPE (*At Risk Of Poverty and/or Exclusion*) es la referencia escogida en la UE para combatir el riesgo de pobreza y exclusión social en el marco de la Estrategia Europa 2020. Se trata de un indicador agregado que combina tres dimensiones: población bajo el umbral de la pobreza relativa, privación material severa y población con baja intensidad de trabajo por hogar. En el segundo de los análisis que desarrollaremos en esta sección nos aproximaremos a la primera de ellas.

En relación con el primero de nuestros diagnósticos, hemos de señalar que el indicador escogido para evaluar la problemática de la exclusión social ha sido el Índice Sintético de Exclusión Social (ISES). Este índice es capaz de resumir las situaciones de exclusión social de los hogares pertinentes partiendo de una batería de 35 indicadores. Estos indicadores, a su vez, se agrupan en tres grandes ejes: el económico, el político y el social-relacional. Y los ejes, por su parte, se subdividen en ocho dimensiones: empleo, consumo, participación política, educación, vivienda, salud, conflicto social y aislamiento social (ver cuadro 8.1).

Cuadro 8.1.
Indicadores FOESSA de exclusión social

Eje	Dimensión	Nº	Indicador
Económico	Empleo	1	Hogares cuyo sustentador principal está en paro desde hace un año o más.
		2	Hogares cuyo sustentador principal tiene empleo de exclusión: vendedor a domicilio, venta ambulante apoyo, marginal, empleadas hogar no cualificadas, peones agrícolas eventuales temporeros, recogedores de cartón, reparto propaganda, mendicidad.
		3	Hogares cuyo sustentador principal tiene un empleo de exclusión: que no tiene cobertura de la seguridad social (empleo irregular).
		4	Hogares sin ocupados, ni pensionistas contributivos, ni de baja, ni con prestaciones contributivas por desempleo del INEM.
		5	Hogares con personas en paro y sin haber recibido formación ocupacional en el último año.
		6	Hogares con todos los activos en paro.
	Consumo	7	Pobreza extrema: ingresos inferiores al 30% de la renta familiar mediana equivalente.
		8	Hogares que no cuentan con algún bien considerado básico por más del 95% de la sociedad (agua corriente, agua caliente, electricidad, evacuación de aguas residuales, baño completo, cocina, lavadora, frigorífico) y que no puede permitírselo.
Político	Política	9	Derecho de elegir a tus representantes políticos y a ser elegido: hogares con alguna persona de 18 o más años, de nacionalidad extracomunitaria (sin convenio de reciprocidad).
		10	Capacidad efectiva de ser considerado y de influir en el proceso de toma de decisiones colectivas: no participan en las elecciones por falta de interés y no son miembros de ninguna entidad ciudadana.
	Educación	11	Hogares con menores de 3 a 15 años no escolarizados.
		12	Hogares en los que nadie de 16 a 64 años tiene estudios: de 16 a 44 años, sin completar EGB, ESO o graduado escolar; de 45 a 64 años, menos de 5 años en la escuela (en 2009 y 2013 se incrementan los años transcurridos desde 2007 a cada tramo correspondiente).
		13	Hogares con alguna persona de 65 o más que no sabe leer y escribir o no han ido a la escuela.

CONTINÚA

VIENE DE PÁGINA ANTERIOR

Eje	Dimensión	Nº	Indicador
Político	Vivienda	14	Infravivienda: chabola, bajera, barracón, prefabricado o similar.
		15	Deficiencias graves en la construcción, ruina, etc.
		16	Humedades, suciedad y olores.
		17	Hacinamiento grave (< 15m2 / persona)
		18	Tenencia en precario (facilitada gratuitamente por otras personas o instituciones, realquilada, ocupada ilegalmente).
		19	Entorno muy degradado.
		20	Barreras arquitectónicas con discapacitados físicos en el hogar.
		21	Gastos excesivos de la vivienda (ingresos - gastos vivienda < umbral pobreza extrema con umbral estable).
	Salud	22	Alguien sin cobertura sanitaria.
		23	Han pasado hambre en los 10 últimos años con frecuencia o la están pasando ahora.
		24	Todos los adultos con minusvalía, enfermedad crónica o problemas graves de salud que les generan limitaciones para las actividades de la vida diaria.
		25	Hogares con personas dependientes (que necesitan ayuda o cuidados de otras personas para realizar las actividades de la vida diaria) y que no la reciben.
		26	Hogares con enfermos, que no han usado los servicios sanitarios en un año.
		27	Hogares que han dejado de comprar medicinas, seguir tratamientos o dietas por problemas económicos.
Social (relacional)	Conflicto social	28	Alguien del hogar ha recibido o recibe malos tratos físicos o psicológicos en los últimos 10 años.
		29	Hogares con relaciones muy malas, malas o más bien malas.
		30	Hogares con personas que tienen o han tenido en los 10 últimos años problemas con el alcohol, con otras drogas o con el juego.
		31	Alguien ha sido o está a punto de ser madre adolescente sin pareja.
		32	Hogares con personas que tienen o han tenido en los 10 últimos años problemas con la justicia (antecedentes penales).
	Aislamiento social	33	Personas sin relaciones en el hogar y que no cuentan con ningún apoyo para situaciones de enfermedad o de dificultad.
		34	Hogares con malas o muy malas relaciones con los vecinos.
		35	Hogares con personas en instituciones: hospitales y pisos psiquiátricos, centros drogodependencias, de menores, penitenciarios, para transeúntes o mujeres.

Fuente: Fundación FOESSA (2014a).

Una vez determinado el valor del ISES[86], a partir de la suma ponderada de esos 35 pilares o indicadores, se ubica al territorio examinado en la situación de integración/exclusión que le corresponda. Tal y como se puede comprobar en páginas sucesivas, se reconocen hasta cuatros estadios alternativos

[86] Se asume que la media para el conjunto de la sociedad es igual a 1 para el primer año considerado.

en la medición del nivel de integración: integración plena, integración precaria, exclusión moderada y exclusión severa.

Siguiendo textualmente a Fundación FOESSA (2014a, 2014b), las cuatro categorías indicadas con anterioridad se pueden definir en los siguientes términos:

Integración plena: expresa la situación de aquellos hogares o personas que no se encuentran afectados por ninguno de los 35 indicadores seleccionados para medir la exclusión social. ISES = 0 (sin ningún problema detectado).

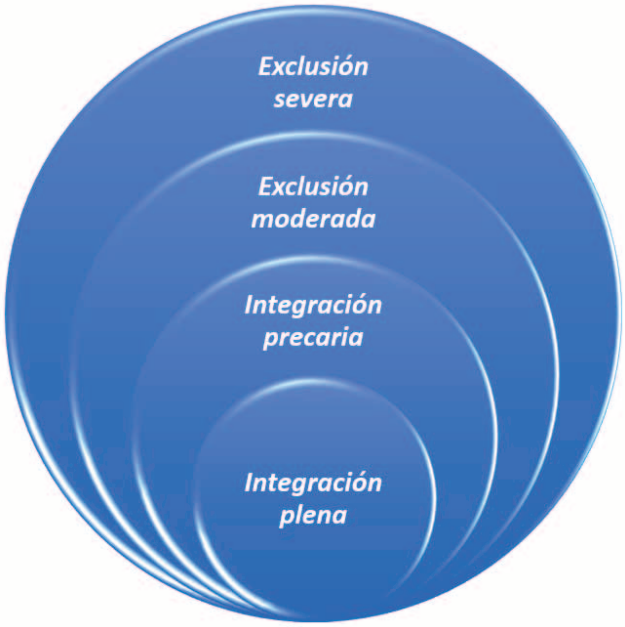
Integración precaria: expresa la situación de aquellos hogares o personas que se encuentran integrados, pero afectados por uno o más indicadores de exclusión, sin que estos supongan un alejamiento significativo de un espacio de socialización integrado. 0 < ISES < 2 (con algún problema, pero en torno a la media de la sociedad en el rango 1 ±1).

Exclusión moderada: expresa la situación de aquellos hogares o personas que se encuentran fuera del espacio social de la integración. Están afectados por indicadores de exclusión altamente *exclusógenos*, si bien se dan elementos compensadores de la exclusión en alguna de las dimensiones analizadas. 2 < ISES < 4 (más del doble de la media de la sociedad)

Exclusión severa: expresa la situación de aquellos hogares o personas que se encuentran más alejados del espacio de la integración. Están afectados por indicadores altamente *exclusógenos* y/o por la acumulación de un gran número de indicadores.

Una interpretación alternativa de esta clasificación, en clave jerárquica, vendría dada por la siguiente figura (Gráfico 8.1):

Gráfico 8.1.
Conceptualización de los procesos de integración social según la Fundación FOESSA



Fuente: Fundación FOESSA (2014a).

Cuadro 8.2.

Estimación del número de personas en situación de exclusión social en Castilla y León y España (2007-2018)

			2007		2009	
Territorio	Marco / Unidad	Nivel de integración	%	Número	%	Número
España	Personas	Integración plena	49	22.156.892	41,4	19.341.699
		Integración precaria	34,6	15.631.811	39,8	18.594.493
		Exclusión moderada	10,1	4.571.959	11,2	5.228.553
		Exclusión severa	6,3	2.840.075	7,7	3.581.062
		Total	100	45.200.737	100	46.745.807
España	Hogares	Integración plena	46,3	7.846.500	43,2	7.617.993
		Integración precaria	37,8	6.395.464	39,5	6.955.896
		Exclusión moderada	10,3	1.744.030	10,6	1.860.219
		Exclusión severa	5,6	950.419	6,8	1.194.091
		Total	100	16.936.413	100	17.628.199

			2013		2018	
Territorio	Marco / Unidad	Nivel de integración	%	Número	%	Número
España	Personas	Integración plena	34,1	16.056.462	48,4	22.616.183
		Integración precaria	40,7	19.167.810	33,2	15.511.847
		Exclusión moderada	14,5	6.825.445	9,6	4.470.743
		Exclusión severa	10,8	5.080.065	8,8	4.124.207
		Total	100	47.129.783	100	46.722.980
España	Hogares	Integración plena	36,7	6.693.730	48,9	9.041.233
		Integración precaria	41,2	7.510.640	33,7	6.220.031
		Exclusión moderada	13,3	2.429.556	9,3	1.712.050
		Exclusión severa	8,7	1.583.373	8,1	1.499.487
		Total	100	18.217.300	100	18.472.800
Castilla y León	Personas	Integración plena	49,4	1.244.905	56,9	1.371.348
		Integración precaria	34,8	877.646	27,8	669.903
		Exclusión moderada	10,6	267.859	6,4	154.164
		Exclusión severa	5,1	129.464	8,9	213.749
		Total	100	2.519.875	100	2.409.164
Castilla y León	Hogares	Integración plena	47,4	488.778	56,4	574.811
		Integración precaria	38,2	393.682	27,7	282.271
		Exclusión moderada	9,8	100.588	7,3	74.198
		Exclusión severa	4,7	48.152	8,6	87.720
		Total	100	1.031.200	100	1.019.000

Nota: No existen datos disponibles a nivel autonómico con anterioridad a 2013.

Fuente: https://www.foessa.es/encuestas-sobre-integracion/exclusion-social/los-niveles-de-integracion-social/.

Una vez definidos los conceptos elementales que nos van a permitir analizar a la población en riesgo de exclusión social, pasamos a presentar y comentar los principales resultados. El primero de los cuadros que compartimos (cuadro 8.2) es una comparativa entre Castilla y León y España que presenta los datos de todos los años disponibles hasta la fecha. Es una panorámica de la situación más actual donde las cifras se exponen tantos en términos absolutos como en relativos y se desagrega por la unidad de referencia en la encuesta.

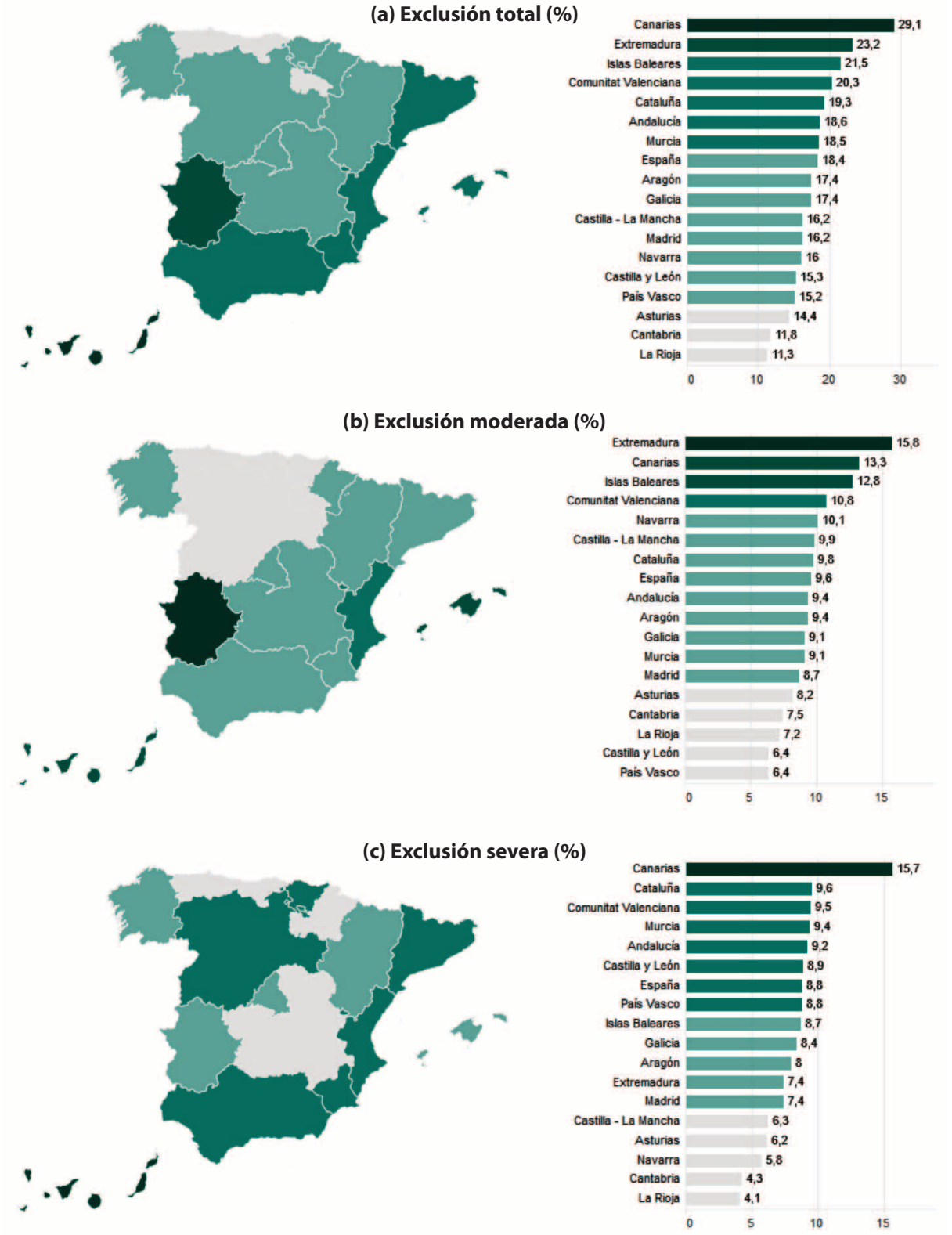
En el conjunto del país los niveles de exclusión moderada y severa ascendieron en valores absolutos de 2007 a 2009 y de 2009 a 2013. Estos incrementos, además, se pueden confirmar tanto a nivel de persona como de hogar. En la fecha más reciente (2018), en cambio, sucede todo lo contrario. El número de personas que se encontraban en situación de exclusión moderada en 2013, 6.825.445 (un 14,5% del total nacional), se vio reducido hasta las 4.470.743. En cuanto a los individuos encuadrados en el nivel de exclusión severa, también se aprecia un descenso notable que ronda el millón de personas. La cifra final, 4.124.207, representa a un 8,8% de los españoles.

En Castilla y León, a pesar de disponer de menos olas, el seguimiento y lectura de la exclusión social no es tan inmediato ni directo como en España. En primer lugar, atendiendo al marco individual, hay que reseñar que el número de personas en exclusión moderada cayó un 42,4% de 2013 a 2018. La parte menos positiva fue el extraordinario crecimiento de los individuos pertenecientes a la categoría de exclusión severa (65,1%), que se cifraron en 129.464 en 2013 y escalaron hasta los 213.749 en 2018. Esta última cifra equivale a casi el 9% del total de habitantes de la región. En términos globales, por otra parte, el número total de individuos en exclusión disminuyó desde los 397.323 hasta los 367.913. En segundo lugar, si nos detenemos en las cifras correspondientes a los hogares castellanos y leoneses, advertimos un comportamiento semejante al anterior en las dos categorías de exclusión por separado. No obstante, si valoramos estos datos de manera agregada, observamos que la cifra ahora sube (de 148.740 a 161.918).

En resumen, en el transcurso de los cinco años objeto de estudio (2013-2018) la población en riesgo de exclusión social en Castilla y León se ha mantenido más o menos constante (un 15,7% en 2013 frente a un 15,3% en 2018). Sin embargo, se ha agudizado de manera considerable el problema de la población en exclusión severa.

Una comparación alternativa a nivel regional es la que se brinda en las tres figuras del Gráfico 8.2. Allí se representan, para 2018 y por comunidad autónoma, el porcentaje de individuos que se encontraban en riesgo de exclusión total, de exclusión moderada y de exclusión severa. Estos tres mapas temáticos ilustran de manera nítida la verdadera debilidad de Castilla y León, que debería centrar esfuerzos para intentar corregir las cifras de exclusión severa en un futuro inmediato. Así, mientras que la figura (b) evidencia que el porcentaje de población en exclusión moderada en Castilla y León era el más bajo de toda España, junto con el País Vasco (6,4%), la figura (c) muestra una realidad muy distinta. En lo que atañe a la exclusión severa, Castilla y

Gráfico 8.2.
Nivel de exclusión de la población española por comunidad autónoma (2018)



Nota: La unidad de referencia utilizada en estos análisis han sido las personas y no los hogares.

Fuente: https://www.foessa.es/encuestas-sobre-integracion/exclusion-social/los-niveles-de-integracion-social/.

León ocupa una de las primeras posiciones. En concreto, la sexta plaza con un 8,9%.

Un segundo análisis, también relativo a la EINSFOESSA, es el que se recoge en el cuadro 8.3. Este nuevo cuadro, que ahora sí desagrega por tramos de edad, facilita una doble lectura de los datos. De un lado, posibilita examinar la incidencia, esto es, permite dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿qué porcentaje de hogares se encuentra en exclusión social en cada tramo de edad? Por otro lado, el cuadro 6 también admite un estudio de la distribución, es decir, anima a contestar la siguiente cuestión: ¿a qué cohorte pertenecen las personas sustentadoras principales[87] de los hogares que se encuentran en exclusión social?

Las conclusiones que podemos extraer de este ejercicio son las siguientes. Desde la perspectiva de la incidencia, la primera idea que cabe subrayar es la situación del colectivo de sustentadores principales con edades comprendidas entre los 55-64 años. Cuando caen en ese tramo, el porcentaje de hogares en situación de exclusión moderada se cifra en un 11,2%, el porcentaje más alto. En ese mismo tramo, por el contrario, la exclusión severa no dispone de una importancia tan destacada. Por otra parte, si el sustentador principal del hogar tiene entre 45 y 54 años, el porcentaje de hogares en exclusión moderada también es muy elevado (10,2%). Esta relevancia de los tramos de edad intermedios también se puede corroborar considerando la exclusión social de manera agregada. Así nos lo indica la mitad superior de la columna (6).

Desde el punto de vista de la distribución, la nota más llamativa ha de situarse de nuevo en la importancia de las cohortes centrales. Básicamente, los tramos 45-54 y el 55-64. En esta línea, el cuadro anuncia que el 31,5% de los hogares estaban en situación de exclusión moderada cuando el sustentador principal tenía entre 55 y 64 años. Asimismo, otro 25,5% de hogares también se incluían en esa categoría si el sustentador principal contaba con una edad del intervalo 45-54. De manera más agregada cabe apuntar igualmente que el 55,8% de los hogares se encontraba en situación de exclusión social en 2018 si el sustentador principal tenía una edad de 55 o más años.

Finalmente, hemos de reservar un comentario adicional para los porcentajes observados en el último tramo de edad (75 y más años). No podemos pasar por alto su impactante influencia sobre la exclusión severa tanto desde el punto de vista de la incidencia como desde la perspectiva de la distribución.

Antes de concluir con este apartado, y tal y como se avanzó al inicio de la sección, vamos a tratar de incidir brevemente en una de las tres dimensiones

[87] Fundación FOESSA (2014a) define al sustentador principal como la *persona mayor de 16 años que aporta periódicamente la principal fuente de ingresos al hogar, independientemente que sea mediante la retribución de su empleo o siendo titular de una prestación social. Si la persona que más aporta para sufragar los gastos comunes del hogar no es miembro del mismo, se considera sustentador principal al miembro del hogar que recibe las aportaciones económicas destinadas a sufragar los gastos del hogar. En ningún caso, el sustentador principal puede ser servicio doméstico, invitado o huésped.*

Cuadro 8.3.
Incidencia y distribución de los niveles de integración social en los hogares de Castilla y León por edad de la persona sustentadora principal del hogar (2018)

	Integración plena	Integración precaria	Exclusión moderada	Exclusión severa	Integración (plena y precaria)	Exclusión (moderada y severa)	Total
Incidencia (%)	[1]	[2]	[3]	[4]	[5] = [1] + [2]	[6] = [3] + [4]	[5] + [6]
Menos de 30	50,8	38,9	3,3	7,0	89,7	10,3	100
30-44	54,0	30,8	6,8	8,4	84,8	15,2	100
45-54	60,6	19,3	10,2	9,9	79,9	20,1	100
55-64	57,4	23,2	11,2	8,2	80,6	19,4	100
65-74	59,0	29,5	6,3	5,2	88,5	11,5	100
75 y más	54,1	31,8	3,6	10,5	85,9	14,1	100
Total	56,4	27,7	7,3	8,6	84,1	15,9	100
Distribución (%)							
Menos de 30	5,6	8,7	2,8	5,0	6,6	4,0	6,2
30-44	17,2	20,0	16,7	17,7	18,1	17,2	18,0
45-54	19,5	12,6	25,5	20,9	17,2	23,0	18,1
55-64	20,8	17,2	31,5	19,4	19,6	25,0	20,5
65-74	14,4	14,6	11,9	8,3	14,5	10,0	13,7
75 y más	22,5	26,9	11,5	28,7	23,9	20,8	23,4
Total	100	100	100	100	100	100	100
Edad media	58,7	58,3	55,9	58,8	58,5	57,5	58,4

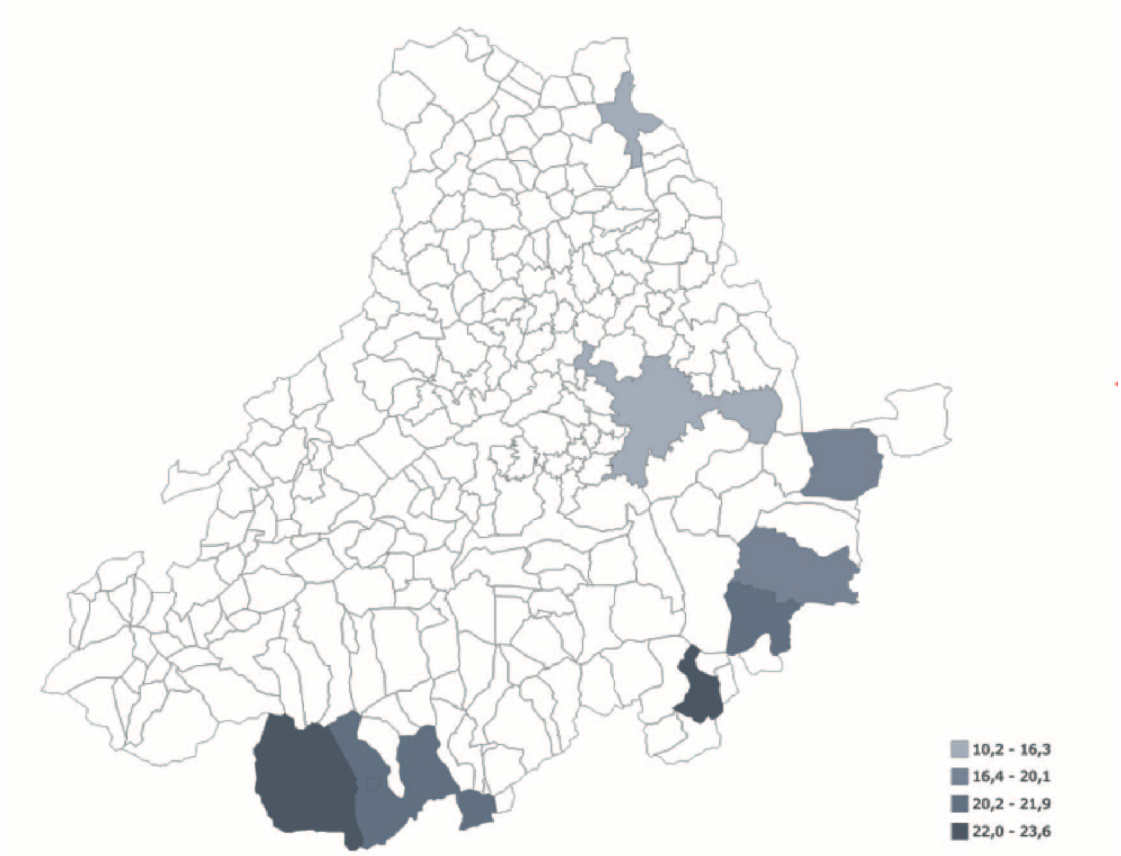
Nota: La numeración que aparece entre corchetes tan solo es válida para la mitad superior del cuadro, es decir, para el análisis de incidencia.

Fuente: Fundación FOESSA (2019).

del indicador AROPE. Concretamente, en la primera de ellas. La manera de proceder ha sido la siguiente. Primeramente, hemos accedido a la información facilitada por el atlas de distribución de renta de los hogares, que elabora el INE, y hemos elegido como variable de estudio la población con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana. Esta herramienta dispone de información para los años 2015, 2016 y 2017. Y en lo que se refiere a las unidades territoriales, contiene datos a nivel de municipio, sección y distrito. En lo referente a la edad, permite escoger entre tres categorías: menos de 18 años, de 18 a 64 años y 65 y más años. En el ejercicio que desarrollamos a continuación, nos hemos decantado por presentar un mapa temático para cada provincia con datos municipales de 2017 (el dato más actualizado) y para el colectivo de individuos con una edad de 65 y más años (el más apropiado para los propósitos de este informe). Las figuras que se producen, por tanto, pretenden ofrecer una visión espacial de la distribución de la pobreza relativa en los municipios de Castilla y León.

Gráfico 8.3.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

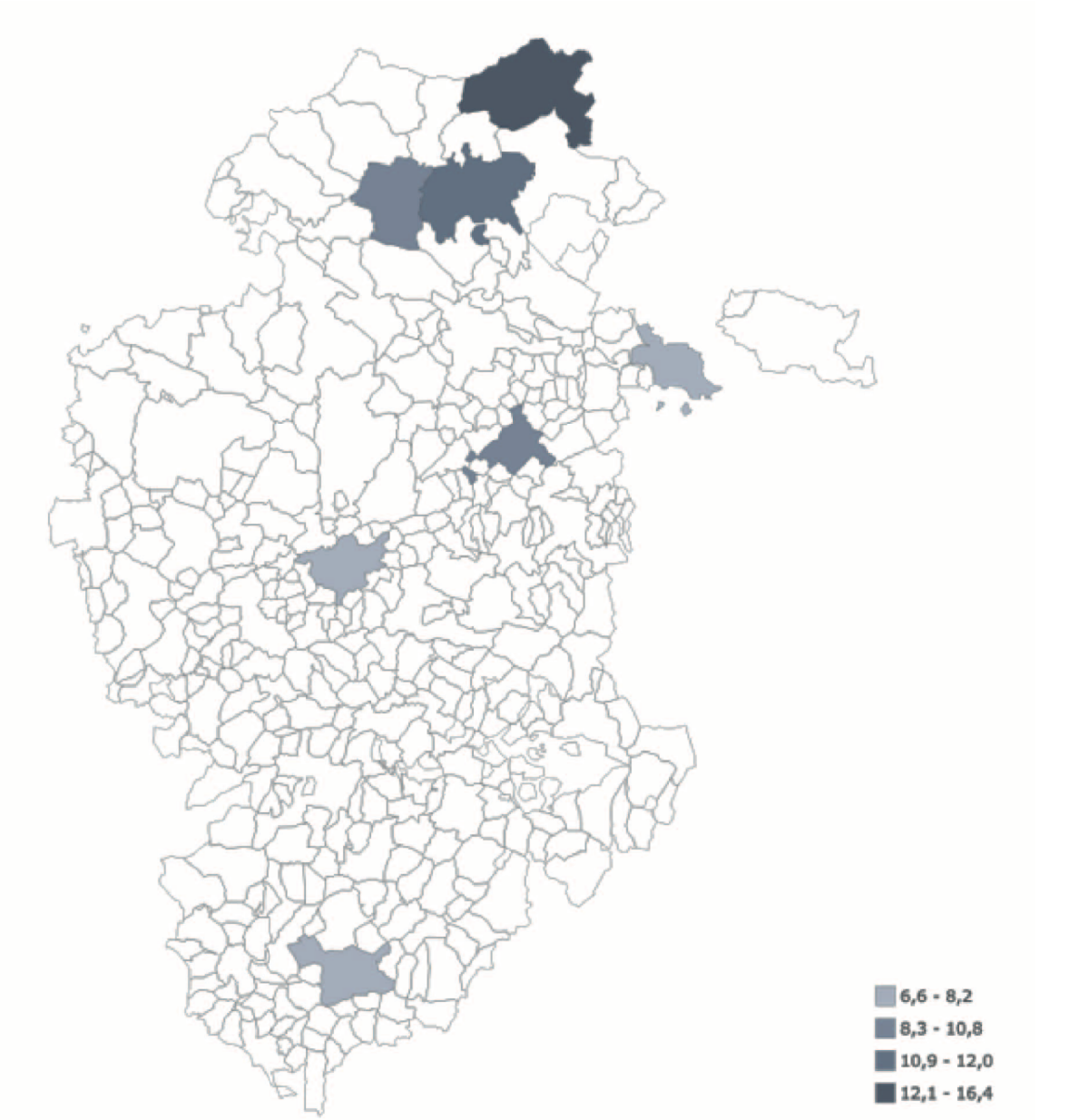
ÁVILA, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.4.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

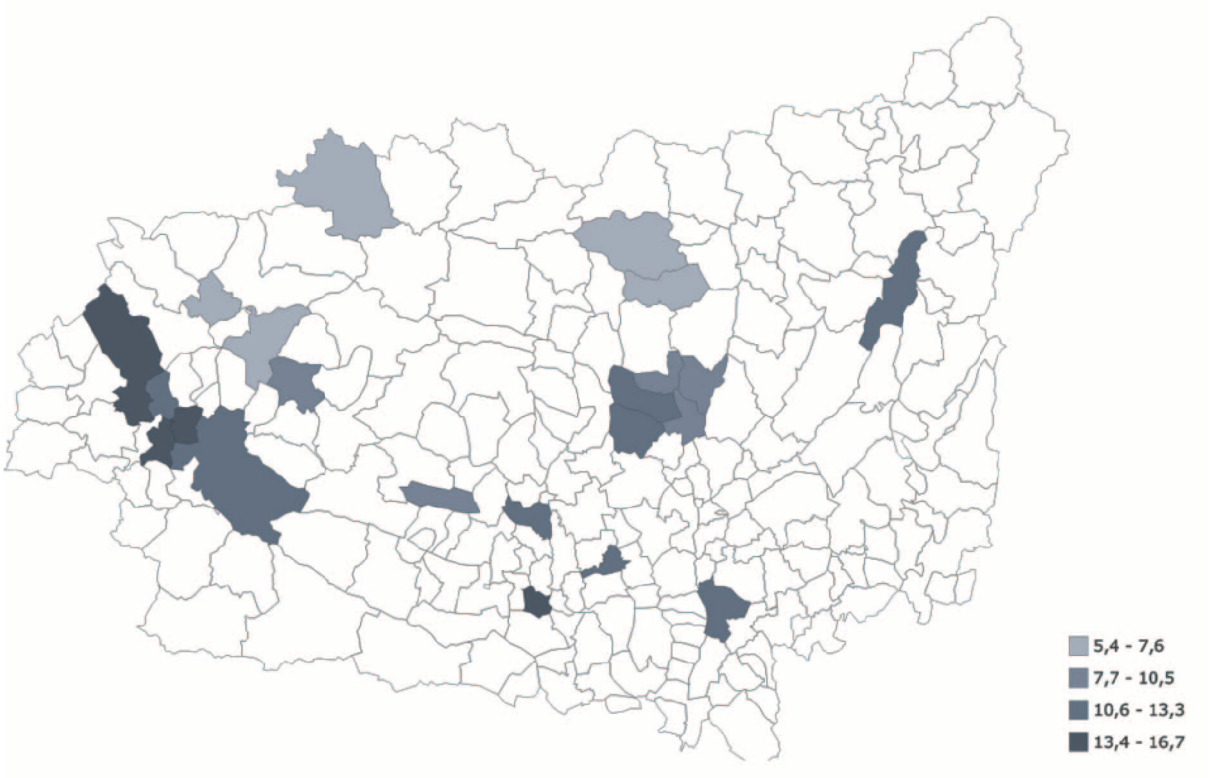
BURGOS, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.5.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

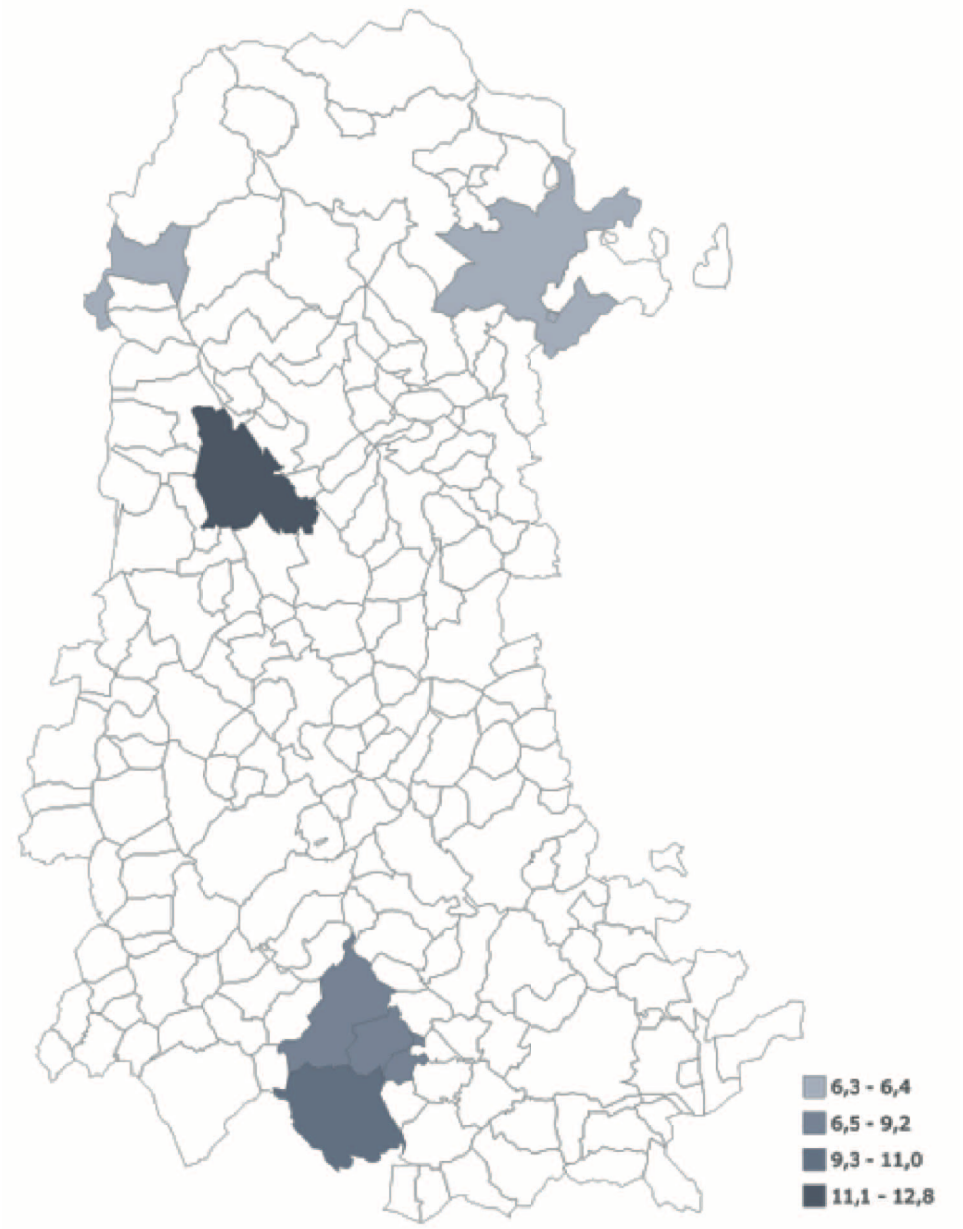
LEÓN, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.6.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

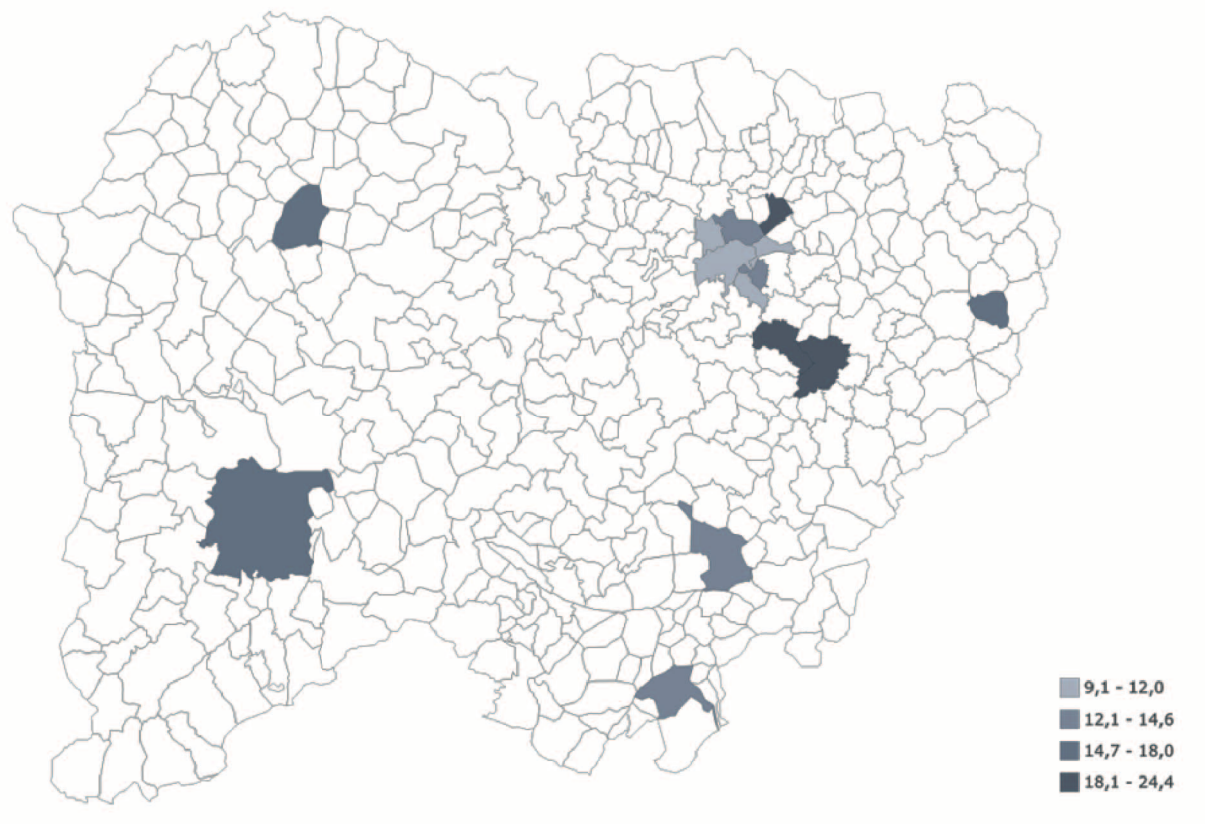
PALENCIA, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.7.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

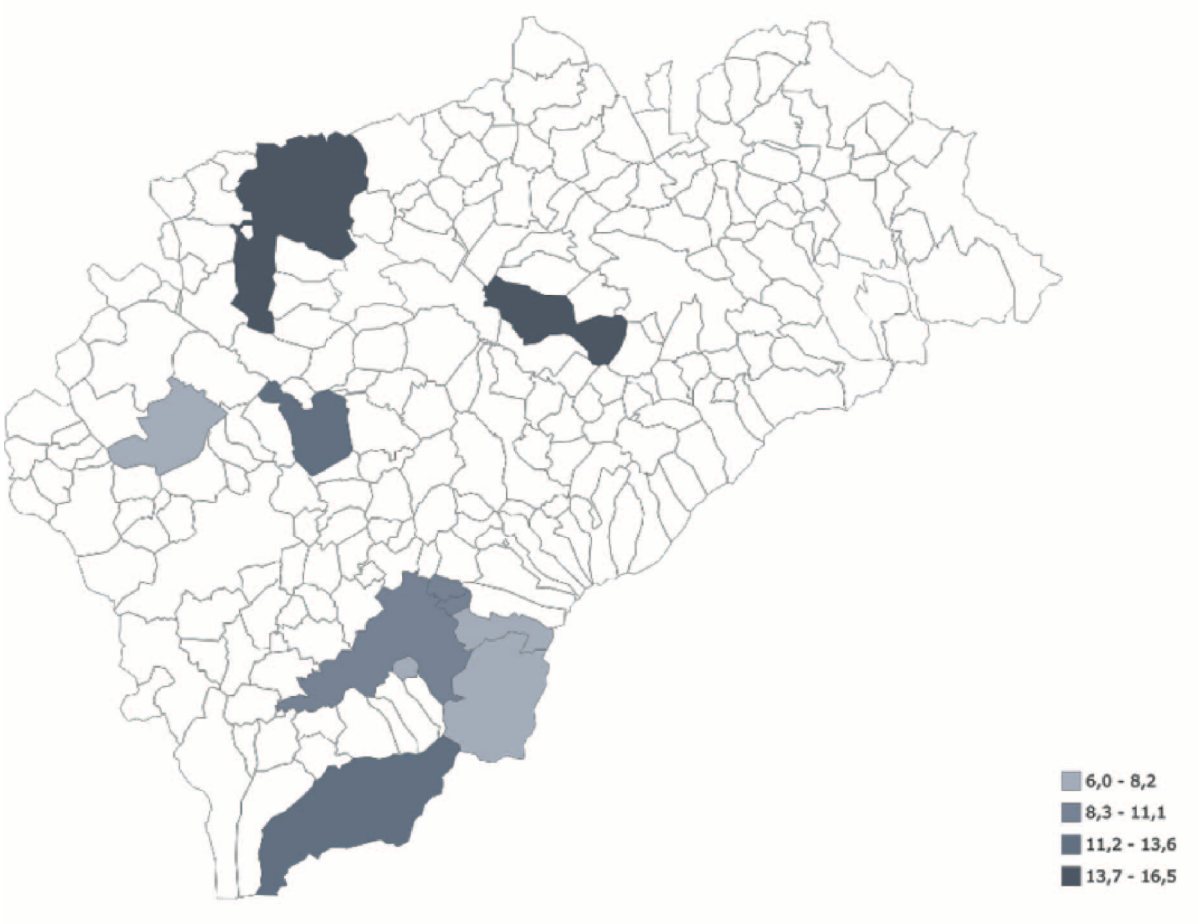
SALAMANCA, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.8.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

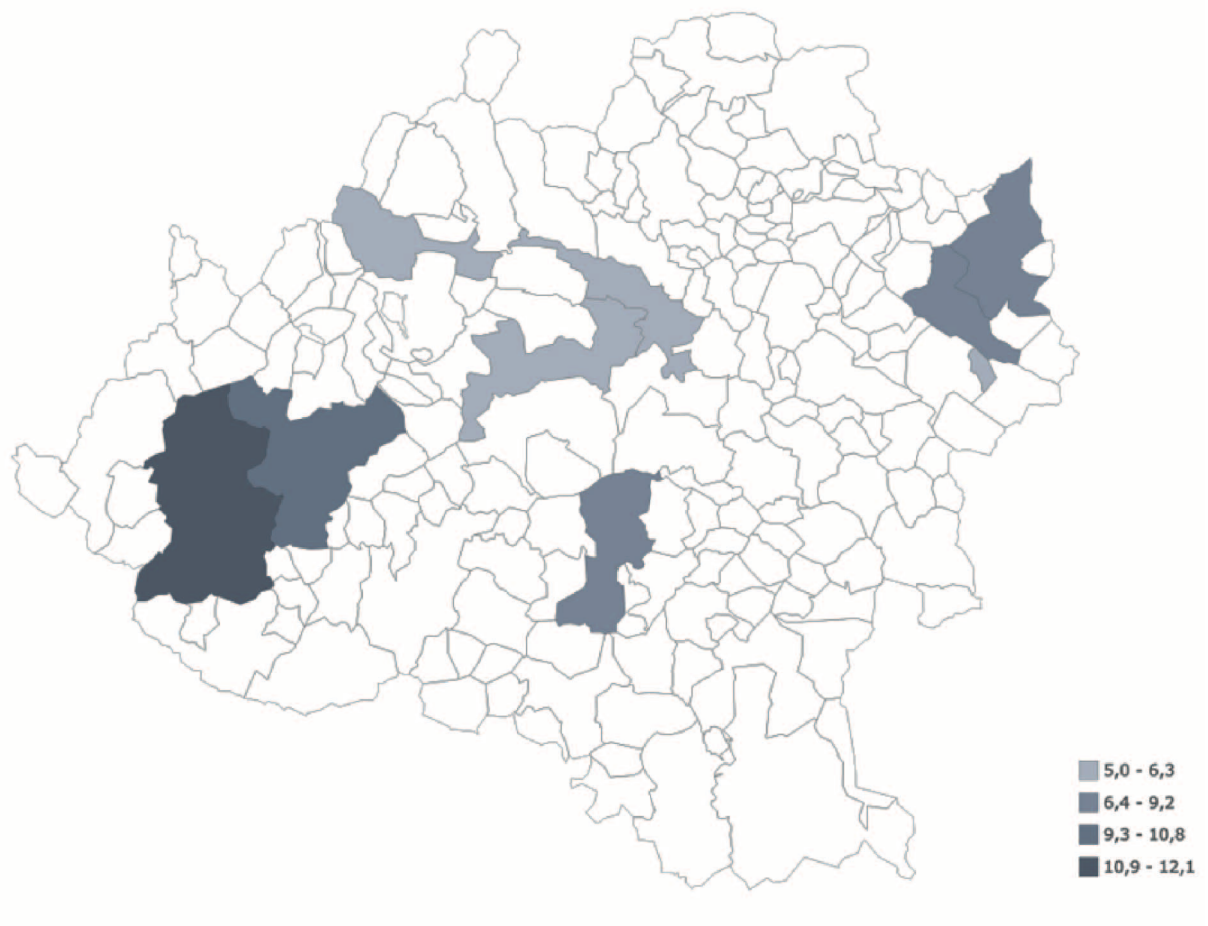
SEGOVIA, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.9.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

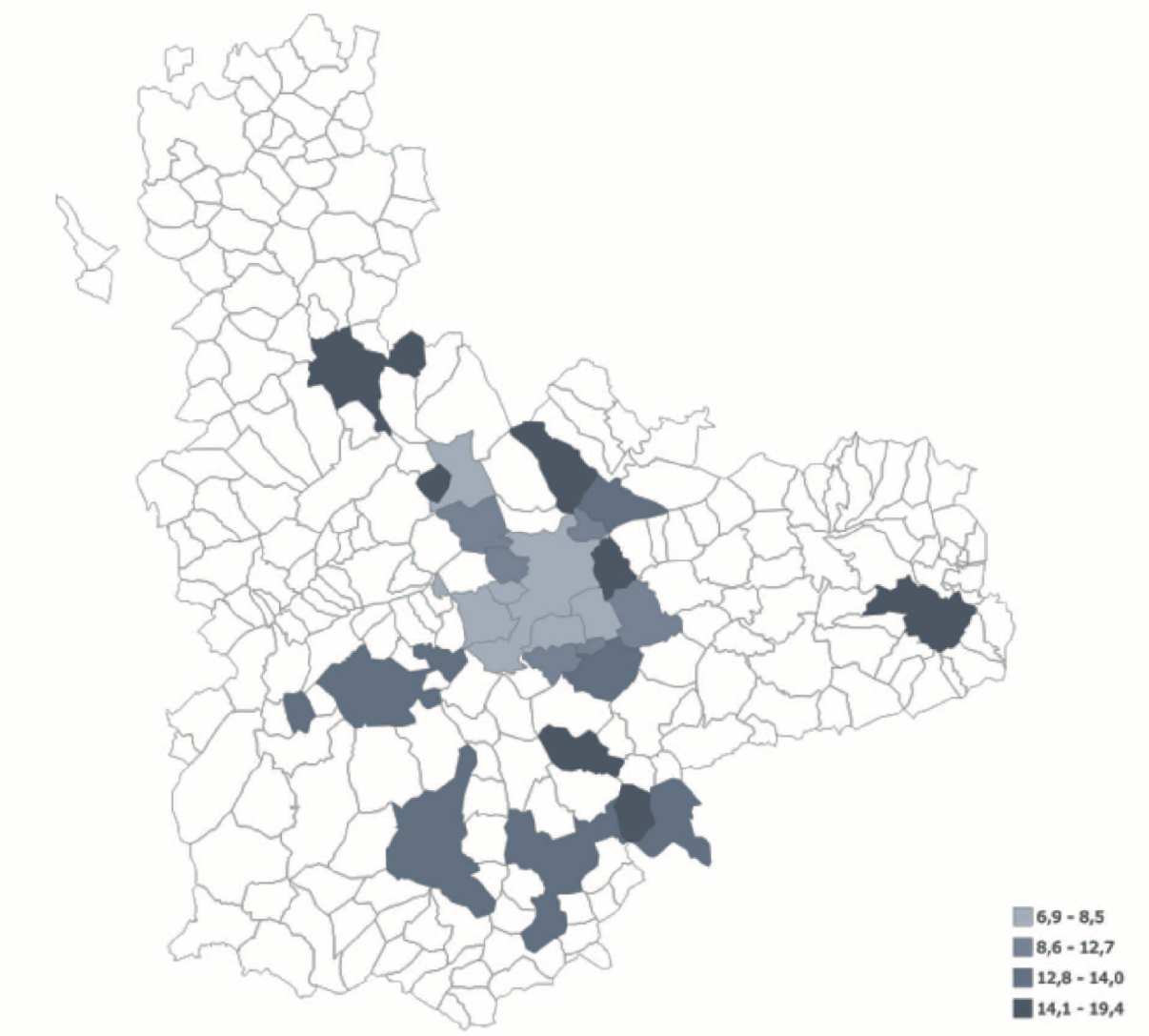
SORIA, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.10.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

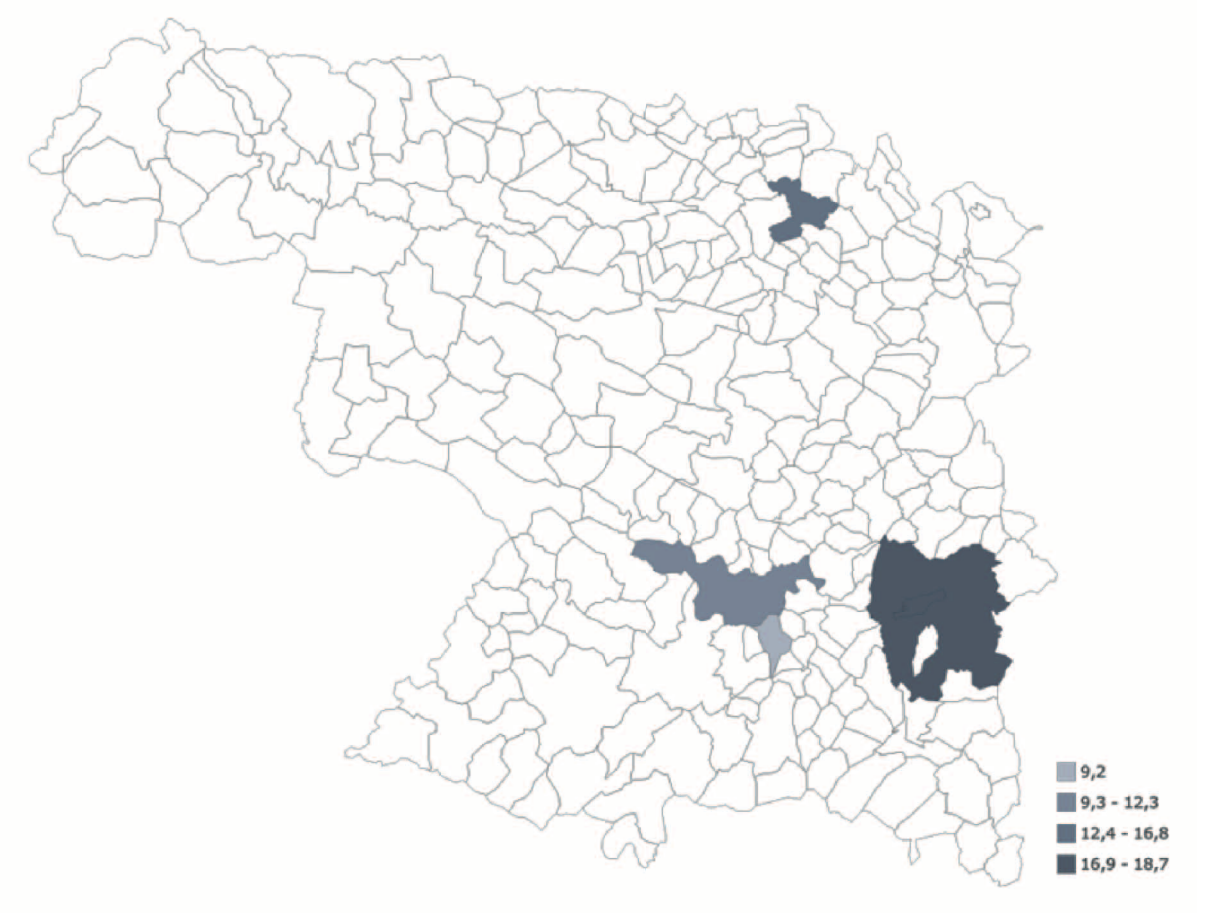
VALLADOLID, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Gráfico 8.11.
Población (%) con ingresos por unidad de consumo por debajo del 60% de la mediana

ZAMORA, 2017



Fuente: Atlas de distribución de renta de los hogares (INE).

Ávila

Cinco municipios presentan cifras por encima del 20%: Sotillo de la Adrada (23,6%), Candeleda (23%), Arenas de San Pedro (21,9%), El Tiemblo (21,0%) y Cebreros (20,1%) (ver gráfico 8.3).

Burgos

En Burgos los tres municipios que registran los peores porcentajes se sitúan muy próximos entre sí y están ubicados en el norte de la provincia. No obstante, ninguno consigue rebasar el umbral del 20%). Son: Valle de Mena (16,4%), Medina de Pomar (12%) y Villarcayo de Merindad de Castilla La Vieja (10,8%) (ver gráfico 8.4).

León

En la zona oeste de la provincia se localiza un pequeño *cluster* de varios municipios en situación comprometida. Cuatro de ellos son limítrofes y concentran gran parte de la pobreza relativa de todo el territorio. Estos municipios son: Camponaraya (16,1%), Villafranca del Bierzo (14%), Cacabelos (12,4%) y Ponferrada (10,9%) (ver gráfico 8.5).

Palencia

Tan solo cinco municipios muestran cifras preocupantes. Los dos que se encontraban en una peor situación en 2017 fueron Saldaña (12,8%) y Dueñas (11%) (ver gráfico 8.6).

Salamanca

Destaca el núcleo de cuatro municipios formado por Terradillos (24,4%), Castellanos de Moriscos (18,5%), Villares de la Reina (14,6%) y Salamanca capital (12%). Además, Ciudad Rodrigo (18%) y Peñaranda de Bracamonte (17,5%) capturan igualmente nuestra atención por lo elevado de sus cifras (ver gráfico 8.7).

Segovia

Algunos de los municipios más extensos de Segovia exhiben las cifras más altas de pobreza relativa. Podemos enumerar, entre otros, a Cantalejo (16,5), Cuéllar (14,4%) o El Espinar (13,6%). La agrupación de diversos territorios al sur de la provincia también ha de resaltarse (ver gráfico 8.8).

Soria

San Esteban de Gormaz (12,1%) y Burgo de Osma-Ciudad de Osma (10,8%), dos municipios lindantes, presentan las cifras más altas en Soria. Otros municipios de renombre con porcentajes elevados son Almazán (9,2%) y Ágreda (9%) (ver gráfico 8.9).

Valladolid

Esta provincia presenta una imagen muy característica con dos grandes agrupaciones de municipios coloreadas en la zona central. Una de ellas agrupa a diversos municipios en torno a la capital (Renedo de Esgueva, 14,6%; Cigales, 14,4%; Aldeamayor de San Martín, 13,7%). La otra, más al sur, reúne a municipios como Pedrajas de San Esteban (19,4%), Olmedo (13,5%) e Íscar (13%), entre otros (ver gráfico 8.10).

Zamora

Para concluir, Zamora aparece como la provincia menos iluminada (únicamente cuatro municipios figuran resaltados). Sobresalen Toro (18,7%) y Benavente (16,8%) (ver gráfico 8.11).

8.2 La cuestión del sistema de pensiones

De acuerdo con el trabajo de Pérez et al (2020), la participación laboral de los varones de mayor edad (55-64 años) se redujo de forma sostenida en los países de la OCDE a lo largo del siglo XX, un fenómeno que fue incluso más acusado en el caso español. Por su parte, los datos de la OCDE reflejan que la tasa de actividad de este colectivo se redujo en el conjunto de países que la integran en 16,6 puntos porcentuales entre 1972 y 1995. En el caso de España, la caída consignada entre dichos años fue nada menos que de 28,8 puntos porcentuales. Sin embargo, desde mediados de la década de los noventa del pasado siglo asistimos, no obstante, a un fenómeno de signo opuesto. De hecho, entre 1995 y 2016 la correspondiente tasa de actividad creció 9,1 puntos porcentuales en el conjunto de la OCDE y en 11,6 puntos en el caso español. Estos cambios en las dinámicas laborales de la población de más de 55 años tienen repercusiones sobre el sistema de pensiones en cuanto que afectan al número de jubilaciones vigentes, a la cuantía de la pensión media y al tiempo de disfrute de la misma.

La importancia de este aspecto también se constata en el punto 7.4 de ese informe donde se hace una revisión pormenorizada de los trabajos académicos que analizan los efectos legislativos de las reformas realizadas en materia de pensiones y retiro laboral. En general se trata de medidas dirigidas a mantener la vinculación con el mercado de trabajo de este grupo de población de más edad con el fin de aliviar los desequilibrios financieros de las cuentas de la Seguridad Social. Como consecuencia de estas intervenciones públicas la mayoría de los países sí que ha sido capaz de retrasar esta edad de retiro y aumentar la participación laboral de la cohorte de edad más avanzada. Todas estas actuaciones han tenido repercusión sobre el gasto en pensiones (especialmente de jubilación) que se deben afrontar desde los sistemas de protección social de los distintos países.

En los siguientes apartados de este epígrafe se tratará este tema haciendo especial mención a la situación de Castilla y León. En concreto se tendrá en cuenta la magnitud del gasto, su evolución y la sostenibilidad del sistema de acuerdo con algunos informes publicados por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), el Banco de España o el Instituto BBVA de Pensiones.

8.2.1 Las cifras del gasto en pensiones de jubilación.

De acuerdo con los datos publicados por la estadística de pensiones de la Seguridad Social a 1 de enero del año 2020, en España estaban en vigor más de seis millones de pensiones de jubilación con un montante medio de 1.144,61 euros. Estos datos suponen un gasto total muy cercano a los 7.000 millones de euros que representa más del 70% del total de pensiones contributivas, y que además se ha ido incrementando año tras año. Este incremento es consecuencia tanto del aumento en el número de pensiones (más de 300.000 más desde 2016) como en el montante de la pensión media (92 euros superior a la de 2016). De acuerdo con la información recogida en cuadro 8.4, el número de pensiones ha crecido a una tasa anual superior 1,5%

desde el año 2016 y en 2018 ese incremento se acercó al 2%. Si a esto se une el incremento en la pensión media, el aumento anual del gasto en pensiones oscila entre el 3,7% del año 2017 y el 5,5% del año 2018.

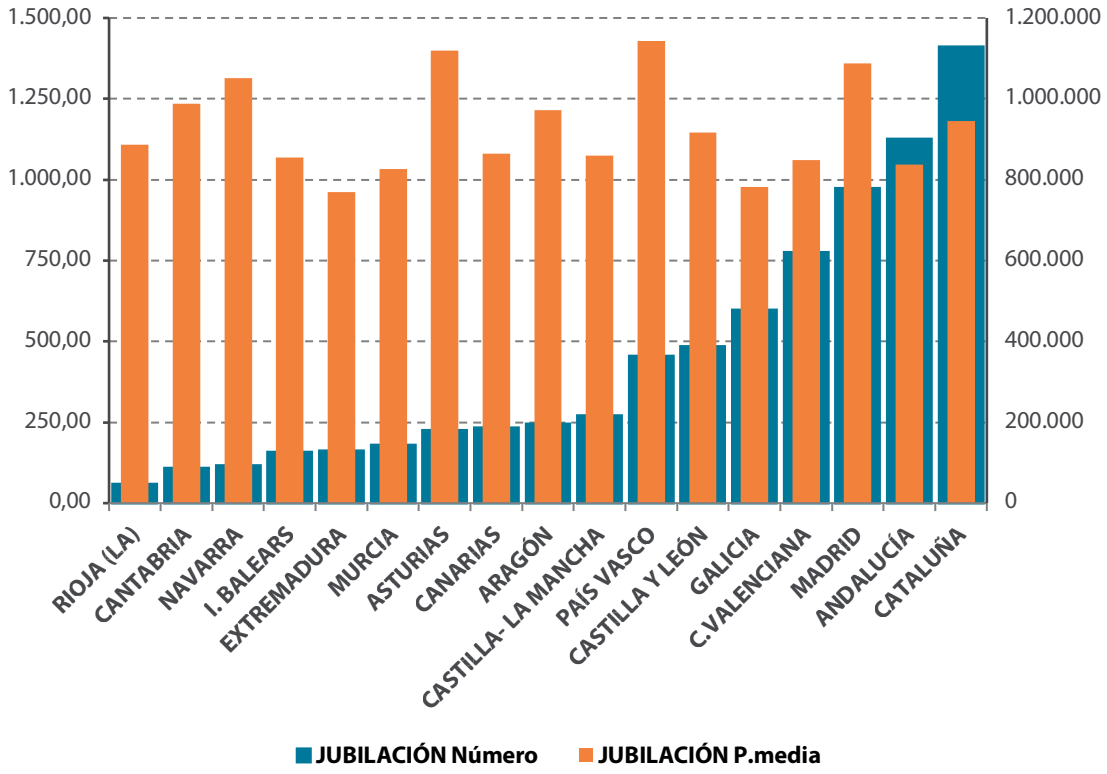
Cuadro 8.4.
Evolución de pensiones de jubilación en vigor (total del sistema).

Año	Mes	Número	Importe	P. media
2016	31 diciembre	5.784.326	6.085.141,11	1.052,01
2017	31 diciembre	5.883.822	6.308.248,71	1.072,13
2018	31 diciembre	6.000.191	6.651.755,06	1.108,59
2019	31 diciembre	6.094.290	6.975.564,27	1.144,61
2020	1 enero	6.094.290	6.975.564,27	1.144,61
	1 febrero	6.102.437	7.056.005,19	1.156,26
	1 marzo	6.097.333	7.060.519,63	1.157,97
	1 abril	6.094.913	7.064.534,35	1.159,09
	1 mayo	6.073.499	7.049.446,27	1.160,69
		%	%	%
2016	31 diciembre	1,71	3,82	2,07
2017	31 diciembre	1,72	3,67	1,91
2018	31 diciembre	1,98	5,45	3,40
2019	31 diciembre	1,57	4,87	3,25
2020	1 enero	1,57	2,91	1,32
	1 febrero	1,50	3,68	2,16
	1 marzo	1,44	3,59	2,12
	1 abril	1,29	3,42	2,10
	1 mayo	0,98	3,02	2,02

Nota: %= Variación porcentual respecto del mismo mes del año anterior (Importe en miles de euros).

Una vez obtenida una visión global de la magnitud del gasto en pensiones de jubilación a nivel nacional, el siguiente paso es bajar un escalón para analizar cuál es el reparto regional de este gasto y como se distribuye entre las provincias de Castilla y León. El gráfico 8.12 muestra en el eje de la derecha el número de pensiones recibidas en cada comunidad autónoma y en el de la izquierda la cuantía de la subvención media en cada unidad territorial. De acuerdo con los datos presentado a 1 de mayo de 2020 Castilla y León era la sexta comunidad con más pensiones de jubilación vigentes alcanzando la cifra de 388.123. En cuanto a la pensión media, esta alcanzaba la cifra de 1.145,8 euros lo que la sitúa muy cerca de la media nacional de 1.160 euros. Por encima de esa media se sitúan el País Vasco, Asturias, Madrid, Navarra, Cantabria, Aragón y Cataluña. Con estos datos, el gasto en pensiones de Castilla y León se acercaba a los 445 millones de euros el pasado mes de mayo lo que la sitúa en la séptima posición nacional con un 6% del total del gasto nacional en jubilaciones.

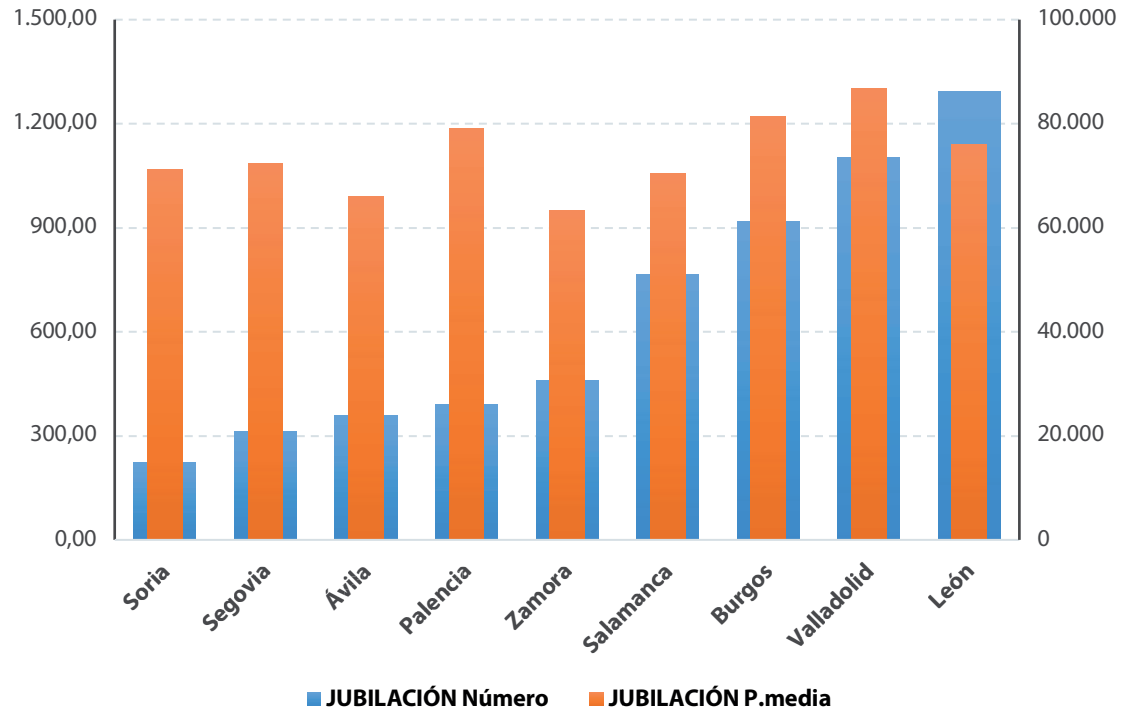
Gráfico 8.12.
Número de pensiones de jubilación y cuantía de la jubilación media por Comunidad Autónoma (1 de mayo de 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Por su parte, en el gráfico 8.13 se muestra el detalle provincial del número de ayudas y pensión media de Castilla y León. Como en el caso anterior, en el eje de la derecha se recoge el número de pensiones en vigor a 1 de mayo, y en el izquierdo la pensión media. Encabeza la lista León con más de 86.000 pensiones seguida de Valladolid que se acerca a las 75.000, y lo cierra Soria con menos de 15.000. En cuanto a la pensión media, por encima de la media regional (y también nacional) se sitúan Burgos, Valladolid y Palencia, mientras que Ávila y Zamora se sitúan por debajo de los 1000 euros. En términos globales, el mayor gasto en pensiones se sitúa en Valladolid y León con cerca de 100 millones en cada caso, mientras que Soria no llega a los 15 millones y Segovia apenas supera los 20.

Gráfico 8.13
Número de pensiones de jubilación y cuantía de la jubilación media por provincia de Castilla y León (1 de mayo de 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

8.2.2 Perspectivas futuras del gasto en pensiones de jubilación.

Cualquier análisis a largo plazo que se quiera plantear sobre la evolución de los gastos asociados al sistema de pensiones en general, y a las pensiones de jubilación en particular, tiene que tener en cuenta tanto las perspectivas demográficas como las económicas y las relativas al mercado de trabajo. En este apartado nos vamos a centrar en dos informes, uno realizado por el Banco de España y otro de la AIReF, para tener una perspectiva de cuál será la evolución de estos gastos en el caso español.

En el primero de estos documentos Pastor y Vila (2019) desarrollan un modelo de proyección del gasto en pensiones. Para la elaboración de este modelo se plantean previsiones desde tres diferentes perspectivas. Desde un punto de vista demográfico se analizan la tasa de fecundidad, la esperanza de vida y la inmigración con el fin de obtener unos valores verosímiles para las diferentes cohortes de edad. En relación con el mercado de trabajo se analizan variables como la tasa de actividad, la tasa de paro y la productividad. Con estos indicadores y la población en edad de trabajar también se determina la producción de la economía. Finalmente, el gasto en pensiones se obtiene como producto entre pensiones y cuantía media. En este caso hay que tener en cuenta el envejecimiento de la población, la tasa de

actividad y paro de los más mayores, las posibles reformas institucionales y la tasa de mortalidad.

A partir de aquí el informe plantea tres diferentes escenarios uno central donde se tienen en cuenta las previsiones realizadas por la AIREF y las reformas del año 2011 y el factor de sostenibilidad. También se utiliza una previsión inercial que asume las previsiones anteriores pero que no tiene en cuenta ninguna de las reformas. Y finalmente se utiliza un tercer escenario basado en las previsiones del grupo de trabajo de envejecimiento de la Comisión Europea (AWG).

Los resultados del trabajo muestran que, en el escenario central de la AIREF, se estima un crecimiento moderado del gasto en pensiones (en porcentaje sobre el PIB) hasta finales de la década que iniciamos. El crecimiento se acelera durante los años 30 como consecuencia del retiro de la generación del *baby boom* y se estabiliza a partir de 2045. La previsión hecha para el año 2048 establece un gasto en pensiones cercano al 13% del PIB (casi 3 puntos porcentuales superior a la cifra de 2018), con un intervalo de confianza que lo sitúa entre el 12% y el 14,8% del PIB. Este crecimiento del gasto en pensiones sería de casi 5 puntos en el caso del escenario propuesto por el AWG y superior al 6% en el caso inercial.

Si entramos en el detalle de cada componente del gasto, se puede comprobar que las previsiones de la AIREF para el año 2048 estiman un crecimiento del 56% en el número de pensiones (69 % en el caso inercial y 53% con AWG) y una pensión media que sería un 118% superior (144% en el caso inercial y 137% con el escenario de AWG) a la observada en 2018. También hay que tener en cuenta que estos incrementos se verán atenuados en parte por el crecimiento esperado en el PIB y que será de un 168%.

El segundo trabajo que se va a tener en cuenta en este análisis es el de Hernandez de Cos et al. (2017). En este documento se vuelven a establecer tres cauces a la hora de determinar la evolución del gasto en pensiones, el primero de ellos es el demográfico, el segundo es la situación del mercado de trabajo y el tercero es la relación existente entre la pensión media y la productividad media de la economía. Por el lado de los ingresos, la financiación proviene mayoritariamente de las cotizaciones sociales y en menor medida de las transferencias del Estado.

De acuerdo con el informe ejecutivo recogido en el trabajo, desde el año 2007 hasta el 2015 las cuentas del Sistema de la Seguridad han pasado de un superávit el 2,2% del PIB a un déficit del 1,5 % del PIB en 2015. Por el lado de los gastos esta evolución parece ser consecuencia de un aumento de las tasas de dependencia[88] (mayor presión demográfica) y de sustitución[89] y una

[88] Tasa de dependencia: Número de pensionistas sobre la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años).

[89] La tasa de sustitución de las pensiones de jubilación se define como el peso que representa la pensión media sobre la remuneración media por asalariado.

reducción de la tasa de empleo. A esto se une por el lado de los ingresos una reducción de la participación de los salarios en el PIB que, junto a lo anterior ha conseguido dilapidar el Fondo de Reserva de la Seguridad que alcanzó un 6,2 % del PIB en 2011.

De acuerdo con Hernandez de Cos et al. (2017), el principal reto al que se enfrenta el sistema es el demográfico. Las proyecciones existentes indican que la población mayor de 67 años, que en 2017 representaba más del 16 %, superará el 30 % a partir de la década de 2040. Aunque medidas como el retraso de la edad de jubilación, o la introducción de un factor de sostenibilidad pueden atenuar en parte esta presión, sin incrementos en los ingresos, los aumento en la tasa de dependencia deben compensarse con reducciones en la pensión media. Las estimaciones del último informe sobre envejecimiento de la Comisión Europea indican que el descenso de la tasa de sustitución en España entre 2013 y 2060 debería aproximarse a los 20 puntos porcentuales para mantener el equilibrio entre ingresos y gastos.

Siguiendo esta misma línea de análisis desde la Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España también se establece que el envejecimiento poblacional plantea una serie de retos importantes para España y el resto de economías avanzadas. El sistema de pensiones deberá conjugar la viabilidad financiera con la provisión de una renta socialmente sostenible y equitativa entre generaciones. Los retos del envejecimiento deben afrontarse desde una estrategia amplia que incluya:

El diseño de un plan de consolidación fiscal a largo plazo.

Avanzar en las reformas estructurales que permitan mejorar el empleo y la productividad.

Articular políticas que favorezcan la participación laboral.

Diseñar políticas de inmigración que sean flexibles y acordes con las necesidades del mercado laboral.

8.2.3 Diferencias regionales en la sostenibilidad de las pensiones: Castilla y León

Un primer punto a analizar en relación con las diferencias regionales relativas al gasto en pensiones (especialmente de jubilación) es tener en cuenta cual es la base demográfica en la que se asientan. Aunque el análisis demográfico correspondiente al peso de la población de más de 55 años ya nos da una idea de la situación, en este caso nos vamos a centrar más en aquellos que superan los 65 años y que por lo tantos son susceptibles de recibir estas pensiones. El peso que representa esta población de más de 65 años sobre el total de la población también se denomina tasa de envejecimiento (Herce, 2019), y es comúnmente usada como indicador del nivel de envejecimiento de un territorio

En el gráfico 8.14 se muestra la tasa de envejecimiento para todas las regiones españolas y el conjunto nacional. El análisis se realiza en dos momentos del tiempo, en el año 2008 como representación de las cifras existentes antes de la crisis, y en 2019 como último dato disponible. El primer resultado que

merece la pena destacar es el envejecimiento generalizado de todas las comunidades autónomas durante estos últimos 11 años. Para el conjunto de España, el peso de este grupo de población se ha incrementado 2,5 puntos porcentuales.

Otro resultado interesante a la vista del gráfico 8.14 es la gran heterogeneidad a nivel regional. Si se eliminan los datos de las dos ciudades autónomas la diferencia entre los valores máximos y mínimos se sitúa en el entorno de los 10 puntos porcentuales. En 2008 la diferencia era de 9,6 puntos entre Castilla y León y Canarias, y en 2019 se sitúa en 10,2 puntos entre Asturias y Baleares.

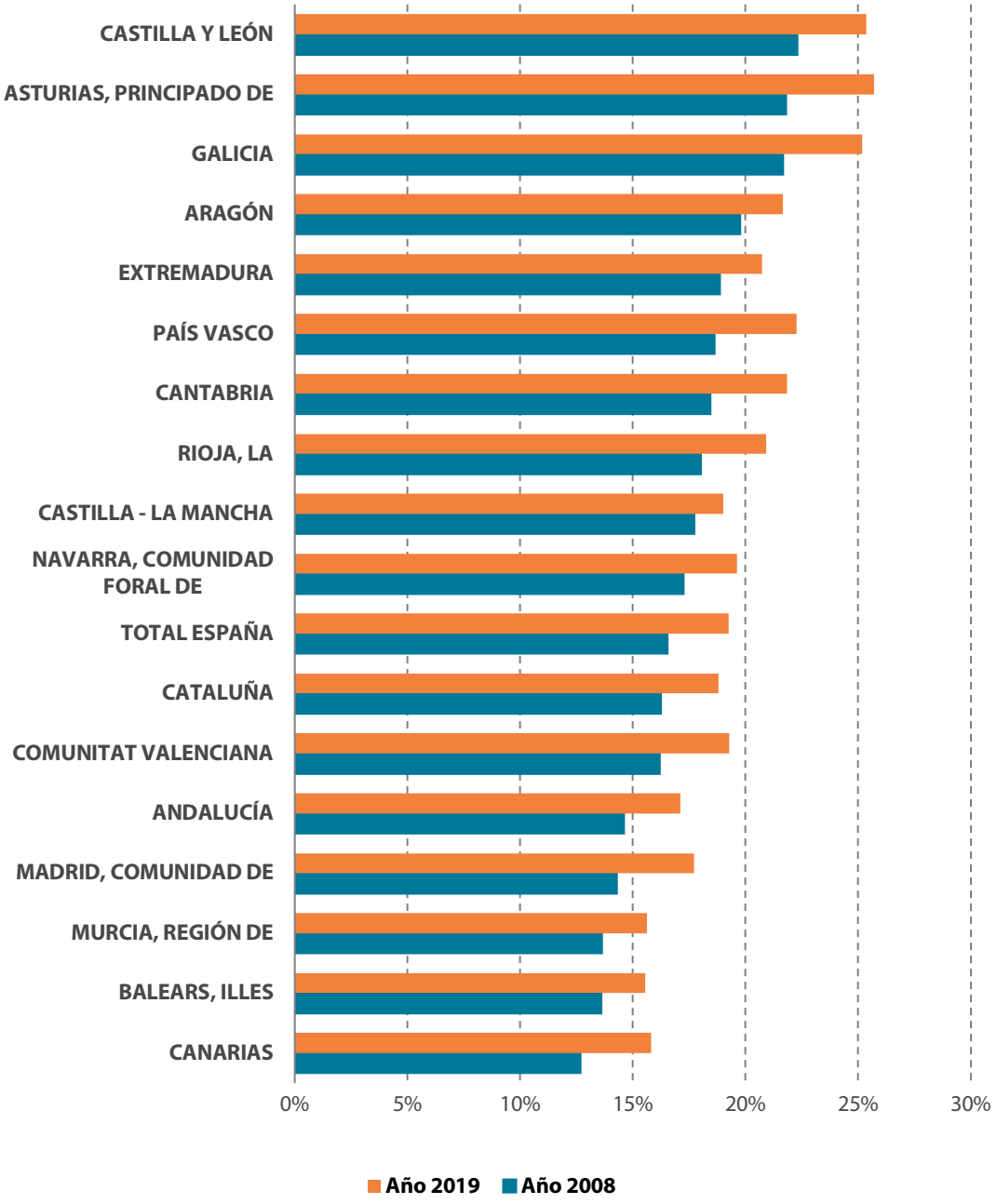
Castilla y León por su parte, se sitúa entre las comunidades más afectadas cuando se analiza el problema del envejecimiento. En el año 2018 era la comunidad autónoma más envejecida con un 22,3% de población superior a los 65 años, más de 5 puntos porcentuales por encima de la media nacional que se situaba en el 16,5%. En 2019, Castilla y León ha pasado a ser la segunda comunidad más envejecida, solo por detrás del Principado de Asturias, con una tasa de envejecimiento del 25,4% y tres puntos porcentuales por encima de la situación previa a la crisis económica.

Una vez constatados estos desequilibrios demográficos entre las distintas unidades territoriales en términos de envejecimiento el siguiente paso es analizar cómo afecta a la demografía específica del sistema de pensiones, es decir, la relación existente entre pensiones y afiliados. Siguiendo la línea del trabajo de Herce (2019), un simple análisis de correlación pone de manifiesto que el grave desequilibrio de la demografía específica de las pensiones que sufren algunas comunidades autónomas españolas tiene que ver con el envejecimiento de la población en dichas regiones.

En el gráfico 8.15 se presenta un mapa de dispersión con la tasa de envejecimiento en abscisas y el número de afiliados por pensión en ordenadas. Los resultados muestran una relación negativa y muy significativa entre ambas variables que pone de manifiesto el problema de sostenibilidad en territorios donde los niveles de envejecimiento son más elevados. Se puede comprobar como solo Murcia, los dos archipiélagos o Madrid tienen un ratio superior a los dos afiliados por pensión. Sin embargo Asturias, Galicia, Castilla y León o Extremadura están por debajo de 1,5. Este resultado es especialmente llamativo en el caso de Asturias donde además las pensiones de retiro son muy elevadas y en parte están financiadas por comunidades como Baleares, Canarias o Murcia con pensiones medias muy inferiores.

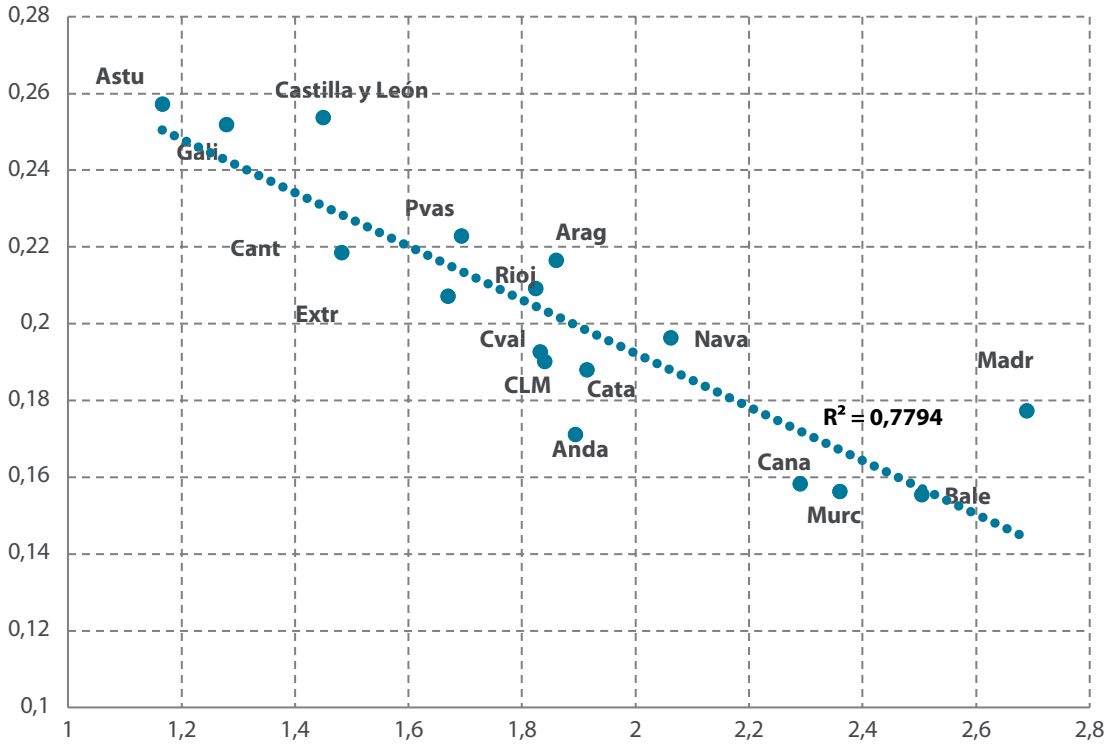
El caso de Castilla y León también está entre los peores en relación a la sostenibilidad del sistema con altas tasas de envejecimiento y 1,5 afiliados por pensión. De acuerdo con Herce (2019), deberíamos plantearnos si es razonable seguir calculando las pensiones como hasta ahora, teniendo en cuenta que las cotizaciones anuales son cuatro veces inferiores a las pensiones anuales, que esas aportaciones se realizan durante menos de 35 años y que las pensiones se disfrutan durante más de 20 años.

Gráfico 8.14.
Tasa de envejecimiento por Comunidad Autónoma y años



Fuente: INE.

Gráfico 8.15.
Correlación entre tasa de envejecimiento y ratio afiliados/pensiones por comunidad autónoma (mayo 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y la Seguridad Social.

Los mayores de 55 años en
el mercado de trabajo
de Castilla y León

Resúmenes ejecutivos

RESÚMENES EJECUTIVOS

En este último epígrafe se presentan los resúmenes ejecutivos de cada uno de los capítulos a modo de conclusión final del trabajo. La idea es sintetizar los resultados fundamentales que se pueden extraer de los diferentes aspectos abordados a lo largo del análisis.

CAPÍTULO 1

En el primer capítulo se introduce el informe. Se comienza presentando el documento técnico, se describe el equipo investigador, se enumeran los objetivos perseguidos y se defiende la metodología seguida. El resumen del capítulo 1 es el siguiente:

Presentación

- El análisis económico del mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años es un tema de la mayor relevancia. Algunos de los motivos para esta afirmación son los siguientes:
  - La importancia relativa de esta cohorte poblacional dentro de la población potencialmente activa, en la actualidad y, previsiblemente, en el futuro próximo.
  - El impacto que el comportamiento laboral de este grupo sociodemográfico tiene para las cuentas públicas, en especial para el presupuesto de la Seguridad Social.
    - Pensiones de jubilación.
    - Prestaciones por desempleo.
  - La conexión que existe entre el mercado de trabajo y las dinámicas espaciales. Castilla y León es una de las regiones españolas en las que el problema de la despoblación está presente de una manera más evidente.
  - Este grupo social tiene características muy particulares dentro del mercado de trabajo, por lo que merece la pena ser estudiado de una manera aislada.
    - Salud.
    - Productividad.

Equipo investigador

- El equipo está formado por un grupo de profesionales con un amplio bagaje investigador y con una abundante producción científica en el ámbito del mercado de trabajo.
  - El nexo de unión entre los diferentes miembros del grupo es la Asociación Española de Economía del Trabajo (AEET).
  - A pesar de este soporte metodológico común, que favorece la discusión académica y genera un mayor entendimiento, los diferentes componentes del grupo tienen, a su vez, diferentes enfoques y visiones de la Economía Laboral.
  - Sus miembros son:
    - Ángel L. Martín Román (Universidad de Valladolid).
    - Alfonso Moral de Blas (Universidad de Valladolid).
    - Carlos Pérez Domínguez (Universidad de Valladolid).
    - Raquel Llorente Heras (Universidad Autónoma de Madrid).
    - Diego Dueñas Fernández (Universidad de Alcalá de Henares).
    - Javier Martín Román (UNED).
    - Jaime Cuéllar Martín (Universidad de Valladolid).

Objetivos

- El informe tiene un objetivo principal, uno subsidiario y, dentro de ellos, un conjunto de líneas de actuación conducentes a dar respuesta a las preguntas vinculadas con ellos.
  - El objetivo principal que ha guiado la elaboración de este documento ha sido dar respuesta a la batería de cuestiones planteadas por el Consejo Económico y Social de Castilla y León en la documentación remitida para la elaboración del informe.
  - El objetivo subsidiario ha sido profundizar en aquellos temas relativos al mercado de trabajo de las personas mayores que el equipo investigador consideraba relevantes también para la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

- Dentro del objetivo principal:
  - Marco temporal: cambios significativos en la situación laboral de los mayores de 55 años antes y después de la Gran Recesión o Crisis Financiera Global.
    - A lo largo de todo el documento y más particularmente en los capítulos 2, 3, 4 y 6.
  - Marco espacial: análisis provincializado dentro de la Comunidad de Castilla y León (en la medida de lo posible) y enmarcado dentro del contexto nacional y de la Unión Europea.
    - El contexto internacional es claramente visible en los capítulos 2, 3 y 7.
    - La referencia regional es el hilo vertebrador de todo el informe.
    - El análisis provincial se ha llevado a cabo en aquellas ocasiones en las que la base de datos utilizada nos lo ha permitido. Destacable el análisis provincializado desarrollado en el capítulo 4.

- En el capítulo 3 se ha descendido a un nivel inferior al de la provincia para mostrar algunos rasgos particulares del mercado de trabajo de los mayores de 55 años en Castilla y León.

- Caracterización de la población mayor de 55 años en relación con el mercado de trabajo: población total, la inactiva, la activa, la desempleada y la ocupada.
  - En los capítulos 2, 3 y 8 ya se examinan algunos aspectos de estos colectivos laborales.
  - No obstante, son los capítulos 4, 5 y 6 donde se hace un estudio exhaustivo de estas cuestiones.
  - Se solicitó un análisis cuantitativo de los trabajadores de este grupo de edad en "riesgo de pobreza".
    - Primera sección del capítulo 8 de este informe.
  - Se requirió un estudio cuantitativo de los trabajadores "que se autoexcluyen de participar en actuaciones que mejoren sus competencias.
    - Análisis de flujos laborales del capítulo 5.
  - Se destacó el interés por los "expulsados del mercado laboral" y los "parados de larga duración", así como la identificación de las causas ello y la detección de obstáculos para su inclusión de nuevo.
    - La tercera sección del capítulo 4 se diseñó de manera expresa para profundizar en ello (especialmente las dos primeras subsecciones).
    - El análisis de los motivos de la baja del registro de la Seguridad Social del capítulo 6 identifica las causas de expulsión del mercado de trabajo.
    - Finalmente algunos de los obstáculos son detectados a través del estudio de la literatura académica desarrollado en el capítulo 7.
  - Con respecto a la población ocupada, el interés residía en la situación laboral, y más concretamente en el tipo de contratación laboral (indefinida o temporal) y en el tipo de jornada (completa o parcial).
    - La tercera subsección de la tercera sección del capítulo 4 lleva por título precisamente: "la situación profesional de los ocupados".
    - El análisis de transiciones laborales del capítulo 5 estudia este fenómeno con una desagregación por tipo de jornada y tipo de contrato.
    - En el análisis llevado a cabo en el capítulo 6 se detallan los contratos más utilizados en las vidas laborales de los trabajadores.

- Diferentes dimensiones de la política económica. Tres líneas de acción fueron sugeridas:
  - Revisión de un catálogo de políticas y medidas económicas que afectan a este grupo que ya se hayan implementado por los responsables de política económica.
  - Propuesta de medidas de política económica o "actuaciones específicas por las Administraciones Públicas".

- Exploración de objetivos específicos de política económica y particularmente el objetivo del impacto sobre la pensión de jubilación y el objetivo del coste para la Seguridad Social.

- El capítulo 7 se concibió para dar respuesta a las dos primeras líneas.
  - Recorrido exhaustivo por la literatura académica que ha estudiado los efectos de diferentes medidas de política económica relativas a este grupo de edad como, por ejemplo:
    - Las leyes antidiscriminación.
    - La formación laboral de los trabajadores mayores.
    - Los subsidios a la contratación.
    - Las modificaciones legislativas en materia de edad de retiro.
  - También se incluye en este capítulo 7 una descripción de las políticas económicas que de manera efectiva se han implementado para este colectivo en Castilla y León, en la sección quinta del capítulo 7.
  - Por lo que se refiere al estudio del impacto en la pensión de jubilación y el coste para la Seguridad Social:
    - Se decidió incluir una segunda sección en el capítulo 8 que abordara esta temática. En dicha sección se da respuesta a la tercera línea de acción referida a la política económica.
    - También en el capítulo 7 se aborda parcialmente este tema al discutir las políticas económicas que afectan a este colectivo.

- Dentro de los análisis complementarios al objetivo principal:

  - En el capítulo 2 se hace una detallada discusión de la importancia de las cuestiones relativas a la salud y a la productividad de esta cohorte de edad.
    - Si uno de los objetivos políticos de las sociedades desarrolladas es promover el envejecimiento activo, es necesario ser muy conscientes de los costes sanitarios asociados a dicho alargamiento de la vida laboral.
      - Esto se discute en la tercera sección del capítulo 2.
    - Se suele considerar que el grupo de los mayores de 55 años no es un colectivo muy productivo y que podría ser eficiente económicamente sustituirlo por población muy joven que se encuentra en las primeras etapas de su inserción en el mercado de trabajo.
      - Esta falacia se desmonta en la cuarta sección del capítulo 2.
    - Otra falacia que queda desmentida es la de que mantener a los mayores de 55 años como ocupados en el mercado de trabajo provoca desempleo juvenil.
      - Lo que ocurre es lo contrario: los países con altas de ocupación de personas mayores presentan bajos niveles de desempleo juvenil.

  - El capítulo 3 extiende tanto el marco temporal solicitado como el espacial.
    - Desde el punto de vista espacial, se desagregan las provincias de Castilla y León en unidades espaciales más pequeñas (municipios), dado que consideramos que el contraste rural-urbano es un aspecto clave para entender la realidad de este grupo sociodemográfico.

- Desde el punto de vista temporal, el análisis demográfico hace proyecciones hacia los años venideros, porque la importancia del comportamiento laboral de un grupo como este no es solamente actual, sino que será creciente en el futuro próximo.

- Cuando se habla de políticas económicas, el equipo investigador considera que hay que analizar la utilidad de ellas tras una evaluación de las mismas.
  - De lo contrario, la aplicación de políticas y la toma de medidas normativas será errática y, seguramente, ineficiente, muchas veces guiadas por criterios espurios.
  - Una correcta evaluación de las políticas implementadas permite seleccionar las mejores experiencias encontradas en otros países con el fin de ser una guía útil para los responsables de política económica en Castilla y León.
  - Esto es el contenido principal del capítulo 7.

Metodología

- Finalmente, y con respecto a la metodología:
  - Una primera reflexión metodológica que habría que hacer es qué se entiende por trabajadores mayores de 55 años.
    - 55 a 64 años.
    - Mayores de 55 años sin límite de edad.
  - El segundo comentario metodológico tiene que ver con el tipo de enfoque adoptado.
    - Es un informe enmarcado dentro del ámbito del análisis económico aplicado.
    - No obstante, hay una parte del documento que se basa en el conocimiento ya generado por la comunidad científica.
    - La tercera reflexión metodológica que podría hacerse es que el informe está principalmente incluido dentro del contexto del análisis cuantitativo de los fenómenos sociales.
      - Nos permite hacer inferencia sobre la sociedad castellano y leonesa para el grupo de interés, para las diferentes provincias que la conforman, para los grupos en los que puede dividirse (por ejemplo, hombres frente a mujeres), etc.
      - Con el análisis cualitativo se logra un conocimiento muy profundo de un grupo muy reducido de personas que no se puede generalizar ni extrapolar al conjunto de la sociedad analizada.
    - Con respecto al nivel técnico utilizado, se ha hecho un esfuerzo por mantener la discusión técnica a un nivel asequible para cualquier lector con inquietudes sobre esta temática.
    - Las fuentes estadísticas utilizadas han sido de dos tipos, las de carácter macroeconómico o agregado y las de carácter microeconómico o datos individualizados.
      - El punto de vista macroeconómico permite tomar como referencia los grandes ámbitos administrativos como países, regiones o provincias y hacer comparaciones entre ellos (el todo es más que la suma de las partes).

- El examen microeconómico del tema permite profundizar en algunas cuestiones, a través de un minucioso análisis desagregado, que el análisis macroeconómico obviaría.

- No conocemos otro informe de estas características que simultáneamente haya procesado cinco bases de microdatos (EPA, EFPA, MCVL, EES y EAT), haya profundizado en bases de datos agregadas a cinco niveles espaciales diferentes (internacional, nacional, regional, provincial y municipal) y haya hecho una revisión sistemática de la literatura científica sobre el tema para extraer sus principales conclusiones.

CAPÍTULO 2

En el segundo de los capítulos se da una perspectiva de lo que representa el mercado de trabajo de las personas mayores. Las principales conclusiones se resumen en los siguientes puntos:

Los mayores de 55 años y los agregados laborales básicos

- La comparativa internacional tiene mucho interés al analizar un mercado de trabajo regional por dos razones:
  - La estructura laboral española condiciona en gran medida los resultados de una región de España como es Castilla y León.
  - La referencia laboral de los países de la OCDE establece los límites factibles de los agregados laborales que podría alcanzar Castilla y León.
- España se caracteriza por una baja tasa de empleo (en relación con la población total) en el conjunto de los países de la OCDE.
- España presenta el peor dato de desempleo para la cohorte de 55 a 64 años en el grupo de países que conforman la OCDE en 2018.
- Con respecto a la inactividad laboral:
  - España presenta una inactividad no excesivamente baja puesto que el bajo nivel de empleo se compensa en parte con el alto desempleo.
  - La mayoría de los países de la OCDE reducen considerablemente la tasa de inactividad entre 2007 y 2018.
- El estimador DID para el empleo indica un mayor incremento idiosincrásico en España que en el conjunto de la OCDE entre 2007 y 2018.
- A pesar del importante incremento del desempleo entre 2007 y 2018 en España registrado para este grupo social, el estimador DID indica que no fue idiosincrásico.
- El estimador DID refleja una mayor caída de la inactividad en España que en el promedio de los países de la OCDE.
- Para el conjunto de todos los países de la OCDE, se puede afirmar que la importante caída idiosincrásica en la inactividad laboral registrada ha venido determinada principalmente por los aumentos en el empleo.

- Se descarta la falacia de que hay un número de puestos de trabajo fijos que deben repartirse entre trabajadores mayores o jóvenes.
  - Una mayor tasa de empleo de los mayores no está asociada con una mayor tasa de desempleo de los trabajadores jóvenes (no es un zero-sum game).
  - Todo lo contrario, dicha relación es negativa y estadísticamente muy relevante (mercado de trabajo como win-win game).

La relación entre la edad y la salud

- El estudio de los efectos sobre la salud del retiro laboral es un tema interesante y actual porque la edad media de retiro está aumentando en la mayoría de los países.
- Las diferencias de esperanza de vida a los 65 años entre países son sustanciales.
- En España:
  - Los hombres poseen una esperanza de vida a los 65 años de 19,4 años y las mujeres una esperanza de vida de 23,6 años.
  - En ambos casos el dato español supera la medida de la OCDE.
    También hay diferencias en la OCDE en la edad de retiro efectivo (edad media a la cual los trabajadores se retiran).
- España se sitúa por debajo de esta media de países desarrollados tanto en el caso de los varones (62,2 años) con en el de la mujeres (62,6 años).
- Estas diferencias en la esperanza de vida y en la edad de retiro efectiva implican que la duración de la vida tras el retiro es muy diferente en los distintos países de la OCDE.
- España presenta unas cifras superiores a las de la media de los países de la OCDE. Dos motivos para ello:
  - Por un lado, la relativamente alta esperanza de vida a los 65 años.
  - Por otro lado, la relativamente baja edad de retiro efectiva.
- La Economía de la Salud distingue entre los estudios que se centran en la salud física y mental y aquellos otros que se centran en la mortalidad.
- Los estudios encuentran resultados muy diversos, en función del tipo de trabajo, el sexo del trabajador, el país, etc. No obstante, se puede afirmar que:
  - Varios estudios encuentran que el retiro temprano mejora la salud de los trabajadores retirados.
  - Los efectos sobre la mortalidad son heterogéneos, pues los hábitos saludables cambian tras el retiro, en ocasiones a peor.
  - Prolongar la vida laboral podría tener algún efecto positivo sobre la capacidad cognitiva de los trabajadores.
- La literatura científica sobre el tema ha apuntado que los trabajadores mayores tienen accidentes laborales más graves y duraciones de las bajas más largas.

- Nuestra propia evidencia empírica a partir de la EAT muestra una incidencia de la siniestralidad laboral en las cohortes de trabajadores mayores similar a la media.
- Sin embargo, es cierto que la incidencia de la siniestralidad laboral en el caso de los accidentes graves es más alta en el caso de los trabajadores mayores.
- Llevamos a cabo un análisis "todo lo demás constante" en relación con la duración de las bajas por accidente laboral. Algunos resultados son:
  - La edad y la duración de la baja está positivamente asociadas. Más edad implica duraciones mayores.
  - Esta relación es estadísticamente significativa.
  - No es una relación estrictamente lineal, pero para el rango de edades considerado se puede aproximar a una relación lineal.
  - A modo de ejemplo, una lesión teórica de 10 días de referencia supone aproximadamente una semana más de recuperación para los trabajadores mayores.
- Las implicaciones de política económica de estos resultados de la Economía de la Salud son grandes:
  - El aumento de la edad de retiro pretende mejorar la posición financiera de la Seguridad Social.
  - Pero más accidentes graves y mayores duraciones de las bajas laborales de los trabajadores mayores podría reducir la efectividad de esa política.

La relación entre la edad y la productividad

- La literatura académica ha establecido que el envejecimiento de la fuerza laboral puede afectar los niveles de productividad por diferentes motivos:
  - Por un lado, los trabajadores mayores se consideran más fiables y que poseen mayores habilidades productivas que los trabajadores promedio.
  - Por otro lado, los trabajadores mayores tienen mayores costes asociados a la salud y menor flexibilidad para aceptar nuevas tareas, y pueden ser menos adecuados para la formación
- A partir de la evidencia microeconómica obtenida para España se puede afirmar lo siguiente:
  - El perfil salario-edad (o productividad-edad) presenta un comportamiento creciente durante los primeros años del trabajador.
  - No obstante, se trata de un crecimiento que se va desacelerando con el paso del tiempo y alcanza un máximo, a partir del cual empieza a decrecer.
  - El punto de inflexión se produce a los 52 años en el caso del año 2006, entre los 57 y los 58 años en el año 2010 y a los 55 años en el año 2014.
  - La conclusión principal que se obtiene es que si bien el grupo de 66 años no es el más productivo de todos, es de los más productivos

- Por ejemplo, si un trabajador mayor se jubilara anticipadamente y fuera sustituido por otro de 26 años, tendríamos una pérdida de productividad del 9% con los datos de 2010 y 2014.

- La evidencia macroeconómica es consistente y complementaria con la microeconómica. Se puede concluir que:
  - Se puede descartar una correlación negativa entre la productividad agregada de un país y una mayor tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años.
  - La evidencia indica una correlación débil pero, en cualquier caso, positiva entre ambas variables.
  - En aquellos países en los que una mayor proporción de trabajadores mayores está empleada, la productividad del trabajo es mayor.
- En resumen: las políticas contrarias al retiro temprano y de retraso de la edad de jubilación podrían tener efectos positivos sobre la productividad agregada del factor trabajo.

CAPÍTULO 3

En el tercer capítulo se analiza el grupo poblacional de las personas de más edad desde un punto de vista demográfico y haciendo hincapié en su distribución territorial. Los aspectos más destacables se detallan a continuación:

Aspectos demográficos de la población de más edad

- En 2019 había en España un total de 6.924.487 hombres con una edad superior a los 55 años. En el caso de las mujeres, la cifra ascendió a 8.261.982.
- En 2019, en términos relativos y en un contexto europeo, los porcentajes de varones españoles mayores de 55 años superaron a los relativos a las mujeres en las principales cohortes de edad: 55-59, 60-64, 65-69 y 70-74.
- En 2019 un 32,4% del total de la población española tenía más de 55 años.
- En 2019 un 40,1% del total de habitantes de Castilla y León tenía más de 55 años.
- Durante 1971-2019 la población de 55-84 años de Castilla y León se incrementó desde las 541.825 personas hasta las 835.754 (54,2%).
- Durante 1971-2019 la evolución de la población de 55-64 años de Castilla y León presentó un perfil irregular y accidentado que dificulta llevar a cabo una afirmación concluyente sobre la tendencia de los últimos cincuenta años.
- Según las previsiones del INE, la importancia relativa del colectivo de 55-64 años en Castilla y León, en relación con el total nacional, se habrá reducido prácticamente a la mitad durante el periodo 1971-2033. Esto se aduce para la población total y también, de manera independiente, para los colectivos de varones y mujeres.

- Un análisis por cohortes de edad revela que el tramo predominante en Castilla y León, en comparación con el total nacional, es el de la población más envejecida (75 y más años). Esta circunstancia se observa para varones y mujeres durante 2010 y 2019.
- En la última década se ha constatado una pérdida de importancia relativa de la población mayor de 55 años en Castilla y León (en relación con el total nacional).
- Andalucía es la comunidad autónoma que cuenta con una mayor proporción de población mayor de 55 años, en términos absolutos, tanto en 2010 como en 2019. Castilla y León ocupa la sexta plaza en ambas fechas.
- El análisis provincial desvela cómo se ha incrementado la población de mayores de 55 años en Valladolid en las últimas décadas. A comienzos de los setenta tenía unos 18.000 habitantes menos que León, y presentaba unos números similares a los de Burgos e inferiores a los de Salamanca. En 2019 aparece consolidada en primera posición.
- En la actualidad, Valladolid y León mantienen la representación más elevada de los mayores de 55 años en Castilla y León. Soria, en el extremo opuesto, es la provincia que registra un menor peso relativo.
- En 2010, en Castilla y León, únicamente Salamanca y Valladolid contaban con más mujeres de 55-64 años que hombres. En 2019 esta mayoría se restringe a Valladolid.
- En 2019, en Castilla y León, todas las provincias, sin excepción, tenían más mujeres de 55-84 años que hombres. En 2019 la mayoría perdura hasta en seis provincias.
- La caracterización de los individuos de 55 y más años en las provincias de Castilla y León durante la última década presenta algunos rasgos comunes a casi todas ellas. Uno de los más ilustrativos es la ganancia de peso relativo de las cohortes de edad más baja.
- La población de mayores de 55 años en Valladolid, según las proyecciones del INE, tenderá a consolidarse como la más numerosa de la región en un futuro cercano.
- Las previsiones del INE para el periodo 2020-2033 apuntan a un claro proceso de convergencia en la población mayor de 55 años de cuatro provincias de Castilla y León: Zamora, Palencia, Ávila y Segovia.

Aspectos espaciales de la población de más edad

Análisis Europeo:

- La población de 55 a 64 representaba en 2007 entre el 7,3% y el 15,3% de la población total.
  - Más peso en los países nórdicos, norte de Italia, Francia y Reino Unido.
  - Castilla y León ocupa un lugar intermedio con un valor entre el 11% y el 12%.
- La población mayor de 55 años en 2007 ocupa entre un 16,4% y un 40,6%

- Superan el 32% en Suecia, Alemania, centro y norte de Italia, centro de Francia y noroeste de España.
- Castilla y León ahora es de las regiones donde este grupo de población es más importante.

- Tras la crisis, el peso tanto de la población de 55 a 64 como de la de más de 55 se ha incrementado de forma sensible aunque la ordenación de las regiones es similar.
- Castilla y León está a la cabeza de las regiones europeas donde la población de más edad, tanto en términos globales como el caso de 55-64 años, tiene más peso.
- Para los dos grupos poblacionales y los dos momentos del tiempo considerados se encuentra correlación positiva entre el peso de que tiene la población de más edad en un territorio y la que existe en territorios cercanos.

Análisis nacional:

- En lo referente a las provincias españolas, los mayores porcentajes de población mayor están situados en el noroeste de España, mientras que los porcentajes más bajos se pueden encontrar en las provincias del centro y sur nacional.
- Con el paso de la crisis la ordenación no cambia demasiado pero si el peso de la población de más edad:
  - La población de entre 55 y 64 años ha subido cerca de tres puntos porcentuales y ahora oscila entre el 11,6 y el 16,2%.
  - El peso de la población de más de 55 años crece en mayor medida y en 2018 se sitúa entre el 27 y el 46%.
- Las provincias de Castilla y León se encuentra entre los territorios donde la población de más de 55 años es más representativa. Este hecho, que ya era evidente en el año 2007, se ha intensificado con la crisis y se ha agudizado en los últimos años.
- El proceso que genera patrones geográficos similares en territorios vecinos parece ser más intenso dentro del territorio nacional con altos niveles de correlación espacial entre provincias.
- Esa similitud de territorios vecinos hace precisa la existencia de coordinación entre las actuaciones que se realizan a nivel regional y nacional.
- El análisis de dependencia espacial local corrobora que el problema de envejecimiento poblacional es más acusado en la zona nordeste de España y que las provincias pertenecientes a Castilla y León están especialmente afectadas.

Análisis municipal:

- La población de más edad está localizada en principalmente en el medio rural. Aunque este aspecto es menos sistemático para el caso del grupo de 55 a 64.

- La concentración de municipios donde el peso de la población mayor es menos importante se sitúa en las capitales de provincia y en su alfoz, alrededor de ciudades grandes como Ponferrada, y en zonas dinámicas como el eje que va de Valladolid a Madrid o los territorios limítrofes tanto con el País Vasco como con la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Si se quiere favorecer el trabajo de esta población de más edad, y a la vez impedir la diáspora de la población joven, es necesario aplicar políticas que dinamicen este medio rural facilitando la instauración de empresas y favoreciendo la producción agrícola que es mayoritaria en esos territorios.

CAPÍTULO 4

El cuarto capítulo se centra en el estudio del comportamiento de los distintos agregados laborales correspondientes a la población objeto de estudio. De su análisis podemos remarcar los siguientes aspectos:

Agregados laborales en España y Castilla y León

Actividad:

- A lo largo de los años del periodo 2006-2018, la presencia relativa de población activa de mayor edad en la Castilla y León ha estado sobre la media nacional y esta brecha se ha ido acentuando con el transcurso del tiempo. De esta forma, en 2018, un 16,7% de la población activa nacional y un 20,5% de la regional estaban en la cohorte de mayor edad, (una divergencia geográfica de 3,8 puntos).
- Las tasas de actividad de España se encuentran sobre las regionales, pero, aunque la divergencia de tasas entre ambos entornos apenas se ha reducido para la población total (independientemente del sexo), esta brecha geográfica se ha acortado considerablemente en el grupo de 55 y más años, esencialmente a partir del inicio de la recuperación en 2013.
- Durante los años de la crisis, las tasas de actividad de los trabajadores mayores crecieron bastante más que las de la población global. Este fenómeno se asoció muy especialmente a las mujeres y fue más marcado en Castilla y León.
- En la fase de recuperación la tasa de actividad cae en el global de la población; no obstante, crece con bastante intensidad en el grupo de mayores; de nuevo, el fenómeno es más marcado en la Comunidad.

Ocupación:

- En el caso específico de Castilla y León, el porcentaje de población ocupada envejecida ha estado siempre sobre la media nacional y además resulta relevante apreciar cómo esta divergencia se ha ido ampliando con claridad a lo largo de los años estudiados.
- Si desagregamos por sexos, apreciamos cómo la población ocupada masculina está más envejecida que la femenina en todos los puntos tempo-

rales de referencia y para ambos entornos geográficos. No obstante, esta divergencia por sexo se ha ido reduciendo.

- La pasada crisis económica afectó muy intensamente al empleo del global de la población. Así se pone de manifiesto si observamos cómo la tasa de empleo global cayó en España en 10,04 puntos porcentuales y en Castilla y León en 6,87 puntos entre los años 2007 y 2013.
- En estos años críticos, no obstante, las tasas de empleo de la población de 55 y más años tuvieron un comportamiento mucho más saneado. La tasa española apenas se redujo en 0,72 puntos porcentuales y la de la Comunidad creció, incluso, en 1,32 puntos.

Desempleo:

- El peso que los parados de 55 y más años supone sobre el total de parados ha ido aumentando desde el año 2007 de forma sostenida. Es un fenómeno que se extiende tanto a España como a Castilla y León y que se preserva incluso desagregando por sexos.
- En ambos entornos geográficos, las tasas de paro de las poblaciones globales son superiores a las correspondientes poblaciones de 55 y más años. Además, estas divergencias no son demasiado diferentes entre España y Castilla y León.
- La brecha entre la tasa de paro global y de los mayores creció durante la crisis, mientras que en los años de la recuperación esta divergencia se redujo de nuevo.

Detalle provincial:

- A lo largo de los años de la crisis, las provincias de Castilla y León se pueden clasificar en tres categorías, de acuerdo con las tasas de paro de sus personas mayores.
  - Aquellas con tasas de paro sobre la media regional tanto al inicio (2007), como al final (2013) de los años críticos: Ávila, Salamanca y, especialmente, Zamora.
  - Las provincias que presentaron una tasa de paro próxima a la media regional al final de la crisis: Palencia, Soria y León.
  - Las provincias que tanto al principio como al final de la crisis mantenían tasas de paro de sus mayores bajo la media: Valladolid, Segovia y Burgos.
- Durante la recuperación:
  - Zamora, Salamanca y Ávila continuaron con tasas de paro de sus mayores sobre la media regional.
  - León y Valladolid, que presentaban tasas menores que la media en 2013, pasaron a estar por encima de la misma en 2018.
  - Palencia adoptaba valores muy próximos a las medias regionales en ambos periodos.
  - Soria experimentó la mayor reducción de tasa de paro en la recuperación.

Una visión combinada de las tasas básicas:

- La tasa de paro del grupo de 55 y más años creció en 11,45 puntos porcentuales en Castilla y León durante los años de crisis. Dado que, en este periodo, la tasa de empleo de este grupo creció 1,32 puntos porcentuales, fue el aumento de 3,86 puntos en la tasa de actividad el responsable del crecimiento del paro.

Otros tópicos relevantes en relación con la población laboral de mayor edad

Trabajadores desanimados:

- Durante la crisis aumentó el número de desanimados:
  - En España, para el global de edades la cifra se multiplicó por 3,1 y para los trabajadores mayores se multiplicó por 3,6.
  - En Castilla y León el fenómeno global fue menos intenso, pues los desanimados se multiplicaron por 2,7 en estos años, pero este fenómeno fue debido al bloque más joven de población, dado que en el colectivo de 55 y más años de la Región el número de estas personas sin ánimo para volver al mercado laboral se cuadriplicó
- Durante la recuperación se reduce el número de desanimados:
  - En España lo hace a una tasa del 45% para el conjunto de la población y, en torno, al 25% para los mayores.
  - En Castilla y León la reducción global se da a una tasa del 47,6% (en línea con la nacional) pero la caída para la población mayor fue más intensa: cercana al 35%.
- En todo caso, la cifra de mayores desanimados en 2018 fue aún de 8.175 personas en la Comunidad, una cifra 2,5 veces mayor que la que había al inicio de la crisis.
- Por sexos:
  - El porcentaje de mujeres desanimadas ha sido siempre superior al de los varones, dado que entre el 70% y el 75% del total pertenecen a este género, tanto en España como en Castilla y León.
  - Desde el inicio de la recuperación el peso de las mujeres desanimadas de 55 y más años sobre el total ha crecido 10 puntos en España y 12 puntos en Castilla y León.

Paro de muy larga duración:

- Los porcentajes de parados de muy larga duración (2 o más años buscando empleo) del grupo de 55 y más años son superiores a los del global de edades.
- Entre sus valores mínimo y máximo, el porcentaje de parados de muy larga duración aumenta:
  - En España:
    - 34,5 puntos porcentuales para el total de trabajadores (2009-15)
    - 40,2 puntos porcentuales para los mayores (2009-15)

- En Castilla y León
  - 31,6 puntos porcentuales para el total de trabajadores (2008-14)
  - 42,8 puntos porcentuales para los mayores (2008-17)

- En cuanto al paro de larguísima duración (4 o más años buscando):
  - A partir del año 2014 las personas que llevaban paradas entre 2 y 4 años comienzan a decrecer y, buena parte de ellas, pasan al colectivo de parados de larguísima duración
  - Este colectivo sigue creciendo unos años más y, a partir de 2013 en España y de 2015 en Castilla y León, pasa a convertirse en la categoría de parados más voluminosa dentro del grupo laboral de 55 y más años

Situación profesional de los ocupados

- En términos generales y para Castilla y León:
  - Los asalariados privados son la categoría fundamental tanto en el grupo menor de 55 años como en el de los mayores, pero en el colectivo joven tienen un peso en torno a 10 puntos porcentuales superior al que suponen en el otro.
  - Los jóvenes tienen menor presencia en el grupo de asalariados públicos (entre 4 puntos menos que los mayores al inicio de la crisis y 10 puntos menos al final).
  - En el grupo de los empleadores, la presencia en el grupo de mayor edad es, en torno, al doble que en el de los más jóvenes.
  - En el resto de ocupados por cuenta propia (básicamente formado por autónomos), la mayor presencia en el grupo de mayor edad fluctúa entre los 12 puntos al inicio de la crisis a los 8 puntos en los periodos posteriores.

- En cuanto a los cambios cíclicos:
  - En esta fase de crisis:
    - El mayor aumento porcentual de empleo para los mayores se dio en el bloque de asalariados públicos, creciendo al cerca del 58% en Castilla y León y a cerca del 45% en España
    - En la Comunidad, también destacó para el grupo mayor el aumento en el colectivo de empleadores (cerca del 36%), en contraste con el comportamiento en el resto del país, en el que los empleadores de mayor edad cayeron en la crisis en torno al 3%.

  - En la recuperación:
    - La ocupación asalariada en el sector privado fue la que más creció y, especialmente, para el colectivo mayor (con una tasa superior al 53% en Castilla y León y cercana al 50% en España)
    - Los asalariados públicos crecieron a buen ritmo para la población mayor, en este caso algo más intensamente en España (35%) que en la Comunidad (sobre el 26%)
    - En cuanto al empleo por cuenta propia generado desde el inicio de la recuperación, debe apuntarse que en Castilla y León todo él se centró en el colectivo de mayor edad, dado que en el de menores de 55 años experimentó reducciones.

CAPÍTULO 5

En el capítulo 5 se aborda el grupo de población mayor de 55 años teniendo en cuenta sus transiciones entre las diferentes situaciones relativas al mercado laboral. Los resultados fundamentales se concretan en los siguientes puntos:

Análisis de los flujos laborales de la población entre 55 y 64 años en Castilla y León

Análisis de transiciones:

- La ocupación y la inactividad son estados laborales muy sólidos en cuanto a la posibilidad de abandono, ya que la gran mayoría de los ocupados y de los inactivos en el primer trimestre de 2019 mantuvieron dicha situación en el segundo trimestre.
- El comportamiento de la población desempleada es mucho más volátil:
  - En el caso del colectivo masculino existe mayor tendencia a transitar hacia la ocupación que hacia la inactividad, si bien en el colectivo femenino sucede lo contrario.
  - Los hombres se resisten a abandonar el mercado de trabajo con mayor probabilidad que las mujeres.
  - Las mujeres experimentan un cierto desánimo cuando están desempleadas y deciden abandonar definitivamente el mercado laboral.
- Tanto hombres como mujeres pasan mayoritariamente del desempleo a la ocupación obteniendo una jornada a tiempo completo y un contrato temporal.
- Cuando se pasa de la ocupación al desempleo, los hombres proceden mayoritariamente de una jornada a tiempo completo y un contrato temporal mientras que las mujeres proceden de una jornada a tiempo parcial y un contrato indefinido.
- La transición del colectivo masculino desde el desempleo a la ocupación se reparte en los cuatro sectores de actividad mientras que las mujeres acaban en el sector servicios.
- En términos del tipo de ocupación, los hombres se distribuyen en ocupaciones WCHS, BCHS y BCLS, mientras las mujeres se concentran en categorías ocupacionales Low Skill.

Análisis de las tasas de desempleo:

- En 2018 no se habían recuperado las tasas de desempleo que existían en el año 2005, resultando un saldo negativo entre los años 2007 y 2018.
- La tasa de paro de las mujeres ha sido superior a la de los hombres a lo largo de la práctica totalidad del periodo analizado.
- El diferencial de la tasa de paro se explica por tres transiciones:
  - La probabilidad de transitar del desempleo a la ocupación: No hay diferencias sensibles por género.

- La probabilidad de transitar del desempleo a la inactividad: Mucho más grande en el caso de las mujeres.
- La probabilidad de entrar con éxito en el mercado laboral: Mayor en el caso de los varones.
- El colectivo femenino tiene un canal bidireccional con paredes altas, sin ventanas ni puertas, entre el desempleo y la inactividad, siendo difícil que en algún momento de este paseo aleatorio se produzca el tránsito a la ocupación.
- El colectivo masculino también tiene este canal pero tiene puertas y ventanas a lo largo de sus paredes que desembocan en la obtención de un puesto de trabajo.
- Se recomiendan actuaciones que aumenten la probabilidad de transitar del desempleo o de la inactividad a la ocupación para el colectivo de mujeres de más edad ayudando así también a mejorar sus pensiones de jubilación o su nivel de satisfacción.

CAPÍTULO 6

En el sexto capítulo se explotan las potencialidades de la Muestra Continua de Vidas Laborales para ver dónde y cómo desarrollan su actividad los trabajadores mayores de Castilla y León. Los resultados más destacados del análisis se detallan a continuación:

Las vidas laborales de los mayores de 55 años

- Según los registros de la MCVL-2017 y de acuerdo con la muestra depurada, las vidas laborales de los residentes en Castilla y León con 55 años o más son relativamente más estables presentando en promedio menos de episodios laborales por trabajador, los cuales se suelen estar mayormente vinculados al empleo.
- En términos de la duración media, en Castilla y León los episodios de empleo resultan más extensos estableciendo nuevamente la presencia de una menor rotación laboral entre sus residentes mayores de 55 años.
- De la muestra seleccionada y según los supuestos establecidos, en España las personas con 55 años o más presentan en media a lo largo de toda su vida laboral aproximadamente 5,2 episodios de desempleo frente a 4,9 de Castilla y León. De nuevo, ello supone vidas laborales relativamente más estables en Castilla y León.
- De acuerdo con los datos, en las vidas laborales de los mayores de 55 años de Castilla y León los episodios de empleo presentan duraciones medias por persona más amplias.
- En relación al promedio de episodios de empleo con contrato por persona existen diferencias importantes entre las provincias de Castilla y León, estableciendo una diferencia de 1,8 episodios de entre la provincia con mayor frecuencia que es Salamanca con 7,2 episodios medios de empleo con contrato frente a la provincia con menor ratio que es León con de 5,4 episodios medios de empleo con contrato.

- En las vidas laborales de los residentes mayores de 55 años de Castilla y León el porcentaje del empleo con contrato sobre el desarrollo total de la vida laboral registrada resulta superior al caso español. Ello enfatiza en la menor rotación laboral existente en la Comunidad Autónoma.
- A lo largo del desarrollo de las vidas laborales de los mayores de 55 años existe una mayor diversidad contractual en el caso de Castilla y León que para el total español.
- En el caso de Castilla y León, los episodios de empleo con contrato Indefinido a Tiempo Completo Ordinario suelen ser mucho más frecuentes que en caso español (con una diferencia de 1,1 puntos porcentuales a favor de Castilla y León). Parece existir un marco de contratación en Castilla y León ligeramente sesgado hacia la contratación indefinida.
- Si bien el Contrato Indefinido a Tiempo Completo Ordinario resulta más frecuente entre los residentes castellanos y leoneses con 55 años o más su duración media es algo menor que en caso español.
- La incidencia de la parcialidad en las vidas laborales registradas de los mayores de 55 años es menor en el caso castellano y leonés y su distribución resulta menos acusada que en caso español. Adicionalmente, se puede establecer que la parcialidad en Castilla y León resulta más vinculada con el desarrollo de jornadas parciales de menor duración.
- El origen sectorial mayoritario de los desempleados suele ser los servicios tradicionales y personales tanto para el caso español como castellano y leonés. Asimismo, los servicios personales suelen con preferencia ser la especialización laboral mostrada en su vida laboral por los desempleados de mayor duración en Castilla y León.
- La crisis de la construcción no parece ser tan acusada en el ámbito castellano y leonés, al menos, sus desempleados presentan una menor especialización en el sector.
- Asimismo, los desempleados de 55 años o más de Castilla y León suelen tener como origen una especialización profesional vinculada a grupos ocupacionales poco cualificados. Ello, puede deberse a una mayor especialización regional en este tipo de puestos de trabajo, así como a la elevada rotación laboral, el gran número de contrataciones y despidos, que existe en dicho grupo ocupacional.

CAPÍTULO 7

En el capítulo 7 se presentan algunas conclusiones obtenidas de otros trabajos relacionados, se muestran algunas experiencias de actuación en materia de política económica en otros territorios y se revisan las políticas aplicadas desde el ámbito regional. Los puntos más destacables son:

Antecedentes y experiencias previas

- Nuevos retos del mercado de trabajo en España:

- Envejecimiento notable y progresivo de la fuerza laboral en el contexto laboral español.
- Efecto desplazamiento que puede generar la introducción de nuevas tecnologías en la producción empresarial.
- Probable reestructuración de la actividad productiva a la que tendrán que hacer frente los diferentes sectores industriales.

- Existencia de una notable literatura científica y profesional centrada en evaluar el papel de la cohorte de trabajadores de edad avanzada en los mercados laborales a nivel internacional, así como sus perspectivas de actuación futuras. Preocupación latente en torno a la empleabilidad de dicho colectivo de trabajadores.
- Análisis de un total de 71 trabajos científicos, académicos y elaborados por organismos internacionales, con diversas políticas implementadas. Escasas evaluaciones y/o análisis académicos del contexto español en comparación con las llevadas a cabo en algunos países del entorno europeo.
- Trabajos centrados en la evaluación del impacto que diversas políticas o modificaciones legislativas (denominadas "leyes antidiscriminación") ha generado a nivel ocupacional, salarial o de participación en el mercado laboral del colectivo anteriormente reseñado.
  - Se constata la existencia de discriminación laboral negativa frente a este colectivo de trabajadores.
  - Impacto muy reducido o nulo de las medidas implementadas.
- Investigaciones centradas en evaluar el papel que ejerce el capital humano y la formación ocupacional hacia los trabajadores de edad avanzada a la hora de considerar su permanencia en el mercado de trabajo español y aumentar su nivel de empleo.
  - La evidencia empírica apunta hacia una reducida participación del colectivo anterior en actividades formativas empresariales, lo que conlleva a una escasa actualización del capital humano y específico de esta cohorte de trabajadores.
  - Pocos incentivos por parte de los empleadores a otorgar formación laboral a los trabajadores de edad avanzada.
- Importante número de estudios encargados de evaluar el papel del sector público en materia de mejora de la empleabilidad y aumento de la vinculación con el mercado laboral de la cohorte de trabajadores de edad avanzada.
  - Efectos positivos muy ligeros, medidas que no consiguen incentivar a la contratación de trabajadores de edad avanzada ni a que este colectivo decida aplazar sus planes de retirada de la fuerza laboral.
- Importante cantidad de estudios centrados en la evaluación del papel ejercido por las rentas futuras en materia de jubilación, así como de los mecanismos legales de retiro de la fuerza laboral de edad avanzada.
  - Medidas más eficaces, entre las evaluadas, a la hora de retrasar la retirada del mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada.

- Aumento de la vinculación laboral hacia los diferentes mercados de trabajo.
- Existencia de ciertos efectos negativos sobre el bienestar percibido por parte de la población objeto de dichas medidas y/o reformas legislativas.

Actuaciones en el ámbito regional

- Hasta el año 1995 no hay documentos donde se recojan actuaciones relativas a la población de más edad.
- Entre 1995 y 1997 se empieza a hablar de política de empleo y ya se incluyen actuaciones dirigidas a fomentar la contratación de mayores de 45 años.
- Durante el periodo correspondiente a los planes regionales de empleo ya se institucionalizan actuaciones dirigidas a grupos de trabajadores con más dificultades de inserción, en especial los mayores de 45 años.
- La primera Estrategia Integrada aprobada para el periodo 2012-2015 se mantienen las ayudas a los trabajadores de más de 45 años, pero se añaden además actuaciones propias para los mayores de 55.
- En esa estrategia también se crea un programa complementario a las actuaciones extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a trabajadores excedentes de determinados sectores, que está destinado a todos aquellos trabajadores mayores de 55 años que han perdido su empleo.
- La Estrategia Integrada 2016-2020 aprueba un Plan Especial para mayores de 55 años dotado con 80 millones con distintas ayudas:
  - Subvenciones a entidades locales para la contratación de personas desempleadas mayores de 55 años.
  - Subvenciones a empresas para la contratación de personas mayores de 55 años.
  - Subvenciones al autoempleo de personas mayores de 55 años.
  - Ayudas a trabajadores mayores de 55 años que provengan de crisis empresariales y otros cierres de empresa.
  - Ayudas económicas a desempleados mayores de 55 años (programa PIE).

CAPÍTULO 8

En el último capítulo se presentan algunos problemas relevantes para el mercado de trabajo de los mayores de 55 años como son: la pobreza y la exclusión social o aquellos relativos al sistema de pensiones. Las conclusiones fundamentales son:

Pobreza y exclusión social

- En España el número de personas que se encontraban en situación de exclusión moderada en 2013 eran 6.825.445. En 2018 la cifra se redujo hasta las 4.470.743.

- Durante el periodo 2013-2018 la población en riesgo de exclusión social en Castilla y León, de manera agregada, se ha mantenido constante. Sin embargo, se ha agudizado de manera considerable el problema de la población en exclusión severa.
- Los hogares más afectados y expuestos a la exclusión moderada y severa en Castilla y León son aquellos cuyo sustentador principal tiene una edad situada en el intervalo 45-64 años.
- En lo que se refiere a la pobreza relativa, uno de los patrones observados en las distintas provincias es el de altas tasas en municipios de gran extensión y población.
- En varias provincias de Castilla y León (Valladolid, Segovia, Salamanca, León) se pueden localizar algunos clusters que reúnen a municipios con una considerable población de mayores con bajos ingresos.

Implicaciones sobre el sistema de pensiones

- Las pensiones suponen en España un gasto total cercano a los 7.000 millones de euros y se ha ido incrementando año tras año.
- Castilla y León es la sexta comunidad con más pensiones de jubilación vigentes alcanzando la cifra de 388.123 el 1 de mayo de 2020 con una pensión media de 1.145,8 euros.
- La AIREF estima un crecimiento moderado del gasto en pensiones (en porcentaje sobre el PIB) hasta finales de la década que iniciamos. El crecimiento se acelera durante los años 30 como consecuencia del retiro de la generación del baby boom y se estabiliza a partir de 2045.
  - Crecimiento del 56% en el número de pensiones.
  - Crecimiento del 118% en la pensión media.
- Las proyecciones existentes indican que la población mayor de 67 años, que en 2017 representaba más del 16 %, superará el 30 % a partir de la década de 2040.
- Medidas como el retraso de la edad de jubilación, o la introducción de un factor de sostenibilidad pueden atenuar en parte esta presión, pero sin incrementos en los ingresos, los aumentos en la tasa de dependencia deben compensarse con reducciones en la pensión media.
- Las estimaciones del último informe sobre envejecimiento de la Comisión Europea indican que el descenso de la tasa de sustitución en España entre 2013 y 2060 debería aproximarse a los 20 puntos porcentuales para mantener el equilibrio entre ingresos y gastos.
- Envejecimiento generalizado de todas las comunidades autónomas durante estos últimos 11 años. Para el conjunto de España, el peso de la población de más de 55 años se ha incrementado 2,5 puntos porcentuales con gran heterogeneidad regional.

- Castilla y León el año 2018 era la comunidad autónoma más envejecida con un 22,3% de población superior a los 65 años, más de 5 puntos porcentuales por encima de la media nacional que se situaba en el 16,5%.
- El grave desequilibrio de la demografía específica de las pensiones que sufren algunas comunidades autónomas españolas tiene que ver con el envejecimiento de la población en dichas regiones.
- Deberíamos plantearnos si es razonable seguir calculando las pensiones como hasta ahora, teniendo en cuenta que las cotizaciones anuales son cuatro veces inferiores a las pensiones anuales, que esas aportaciones se realizan durante menos de 35 años y que las pensiones se disfrutan durante más de 20 años.

Referencias

REFERENCIAS

Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2001). Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. Journal of Political Economy, 109(5), 915-957.

Adams, S. J. (2004). Age discrimination legislation and the employment of older workers. Labour Economics, 11(2), 219-241.

Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. Applied Economics Letters, 19(4), 403-406.

Albanese, A., & Cockx, B. (2019). Permanent wage cost subsidies for older workers. An effective tool for employment retention and postponing early retirement? Labour Economics, 58, 145-166.

Albanese, A., Cockx, B., & Thuy, Y. (2019). Working time reductions at the end of the career: Do they prolong the time spent in employment?. Empirical Economics, 1-43.

Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. The International Journal of Human Resource Management, 22(02), 351-375.

Alpert A., & Powell, D. (2012). Tax Elasticity of Labor Earnings for Older Individuals. Michigan Retirement Research Center Research Paper No WP 2012–272.

Alujas-Ruiz, J. A. (2004). La política de fomento del empleo: Eje fundamental de las políticas activas de mercado de trabajo en España. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 51, 15-30.

Anselin, L. (1995). Local Indicators of Spatial Association-LISA. Geographical Analysis, 27 (2), 93-115.

ARAICO, A. S. (2006). La relación con el empleo de los trabajadores mayores / Older workers and their relation with employment. Cuadernos de Relaciones Laborales, 24(2), 129-147.

ARELLANO, F. A. (2010). Do training programmes get the unemployed back to work? A look at the Spanish experience. Revista de Economía Aplicada, 18(53), 39-65.

ARGIMON, I., & GONZÁLEZ, C. (2006). La muestra continua de vidas laborales de la seguridad social. Boletín Económico del Banco de España, Mayo, 40-53.

ARMSTRONG-STASSEN, M., & CATTANEO, J. (2010). The effect of downsizing on organizational practices targeting older workers. Journal of Management Development, 29(4) ,344-363.

ARRANZ, J. M., & SERRANO, C. G. (2011). Los datos fiscales de la Muestra Continua de Vidas Laborales: Algunas ideas para su explotación. In XVIII Encuentro de economía pública.

ARRIBAS, F. J. R. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, 40(4).

AUBERT, P. (2003). Productivity, wage and demand for elder workers; an examination on French matched employer-employee data. Working Paper INSEE, Paris.

AVOLIO, B. J., WALDMAN, D. A., & MCDANIEL, M. A. (1990). Age and work performance in nonmanagerial jobs: The effects of experience and occupational type. Academy of Management Journal, 33(2), 407-422.

BANDE, R., & LÓPEZ-MOURELO, E. (2015). The impact of worker's age on the consequences of occupational accidents: empirical evidence using Spanish data. Journal of Labor Research, 36(2), 129-174.

BARTH, M. C., MCNAUGHT, W., & RIZZI, P. (1993). Corporations and the aging workforce. Building the competitive workforce: Investing in human capital for corporate success, 156-200.

BECKER, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.

BEHAGHEL, L., & BLAU, D. M. (2012). Framing social security reform: Behavioral responses to changes in the full retirement age. American Economic Journal: Economic Policy, 4(4), 41-67.

BEHAGHEL, L., CAROLI, E., & ROGER, M. (2014). Age-biased technical and organizational change, training and employment prospects of older workers. Economica, 81(322), 368-389.

BELLONI, M., MESCHI, E., & PASINI, G. (2016). The effect on mental health of retiring during the economic crisis. Health Economics, 25, 126–140.

Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment: More may not be better (No. w10286). National Bureau of Economic Research.

Blau, D. M., & Goodstein, R. M. (2010). Can social security explain trends in labor force participation of older men in the United States?. Journal of Human Resources, 45(2), 328-363.

Blaug, M. (1976). The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey. Journal of Economic Literature, 14(3), 827-855.

Bloemen, H., Hochguertel, S., & Zweerink, J. (2017). The causal effect of retirement on mortality: Evidence from targeted incentives to retire early. Health Economics, 26(12), e204–e218.

Blundell, R., French, E., & Tetlow, G. (2016). Retirement incentives and labor supply. In Handbook of the Economics of Population Aging (Vol. 1, pp. 457-566). North-Holland.

Boeri, T., & Van Ours, J. (2013). The economics of imperfect labor markets. Princeton University Press.

Boldrin, M., Dolado, J., Jimeno, J., & Peracchi, F. (1999). The future of pension systems in Europe. A reappraisal. Economic Policy, 29, 288-320.

Boldrin, M., Jiménez-Martín, S., & Peracchi, F. (2004). Micro-modeling of retirement behavior in Spain. In Social Security Programs and Retirement around the World: Micro-Estimation (pp. 499-578). University of Chicago Press.

Bonsang, E., Adam, S., & Perelman, S. (2012). Does retirement affect cognitive functioning? Journal of Health Economics, 31(3), 490–501.

Bonsang, E., & Klein, T. (2012). Retirement and subjective well-being. Journal of Economic Behavior & Organization, 83(3), 311–329.

Boockmann, B. (2015). The effects of wage subsidies for older workers. IZA World of Labor.

Boockmann, B., Fries, J., & Göbel, C. (2018). Specific measures for older employees and late career employment. The Journal of the Economics of Ageing, 12, 159-174.

Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., & Maier, M. (2012). Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments. Journal of the European Economic Association, 10(4), 735-764.

Brown, A. J., Merkl, C., & Snower, D. J. (2011). Comparing the effectiveness of employment subsidies. Labour Economics, 18(2), 168-179.

Brown, K. M., & Laschever, R. A. (2012). When they're sixty-four: Peer effects and the timing of retirement. American Economic Journal: Applied Economics, 4(3), 90-115.

Carrasquer, P., & Recio, C. (2013). Los colectivos más débiles del mercado laboral:¿ la excepción como norma?. Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, 1, 0185-194.

Casado, J.M., Fernández, C. y Jimeno, J.F. (2011). Los flujos laborales en la UE al inicio de la crisis. Boletín Económico del Banco de España.

Cebrian I. "Directora del Proyecto" (2011) Estudio sobre la contratación indefinida y sus costes en el marco de las relaciones laborales actual y sus consecuencias para la Seguridad Social. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6f40bd5b-35b5-47d8-9ae5-b87bd4ed97f8/52_PF10_1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Conde-Ruiz, J. I., & Meseguer, J. A. (2006). El sistema de pensiones en España ante el reto del envejecimiento. Presupuesto y Gasto Público, (44), 51-74.

Cordón, J. A. F. (2001). El futuro demográfico y la oferta de trabajo en España. Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, (9), 45-68.

Corrales-Herrero, H., Martín-Román, Á., & Moral, A. (2008). La duración de las bajas por accidente laboral en España: ¿Se justifican las diferencias entre Comunidades Cutónomas?. Revista de Economía Laboral, 5(1), 73-98.

Cortadi, E., Sainz Aragón. J.D. Spain. In: ten Bokum N, Flanagan T, Sands R, von Steinau-Steinruck R, editors. Age Discrimination Law in Europe. The Netherlands: Wolters Kluwer: Law and Buisness; 2009. pp. 339–346.

Crépon, B., Deniau, N., & Pérez-Duarte, S. (2003). Wages, Productivity and Worker Characteristics: A French Perspective (No. 2003-04). Center for Research in Economics and Statistics.

D'Addio, A. C., Keese, M., & Whitehouse, E. (2010). Population ageing and labour markets. Oxford Review of Economic Policy, 26(4), 613-635.

Daniel, K., & Heywood, J. S. (2007). The determinants of hiring older workers: UK evidence. Labour Economics, 14(1), 35-51.

Daniel, K., & Heywood, J. S. (2007). The determinants of hiring older workers: UK evidence. Labour Economics, 14(1), 35-51.

Dauth, C., & Toomet, O. (2016). On Government-Subsidized Training Programs for Older Workers. Labour, 30(4), 371-392.

De La Fuente, A., & Doménech, R. (2013). The financial impact of Spanish pension reform: A quick estimate. Journal of Pension Economics & Finance, 12(1), 111-137.

Dejemeppe, M., Smith, C., & Van der Linden, B. (2015). Did the Intergenerational Solidarity Pact increase the employment rate of older workers in Belgium? A macro-econometric evaluation. IZA Journal of Labor Policy, 4(1), 17.

Delavande, A., & Rohwedder, S. (2017). Changes in spending and labor supply in response to a Social Security benefit cut: Evidence from stated choice data. The Journal of the Economics of Ageing, 10, 34-50.

Díaz, J. M. M. (2017). La gestión del envejecimiento de la población trabajadora en materia laboral y de seguridad y salud. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (136), 99-128.

Dietz, M., & Walwei, U. (2011). Germany—No country for old workers? Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 44(4), 363-376.

Dostie, B. (2011). Wages, productivity and aging. De Economist, 159(2), 139-158.

Drury, E. (1993). Age discrimination against older workers in the European Community.

Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2017). Análisis de las transiciones laborales en España: the (bad) gap is coming back. Cuadernos de Economía, 40 (114): 191-207.

Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. Gender, Work & Organization,11(1), 95-115.

Durán, A., & Marcos, C. (2006). Una Muestra Continua de Vidas Laborales, 241-252, en C. Marcos (dir.), El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales. 241-252.

Durán, A. (2007). La muestra continua de vidas laborales de la seguridad social. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1, 231-240.

Dutta-Gupta, I., Grant, K., Eckel, M., & Edelman, P. (2016). Lessons learned from 40 years of subsidized employment programs. Washington, DC: Georgetown Center on Poverty and Inequality.

Dygalo, N. N., & Abowd, J. M. (2005). Estimating experience-productivity profiles from earnings over employment spells. University of Western Ontario Working Paper.

Edwards, A. C., & James, E. (2010). Impact of Social Security Reform on Labor Force Participation Rates of Pensioners and Nonpensioners: Evidence from Chile. Journal of Human Capital, 4(2), 130-172.

Eibich, P. (2015). Understanding the effect of retirement on health: Mechanisms and heterogeneity. Journal of Health Economics, 43, 1–12.

Eichhorst, W., Boeri, T., De Coen, A., Galasso, V., Kendzia, M., & Steiber, N. (2014). How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers? IZA Journal of European Labor Studies, 3(1), 19.

Fabrizi, E. y Mussida, C. (2009). "The Determinants of Labour Market Transitions". Giornale degli Economisti, 68 (2): 233-265.

Fé, E., & Hollingsworth, B. (2016). Short- and long-run estimates of the local effects of retirement on health. Journal of the Royal Statistical Society Series A, 179(4), 1051–1067.

Fetter, D. K., & Lockwood, L. M. (2018). Government old-age support and labor supply: Evidence from the old age assistance program. American Economic Review, 108(8), 2174-2211.

Fitzpatrick, M., & Moore, T. (2018). The mortality effects of retirement: Evidence from social security eligibility at age 62. Journal of Public Economics, 157, 121–137.

Flores Mallo, M. F. (2008). Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo: análisis de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11361/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2008-9-Envejecimiento-demografico.pdf?sequence=1

Fouarge, D., & Schils, T. (2009). The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers. Labour, 23, 85-109.

Friedberg, L. (2000). The labor supply effects of the social security earnings test. Review of Economics and Statistics, 82(1), 48-63.

Fundación FOESSA (2014a): Informe sobre exclusión y desarrollo social en Castilla y León. Resultados de la Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales, 2013. Madrid, Fundación FOESSA y Cáritas Española Editores.

Fundación FOESSA (2014b): VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. Madrid, Fundación FOESSA y Cáritas Española Editores.

Fundación FOESSA (2019): Informe sobre exclusión y desarrollo social en Castilla y León. Resultados de la Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales, 2018. Madrid, Fundación FOESSA y Cáritas Española Editores.

García Segovia, F., & Durán, A. (2008), Nuevos avances en la información laboral: la Muestra Continua de Vidas Laborales. Economistas. 116. 228-231.

García-Pérez, J. I., & Rebollo Sanz, Y. F. (2009). Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers? The case of Spain. Moneda y Crédito, (228), 65.

García-Pérez, J. I., Jiménez-Martín, S., & Sánchez-Martín, A. R. (2013). Retirement incentives, individual heterogeneity and labor transitions of employed and unemployed workers. Labour Economics, 20, 106-120.

Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation 1. Journal of Applied Social Psychology, 34(3), 468-492.

Gorry, A., Gorry, D., & Slavov, S. N. (2015). Does retirement improve health and life satisfaction? NBER Working Paper No. 21326.

Gustman, A. L., & Steinmeier, T. (2009). How changes in social security affect recent retirement trends. Research on Aging, 31(2), 261-290.

Gutiérrez-Domenech, M. (2006). The Employment of Workers over 55 Years of Age (El empleo a partir de los 55 años). La Caixa" Documentos de Economía, (02).

Hakola, T., & Määttänen, N. (2007). Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin: arviointia stokastisella elinkaarimallilla. Eläketurvakeskus.

Hall, D. T. (1976). Careers in organizations. Goodyear Pub. Co..

Hall, D. T. (1996). The Career Is Dead—Long Live the Career. A Relational Approach to Careers. The Jossey-Bass Business & Management Series. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.

Hallberg, D., Johansson, P., & Josephson, M. (2015). Is an early retirement offer good for your health? Quasi-experimental evidence from the army. Journal of Health Economics, 44, 274–285.

Hellerstein, J. K., Neumark, D., & Troske, K. R. (1999). Wages, productivity, and worker characteristics: Evidence from plant-level production functions and wage equations. Journal of labor economics, 17(3), 409-446.

Herce, J. A. (2018). Las pensiones en las Comunidades Autónomas. Instituto BBVA de Pensiones–Documento de Trabajo, (25). Actualización 2017-2018.

Hernæs, E. (2013). Pension systems and labour supply–review of the recent economic literature. Working paper., Ragnar Frisch Centre for Economic Research, Norway.

Hernaes, E., Markussen, S., Piggott, J., & Vestad, O. L. (2013). Does retirement age impact mortality? Journal of Health Economics, 32(3), 586–598.

Hernández de Cos, P., Jimeno Serrano, J. F., & Ramos, R. (2017). El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. Documentos ocasionales/Banco de España, 1701.

Heywood, J. S., Ho, L. S., & Wei, X. (1999). The determinants of hiring older workers: Evidence from Hong Kong. ILR Review, 52(3), 444-459.

Heywood, J. S., Jirjahn, U., & Tsertsvadze, G. (2011). Part-time work and the hiring of older workers. Applied Economics, 43(28), 4239-4255.

Higo, M. (2013). Older worker in national contexts: A Japan-US comparison. Journal of Population Ageing, 6(4), 305-322.

Hirsch, B. T., Macpherson, D. A., & Hardy, M. A. (2000). Occupational age structure and access for older workers. ILR Review, 53(3), 401-418.

Horner, E. M. (2014). Subjective well-being and retirement: Analysis and policy recommendations. Journal of Happiness Studies, 15, 125–144.

Hu, L. (2003). The hiring decisions and compensation structures of large firms. ILR Review, 56(4), 663-681.

Hutchens, R. (1986). Delayed payment contracts and a firm's propensity to hire older workers. Journal of Labor Economics, 4(4), 439-457.

Hutchens, R. M. (1988). Do job opportunities decline with age? ILR Review, 42(1), 89-99.

Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. Journal of Public Economics, 97, 49-60.

Ilmakunnas, P., & Maliranta, M. (2005). Technology, labour characteristics and wage-productivity gaps. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 67(5), 623-645.

Insler, M. (2014). The health consequences of retirement. Journal of Human Resources, 49, 195–233.

Jaenichen, U., & Stephan, G. (2011). The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers. Applied economics, 43(10), 1209-1225.

Johnson, P. (1993). Aging and European economic demography. Labor Markets in an Ageing Europe, Cambridge University Press, New York, NY, 26-4.

Johnson, R. W., & Neumark, D. (1997). Age discrimination, job separation, and employment status of older workers: Evidence from self-reports. The Journal of Human Resources 32(4),779-811.

Keane, M. P. (2012). Income taxation in a life cycle model with human capital. Nuffield College.

Keane, M., & Rogerson, R. (2012). Micro and macro labor supply elasticities: A reassessment of conventional wisdom. Journal of Economic Literature, 50(2), 464-76.

Kerkhofs, M., & Lindeboom, M. (1997). Age related health dynamics and changes in labour market status. Health Economics, 6(4), 407–423.

Kesavayuth, D., Rosenman, R. E., & Zikos, V. (2016). Retirement, personality, and well-being. Economic Inquiry, 54(2), 733–750.

Kidd, M. P., Metcalfe, R., & Sloane, P. J. (2012). The determinants of hiring older workers in Britain revisited: An analysis using WERS 2004. Applied Economics, 44(4), 527-536.

Kolodziej, I. W., & García-Gómez, P. (2017). The causal effects of retirement on mental health: Looking beyond the mean effects. Ruhr Economic Papers No. 668.

Kuhn, A., Wuellrich, Staubli, S., J.-P., & Zweimüller, J. (2018). Fatal attraction? Extended unemployment benefits, labor force exits, and mortality, NBER Working Paper No. 25124.

Lahey, J. N. (2010). International comparison of age discrimination laws. Research on aging, 32(6), 679-697.

Laitner, J., & Silverman, D. (2012). Consumption, retirement and social security: Evaluating the efficiency of reform that encourages longer careers. Journal of Public Economics, 96(7-8), 615-634.

Leppel, K., Brucker, E., & Cochran, J. (2012). The importance of job training to job satisfaction of older workers. Journal of Aging & Social Policy, 24(1), 62-76.

Leuven, E. (2005). The economics of private sector training: A survey of the literature. Journal of Economic Surveys, 19(1), 91-111.

Liebman, J. B., Luttmer, E. F., & Seif, D. G. (2008). Labor Supply Responses to the Social Security Tax-Benefit Link. Unpublished Manuscript, Harvard University.

López-Roldán, P. (2011). La Muestra Continua de Vidas Laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante. Metodología de Encuestas, 13(1), 7-32.

Lössbroek, J., & Radl, J. (2019). Teaching older workers new tricks: workplace practices and gender training differences in nine European countries. Ageing & Society, 39(10), 2170-2193.

Llorente, M. C. M., Arechavala, N. S., & Macho, A. N. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España: los efectos de la crisis económica. Estudios de Economía Aplicada, 30(1), 11-22.

Mallo, M. F. F. (2008). Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo: Análisis de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España. Revista universitaria de ciencias del trabajo, (9), 95-119.

Manoli, D., & Weber, A. (2010). Intertemporal Substitution in labor force participation: evidence from policy discontinuities. IZA DP, No. 5248.

Marston, S.T. (1976). "Employment Instability and High Unemployment Rates". Brookings Papers on Economic Activity, 1: 169-203.

Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' experiences with active labour market policies. Swedish Economic Policy Review, 8(2), 9-56.

MARTÍN-ROMÁN, Á. (2006). Siniestralidad laboral y ciclo económico: ¿Una relación meramente estadística o un fenómeno real?. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 61, 157-174.

MARTÍN-ROMÁN, Á. (2007). Una evaluación del primer plan regional de empleo de Castilla y León con la metodología de los experimentos naturales. Presupuesto y Gasto Público, 47, 121-136.

MARTÍN-ROMÁN, Á. L., DE BLAS, A. M., MARTÍN-ROMÁN, J., & CUÉLLAR-MARTÍN, J. (2018). Una evaluación de impacto del segundo Plan Regional de Empleo de Castilla y León. Revista de Estudios Regionales, (112), 177-208.

MARTÍN-ROMÁN, Á., & MORAL, A. & (2005). Los efectos conjuntos de la temporalidad y la indemnización sobre la duración de las bajas causadas por accidentes laborales. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, (6), 127-146.

MARTÍN-ROMÁN, Á. & MORAL, A. (2008a). Moral hazard and gender differences in the workplace accidents insurance. Empirical Economics Letters, 7(7), 707-713.

MARTÍN ROMÁN, Á., & MORAL, A. (2008b). Estimación de la evolución de un índice de los" verdaderos" riesgos laborales no sesgado por la composición ocupacional: una aplicación para las regiones españolas. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (71), 169-195

MARTÍN ROMÁN, Á., & MORAL DE BLAS, A. (2010). Riesgo moral y seguro por accidente de trabajo. Gestión Práctica de Riesgos Laborales. 68, 12 – 17.

MARTÍN-ROMAN, A. L., & MORAL, A. (2014). Differences between Spanish and Foreign Workers in the Duration of Workplace Accident Leave: A Stochastic Frontier Approach. AIEL Series in Labour Economics, 277-295.

MARTÍN-ROMAN, A. L., & MORAL, A. (2016). Moral Hazard in Monday Claim Filing: Evidence from Spanish Sick Leave Insurance. The BE Journal of Economic Analysis & Policy, 16(1), 437-476.

MARTÍN-ROMÁN, Á., & MORAL, A. (2017). A methodological proposal to evaluate the cost of duration moral hazard in workplace accident insurance. The European Journal of Health Economics, 18(9), 1181-1198.

MARTÍN-ROMAN, A., MORAL, A., & CORRALES-HERRERO, C. (2013). Shorter or longer? Sick leave spells and the business cycle for self-employed workers in Spain. Empirical Economics Letters, 12(10), 1089-1096.

MARTÍN-ROMÁN, Á., MORAL, A. & RODRÍGUEZ-CABALLERO, J. C. (2007). Diferencias de esfuerzo entre trabajadores nacionales e inmigrantes: un análisis de las bajas por accidente laboral. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, (8), 189-204.

MARX, I. (2001). Job Subsidies and Cuts in Employers' Social Security Contributions: The Verdict of Empirical Evalution Studies. Int'l Lab. Rev., 140, 69.

Mastrobuoni, G. (2009). Labor supply effects of the recent social security benefit cuts: Empirical estimates using cohort discontinuities. Journal of Public Economics, 93(11-12), 1224-1233.

Mazzonna, F., & Peracchi, F. (2017). Unhealthy retirement. Journal of Human Resources, 52(1), 128–151.

Mincer, J. (1974): Schooling, Experience and Earnings, National Bureau of Economic Research, New York.

Mingorance-Arnáiz, A. C., & Olmedo, R. P. (2015). Mitos y realidades del mercado de trabajo español. Estudios de Economía Aplicada, 33(1), 223-257.

Miyazaki, K. (2014). The effects of the raising-the-official-pension-age policy in an overlapping generations economy. Economics Letters, 123(3), 329-332.

Montero, J.M., & Regil, A. (2012). "Análisis de la evolución del desempleo desde una perspectiva de flujos laborales". Boletín Económico del Banco de España.

Montizaan, R., & Vendrik, M. (2014) Shocks in retirement expectations and subjective well-being: Evidence from a natural experiment. J. Econom. Behav. Organ. 97:1–26.

Montizaan, R., Cörvers, F., & De Grip, A. (2010). The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. Labour Economics, 17(1), 240-247.

Moral de Blas, A., Corrales-Herrero, H., & Martín-Román, Á. (2012). Glass Ceiling or Slippery Floors? Understanding Gender Differences in the Spanish Worker's Compensation System. Estudios de Economía Aplicada, 30(1), 13-30.

Moral de Blas, A., Martín Román, Á., & Rodríguez Caballero, J. C. (2010). La antigüedad y las diferencias de esfuerzo entre trabajadores de distintas zonas geográficas: un estudio de los accidentes de trabajo, Estudios de Economía Aplicada, 28(1). 1-19.

Moral de Blas, A., Martín Román, Á., & Rodríguez Caballero, J. C. (2013). El papel de las ETTs en la reducción del riesgo moral asociado al seguro por accidentes de trabajo: El caso de España. Estudios de Economía Aplicada, 31(2), 497-522.

Moran, P. (1948): The interpretation of spatial Maps. Journal of the Royal Statistical Society B, 10, 243-251.

Müller, T., & Shaikh, M. (2018). Your retirement and my health behavior: Evidence on retirement externalities from a fuzzy regression discontinuity design. Journal of Health Economics, 57, 45–59.

Neuman, S., & Weiss, A. (1995). On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: Theory and evidence. European Economic Review, 39(5), 943-955.

Neumark, D. (2009). The Age Discrimination in Employment Act and the challenge of population aging. Research on Aging, 31(1), 41-68.

Neumark, D., & Button, P. (2014). Did age discrimination protections help older workers weather the great recession? Journal of Policy Analysis and Management, 33(3), 566-601.

Neumark, D., & Stock, W. A. (1999). Age discrimination laws and labor market efficiency. Journal of Political Economy, 107(5), 1081-1125.

Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2019). Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. Journal of Political Economy, 127(2), 922-970.

Pastor, A. & Vila, M. (2019). Modelo AIReF de proyección del gasto en pensiones en España. Serie Documentos de Trabajo AIReF. DT/2019/1.

Pérez, C., Martín-Román, Á., & Moral, A. (2015). The impact of leisure complementarity on the labour force participation of older males in Spain. Applied Economics Letters, 22(3), 214-217.

Pérez, C., Martín-Román, Á., & Moral, A. (2020). Two decades of the complementary leisure effect in Spain. The Journal of the Economics of Ageing, 15, 100216.

Pérez-Salamero González, J. M., Regúlez-Castillo, M., & Vidal-Meliá, C. (2015). ¿Es la MCVL representativa de las prestaciones del sistema público de pensiones? March, 23, 2015.

Pergamit, M. R., & Veum, J. R. (1999). What is a promotion? ILR Review, 52(4), 581-601.

Phelps, E. (1997), Rewarding Work: Harvard University Press, Cambridge MA.

Phelps, E. (1997b). Wage Subsidy Programmes: Alternative Designs', in D.J. Snower and G. de la Dehesa (eds.), Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market, Cambridge: Cambridge University Press.

Picchio, M., & Van Ours, J. C. (2013). Retaining through training even for older workers. Economics of Education Review, 32, 29-48.

Picchio, M., & van Ours, J. C. (2018). The causal effects of retirement on health and happiness, Tinbergen Institute Discussion Paper, Rotterdam.

Qi, H., Helgertz, J., & Bengtsson, T. (2018). Do notional defined contribution schemes prolong working life? Evidence from the 1994 Swedish pension reform. The Journal of the Economics of Ageing, 12, 250-267.

Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., & Ekamper, P. (2003). Managing an aging workforce and a tight labor market: views held by Dutch employers. Population research and policy review, 22(1), 21-40.

Riach, P. A. (2015). A field experiment investigating age discrimination in four European labour markets. International Review of Applied Economics, 29(5), 608-619.

Riach, P. A., & Rich, J. (2007). An experimental investigation of age discrimination in the Spanish labour market. IZA Discussion Paper Series, 2654.

Rohwedder, S., & Willis, R. J. (2010). Mental retirement. Journal of Economic Perspectives, 24(1), 119–138.

Sagardoy. (2009). Spain. 2009 Retrieved March 1, 2010.

Salas Velasco, M. (2004). Educación y salarios de los trabajadores en España: Nueva evidencia. Mimeografíado. https://www.ccoo-servicios.es/html/6017.html

Sánchez, J. A., Navarro, M., & Farré, M. (2011). El envejecimiento de la población activa y el aumento de la tasa de dependencia económica plantean nuevos retos a la sociedad y la economía. Índice: Revista de Estadística y Sociedad, 49, 9-15.

Sánchez-Martin, A. R., García-Pérez, J. I., & Jiménez-Martín, S. (2014). Delaying the normal and early retirement ages in Spain: Behavioural and welfare consequences for employed and unemployed workers. De Economist, 162(4), 341-375.

Shai, O. (2018). Is retirement good for men's health? Evidence using a change in the retirement age in Israel. Journal of Health Economics, 57, 15–30.

Simon, H., Sanroma, E., & Ramos, R. (2017). Full-and part-time wage differences in Spain: an analysis along the wage distribution. International journal of Manpower.

Snower, D.J. (1994), Converting Unemployment Benefits into Employment Subsidies, AEA Papers and Proceedings, 84, 65-70.

Snower, D.J. (1997), The Simple economics of Benefit Transfers, in D.J. Snower and G. de la Dehesa (eds.), Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market, Cambridge: Cambridge University Press.

Staubli, S., & Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? Journal of Public Economics, 108, 17-32.

Stypinska, J., & Turek, K. (2017). Hard and soft age discrimination: The dual nature of workplace discrimination. European Journal of Ageing, 14(1), 49-61.

Tatsiramos, K. (2010). Job displacement and the transitions to re-employment and early retirement for non-employed older workers. European Economic Review, 54(4), 517-535.

Thomas, W. F., & Ong, P. (2002). Barriers to rehiring of displaced workers: A study of aerospace engineers in California. Economic Development Quarterly, 16(2), 167-178.

Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Wang, M. (2015). Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. The Gerontologist, 55(5), 814-824.

Van Ours, J. C. (2019). Health Economics of the Workplace: Workplace Accidents and Effects of Job Loss and Retirement. In Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance.

Warr, P. (1998). Age, competence and learning at work. In Ageing of the workforce. Key-note presentations and abstracts from a workshop in Brussels (pp. 23-63).

Williamson, J. B., & Higo, M. (2009). Why Japanese workers remain in the labor force so long: Lessons for the United States? Journal of Cross-Cultural Gerontology, 24(4), 321-337.

Willis, R. J. (1986). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earnings functions. Handbook of Labor Economics, 1, 525-602.

World Health Organization. (2015). World report on ageing and health. World Health Organization.

Apéndice

Cuadro A1.
Resultados de la estimación de la relación salud-edad.

	2006		2010		2014	
Duración	Coef.	P>t	Coef.	P>t	Coef.	P>t
Tipo de lesión (Ref. lesión no especificada)						
Heridas	-0.1459	0.0000	-0.1418	0.0000	-0.1565	0.0000
Fracturas	0.9386	0.0000	0.9695	0.0000	0.9493	0.0000
Torceduras	0.0131	0.0060	0.0391	0.0000	0.0584	0.0000
Amputaciones	0.8586	0.0000	0.8587	0.0000	0.8737	0.0000
Conmociones	0.0341	0.0000	0.1096	0.0000	0.1146	0.0000
Quemaduras	-0.1620	0.0000	-0.2035	0.0000	-0.2918	0.0000
Envenenamiento	-0.3684	0.0000	-0.3820	0.0000	-0.5346	0.0000
Ahogamiento	-0.2953	0.0000	-0.6129	0.0000	-0.4115	0.0000
Ruido, calor y radiación	-0.2375	0.0000	-0.0655	0.0290	-0.1000	0.0250
Trauma psíquico	0.1926	0.0000	0.1943	0.0000	0.1027	0.0000
Lesiones múltiples	0.2813	0.0000	0.2793	0.0000	0.2071	0.0000
Infarto	0.2422	0.0000	0.7472	0.0000	0.9395	0.0000
Parte del cuerpo (Ref. Otra parte no especificada)						
Cabeza	-0.7199	0.0000	-0.7898	0.0000	-0.6704	0.0000
Cuello	0.1582	0.0000	0.1346	0.0000	0.1280	0.0000
Espalda	-0.2076	0.0000	-0.2319	0.0000	-0.1810	0.0000
Tronco	-0.1171	0.0000	-0.1560	0.0000	-0.0830	0.0000
Extremidad superior	0.0126	0.2250	0.0205	0.3270	0.0918	0.0000
Extremidad inferior	0.0196	0.0600	0.0209	0.3190	0.0965	0.0000
Múltiple	0.2100	0.0000	0.1704	0.0000	0.2226	0.0000
C.N.O. (Ref. dirección de empresas y administración)						
Técnicos y profesionales científicos e intelect.	-0.02890	0.1530	-0.0145	0.5050	-0.0099	0.6860
Técnicos y profesionales de apoyo	-0.02997	0.1220	0.0122	0.5640	0.0366	0.1340
Empleados de tipo administrativo	-0.05750	0.0030	-0.0200	0.3390	-0.0251	0.2990
Trabajadores de servicios de restauración.	-0.08200	0.0000	-0.0060	0.7680	0.0098	0.6770
Trabajadores cualificados en la agricultura.	-0.13171	0.0000	-0.0248	0.2650	-0.0086	0.7330
Artesanos y trabajadores cualificados de ind.	-0.12335	0.0000	-0.0311	0.1250	-0.0036	0.8780
Operadores de maquinaria e instalaciones.	-0.09460	0.0000	-0.0072	0.7240	0.0393	0.0970
Trabajadores no cualificados	-0.13387	0.0000	-0.0485	0.0160	-0.0176	0.4540
C.N.A.E. (Ref. agricultura, ganadería, caza y silvicultura)						
Energía y agua	-0.13762	0.0000	-0.1135	0.0000	-0.1393	0.0000
Industrias extractivas	-0.11903	0.0000	-0.1282	0.0000	0.1913	0.0000
Industria manufacturera	-0.15473	0.0000	-0.1102	0.0000	-0.136	0.0000
Otras industrias manufactureras	-0.11379	0.0000	-0.1575	0.0000	-0.1795	0.0000
Construcción	-0.13957	0.0000	-0.1036	0.0000	-0.1035	0.0000

Cuadro A1. (CONTINUACIÓN)

	2006		2010		2014	
Duración	**Coef.**	**P>t**	**Coef.**	**P>t**	**Coef.**	**P>t**
C.N.A.E. (Ref. agricultura, ganadería, caza y silvicultura)						
Construcción	-0.13957	0.0000	-0.1036	0.0000	-0.1035	0.0000
Comercio, reparación de vehículos y host.	-0.16339	0.0000	-0.1806	0.0000	-0.1918	0.0000
Transporte y comunicaciones	-0.08591	0.0000	-0.1295	0.0000	-0.1670	0.0000
Instituciones financieras, seguros, servicios.	-0.20677	0.0000	-0.1701	0.0000	-0.1819	0.0000
Otros servicios	-0.08954	0.0000	-0.1166	0.0000	-0.1369	0.0000
Atención hospitalaria	0.20810	0.0000	0.2058	0.0000	0.1492	0.0000
Hospitalización	0.57000	0.0000	0.6815	0.0000	0.60969	0.0000
Grave	0.97035	0.0000	0.9546	0.0000	1.02512	0.0000
Recaída	0.42022	0.0000	0.4691	0.0000	0.44288	0.0000
Varón	-0.09155	0.0000	-0.0632	0.0000	-0.0511	0.0000
Edad	0.01134	0.0000	0.0112	0.0000	0.0070	0.0000
Edad al cuadrado	0.00001	0.0540	0.00002	0.1190	0.00004	0.0010
Constante	2.47821	0.0000	2.42492	0.0000	2.49406	0.0000
R cuadrado ajustado	0.2018		0.2008		0.1837	

Notas: Elaboración propia a partir de la EAT.

Cuadro A2.
Resultados de la estimación de la relación productividad-edad.

	2006		2010		2014	
Salario	Coef.	P>t	Coef.	P>t	Coef.	P>t
edad	0.015611	0.0000	0.012208	0.0000	0.015815	0.0000
edad2	-0.000152	0.0000	-0.000107	0.0000	-0.000145	0.0000
anti	0.001605	0.0000	0.001294	0.0000	0.001206	0.0000
anti2	-0.000002	0.0000	-0.000001	0.0000	-0.000001	0.0000
Estudios (REF MENOS DE PRIMARIA) EN 2014 DIPLAMADOS Y LICENCIADOS SE UNEN						
Educación primaria	0.025978	0.0000	-0.000795	0.9320	-0.001034	0.9260
Educación secundaria I	0.031625	0.0000	0.011787	0.1840	0.018056	0.1000
Educación secundaria II	0.111482	0.0000	0.086613	0.0000	0.083337	0.0000
FP grado medio	0.074327	0.0000	0.068558	0.0000	0.114429	0.0000
FP grado superior	0.080544	0.0000	0.068105	0.0000	0.160176	0.0000
Diplomados o equivalentes	0.184867	0.0000	0.135314	0.0000	0.278322	0.0000
Licenciados ingenieros y doct.	0.294119	0.0000	0.258013	0.0000		
Región (REF ANDALUCIA) EN 2014 SON NUTS Y LA REFERENCIA ES EL NUT 1						
Aragón	0.044638	0.0000	0.022246	0.0080	0.148369	0.0000
Asturias	-0.007034	0.4160	-0.027368	0.0050	0.080885	0.0000
Baleares	0.044829	0.0000	0.050025	0.0000	-0.007010	0.1340
Canarias	-0.090336	0.0000	-0.090312	0.0000	0.093422	0.0000
Cantabria	-0.048755	0.0000	-0.016405	0.1180	0.032262	0.0000
Castilla y León	-0.057107	0.0000	-0.034326	0.0000	-0.007743	0.3450
Castilla-la Mancha	-0.028977	0.0000	-0.011418	0.1360		
Cataluña	0.087033	0.0000	0.083972	0.0000		
C. Valenciana	-0.003505	0.6720	-0.017345	0.0250		
Extremadura	-0.151016	0.0000	-0.128921	0.0000		
Galicia	-0.092980	0.0000	-0.100470	0.0000		
Madrid	0.078374	0.0000	0.054836	0.0000		
Murcia	-0.037401	0.0000	-0.046299	0.0000		
Navarra	0.116753	0.0000	0.124090	0.0000		
País Vasco	0.108630	0.0000	0.139127	0.0000		
La Rioja	-0.021215	0.0250	-0.006757	0.5340		
Ceuta y Melilla	0.012908	0.5810	0.059815	0.0450		
Mujer	-0.182530	0.0000	-0.152123	0.0000	-0.127770	0.0000
cnog (REF DIRECTIVOS Y GERENTES)						
Técnicos intelectuales	-0.418694	0.0000	-0.308187	0.0000	-0.217569	0.0000
Técnicos apoyo	-0.594725	0.0000	-0.481263	0.0000	-0.398002	0.0000
Empleados oficina	-0.787036	0.0000	-0.677321	0.0000	-0.588265	0.0000
Comercio y salud	-0.842459	0.0000	-0.725794	0.0000	-0.598409	0.0000
Protección y seguridad	-0.631355	0.0000	-0.577107	0.0000	-0.465213	0.0000
Cualificados sector primario	-0.751972	0.0000	-0.778891	0.0000	-0.532736	0.0000
Cualif. construcción e industria	-0.744932	0.0000	-0.654232	0.0000	-0.528878	0.0000
Operadores y conductores	-0.803490	0.0000	-0.685004	0.0000	-0.546076	0.0000
No cualificados	-0.863154	0.0000	-0.769655	0.0000	-0.641043	0.0000

Cuadro A2. (CONTINUACIÓN)

	2006		2010		2014	
Salario	**Coef.**	**P>t**	**Coef.**	**P>t**	**Coef.**	**P>t**
Nación (REF NACIONALES) EN 2014 SOLO APARECE EL GRUPO DE EXTRANJEROS						
Unión Europea	0.058571	0.0000	0.019499	0.0570	-0.003090	0.6390
Resto de Europa	-0.027788	0.0190	-0.016568	0.4610		
América Latina	-0.002208	0.8710	-0.044480	0.00000		
Resto de países	-0.049026	0.0000	-0.064073	0.0000		
Temporales	-0.014710	0.0020	0.004203	0.3770	-0.039435	0.0000
Control Privado	-0.173355	0.0000	-0.136544	0.0000	-0.118769	0.0000
Mercado (REF MERCADO LOCAL O REGIONAL) EN 2016 Y 2010 SOLO HAY LOCAL NO LOCAL+B24						
Nacional	0.101496	0.0000	0.129395	0.0000	0.057398	0.0000
Unión Europea					0.114446	0.0000
Mundial					0.169639	0.0000
Convenio (REF AMBITO ESTATAL)						
Sectorial ámbito inferior	0.006439	0.1140	0.013875	0.0010	0.020501	0.0000
Empresa o grupo de empresas	0.157958	0.0000	0.147456	0.0000	0.103778	0.0000
Centro	0.125062	0.0010	0.160816	0.0000	0.100372	0.0000
Otro			0.130978	0.0000	0.024819	0.0000
Constante	2.551090	0.0000	2.570603	0.0000	2.300555	0.0000
R cuadrado	0.4686		0.5287		0.4985	

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Cuadro A3.
Conductas discriminatorias y el efecto de las leyes antidiscriminación

	País	Población	Edad	Resultados
Actitudes discriminatorias de los empleadores.				
Hirsch et al. (2000)	EE. UU.	Ambos sexos	50 años en adelante	Mayores salarios y reducción de las nuevas contrataciones
Pergamit y Veum (1999)	EE. UU.	Ambos sexos	25-33 años	Aumento de la promoción laboral entre los jóvenes y reducción entre los de mayor edad
Johnson y Neumark (1997)	EE. UU.	Ambos sexos	55 años en adelante	Reducción del empleo (tiempo y nivel) de los trabajadores que reportan haber sufrido actitudes discriminatorias
Daniel y Heywood (2007)	Reino Unido	Ambos sexos	50 años en adelante	Aumento de la promoción laboral entre los jóvenes y reducción entre los de mayor edad
Ahmed et al. (2012)	Suecia	Hombres	46 años	Discriminación hacia las cohortes de trabajadores de edad más avanzada
Stypinska y Turek (2017)	Polonia	Ambos sexos	45-65 años	Existencia de discriminación "suave" fundamentalmente entre las mujeres.
Riach y Rich (2007)	España	Hombres	47 años	Discriminación hacia las cohortes de trabajadores de edad más avanzada
Albert et al. (2011)	España	Mujeres	38 años	Discriminación laboral por criterios de edad
Riach (2015)	Reino Unido, Francia, Alemania y España	Hombres	47 años	Discriminación laboral por criterios de edad (Sobre todo en Francia y España)
Efectos de la legislación antidiscriminación por cuestiones de edad.				
Lahey (2010)	EE. UU. y UE	Ambos sexos	Varios	Resultados muy diversos en función de la casuística de cada país
Neumark y Stock (1999)	EE. UU.	Hombres	60 años en adelante	Leyes antidiscriminación han contribuido a aumentar las tasas de empleo
Adams (2004)	EE. UU.	Ambos sexos	50 años en adelante	Ligeros efectos positivos de las leyes antidiscriminación
Gordon y Arvey (2004)	EE. UU.	Ambos sexos	Varios	Ligeros efectos positivos de las leyes antidiscriminación
Neumark (2009)	EE. UU.	Ambos sexos	Varios	Ligeros efectos positivos de las leyes antidiscriminación
Neumark y Button (2014)	EE. UU.	Ambos sexos	55 años en adelante	Ligeros efectos negativos de las leyes antidiscriminación
Acemoglu y Angrist (2001)	EE. UU.	Ambos sexos	40-58 años	Efecto nulo o escaso
Duncan y Loretto (2004)	Reino Unido	Ambos sexos	45 en adelante	Efectos negativos de las leyes antidiscriminación (Mayor para las mujeres que para los hombres)
Cortadi y Aragón (2009)	España	Ambos sexos	Varios	Escasa implmentación.
Sagardoy (2009)	España	Ambos sexos	Varios	Efecto positivo muy ligero o nulo de las leyes antidiscriminación

Fuente: Elaboración propia. Los artículos se encuentran ordenados en función del orden de aparición en el texto principal.

Cuadro A.4.
Conductas discriminatorias y el efecto de las leyes antidiscriminación.

	País	Población	Edad	Resultados
Hutchens (1988)	EE. UU.	Ambos sexos	Mayores de 55 años	Formación favorece a los trabajadores jóvenes.
Hu (2003)	EE. UU.	Ambos sexos	50-65 años	Formación favorece a los trabajadores jóvenes.
Thomas y Ong (2002)	EE. UU.	Ambos sexos	Varios	Difícil transmisión de habilidades específicas dificulta la contratación laboral
Leppel et al. (2012)	EE. UU.	Ambos sexos	Varios	Formación afecta positivamente a la satisfacción laboral
Heywood et al. (1999)	Hong-Kong (China)	Ambos sexos	Más de 35 años	Menores oportunidades laborales a mayor edad y mayor nivel de cualificación laboral.
Daniel y Heywood (2007)	Reino Unido	Ambos sexos	50 años en adelante	Reducción de las probabilidades de contratación en las empresas que ofrecen formación laboral.
Kidd et al. (2012)	Reino Unido	Ambos sexos	50 años en adelante	Reducción de las probabilidades de contratación en las empresas que ofrecen formación laboral.
Boockmann et al. (2018)	Alemania	Ambos sexos	40-65 años	Efecto nulo de la formación laboral
Neumann y Weiss (1995)	Israel	Ambos sexos	Varios	Formación laboral menos efectiva conforme aumenta la edad de los individuos.
Fouarge y Schils (2009)	13 países europeos	Ambos sexos	55-64 años	Reducida participación en los programas de formación de los trabajadores veteranos. Efectos positivos de la formación laboral.
Picchio y van Ours (2013)	Países Bajos	Ambos sexos	50-64 años	Formación evita la obsolescencia ocupacional de los trabajadores, favoreciendo su permanencia en el mercado de trabajo.
Behaghel et al. (2014)	Francia	Ambos sexos	40-59 años	Formación fortalece la permanencia en el mercado de trabajo; Efectos positivos sobre el nivel de ingresos
Dauth y Toomet (2019)	Alemania	Ambos sexos	45 años en adelante	Formación laboral contribuye a mejorar la estabilidad en el empleo, reforzar el empleo a tiempo parcial y a mejorar los ingresos laborales.
Heywood et al. (2011)	Alemania	Ambos sexos	Mayores de 50 años	Formación contribuye a mejorar la empleabilidad a tiempo parcial.
Araico (2006)	España	Ambos sexos	45-64 años	Exclusión de los programas de formación de los trabajadores de edad avanzada.
Mallo (2008)	España	Ambos sexos	55-64 años	Escasa participación en la formación ocupacional por parte de los trabajadores de edad avanzada; Reducida oferta a nivel de formación laboral.
Arellano (2010)	España	Ambos sexos	Varios	Efectos prácticamente nulos de la formación laboral.
Díaz (2017)	España	Ambos sexos	55-64 años	Formación genera efectos beneficiosos a nivel personal y laboral.

Fuente: Elaboración propia. Los artículos se encuentran ordenados en función del orden de aparición en el texto principal.

Cuadro A5.
El papel del sector público: Políticas gubernamentales

	País	Población	Edad	Resultados
Subsidios salariales a la contratación				
Dutta-Gupta et al. (2016)	EE. UU.	Ambos sexos	Varios	Reducida participación por parte de los individuos de edad avanzada; Resultados mixtos.
Higo (2013)	EE. UU.	Ambos sexos	Mayores de 55 años	Reducida participación por parte de los individuos de edad avanzada; Escasos resultados en materia de empleo.
Williamson y Higo (2009)	EE. UU.	Ambos sexos	60 años en adelante	Reducida participación por parte de los individuos de edad avanzada; Escasa implementación gubernamental.
Martin y Grubb (2001)	Países OCDE	Ambos sexos	Varios	Escasos resultados en materia de empleo.
Jaenichen y Stephan (2011)	Alemania	Ambos sexos	50-64 años	Resultados positivos sobre el empleo en el corto plazo; Efecto importante para las mujeres.
Boockmann et al. (2012)	Alemania	Ambos sexos	50 años en adelante	Resultados positivos sobre el empleo en el corto plazo; Posibilidades escasas de mantenimiento del empleo en el largo plazo.
Huttunen et al. (2013)	Finlandia	Ambos sexos	54 años en adelante	Escasos resultados en materia de empleo; Limitada respuesta por parte de los empleadores.
García-Pérez y Rebollo (2009)	España	Ambos sexos	Mayor de 45 años	Efecto positivo moderado para los varones hacia la transición a un contrato laboral permanente; Efecto nulo para las mujeres.
Ventajas e incentivos fiscales				
Liebman et al. (2008)	EE. UU.	Ambos sexos	52 años en adelante	Efectos reducidos sobre el margen intensivo de participación laboral.
Alpert y Powell (2012)	EE. UU.	Ambos sexos	55-74 años	Efectos positivos sobre el margen extensivo de los varones; Prolongación de la participación laboral; Efecto nulo sobre las mujeres.
Laitner y Silverman (2012)	EE. UU.	Ambos sexos	Mayor de 54 años	Efectos positivos sobre la participación laboral de los individuos que desearían permanecer un mayor periodo vinculados al mercado laboral.
Fetter y Lockwood (2018)	EE. UU.	Ambos sexos	65 años en adelante	Efectos positivos a la hora de limitar la participación laboral de los individuos de edad avanzada en el mercado de trabajo.
Eichhorst et al. (2014)	Unión Europea	Ambos sexos	55-64 años	Efectos mixtos, difícilmente concluyentes; Gran heterogeneidad en función de las características del país donde se aplican las medidas.
Dejemeppe et al. (2015)	Bélgica	Ambos sexos	50-59 años	Efectos prácticamente nulos.
Albanese y Cockx (2019)	Bélgica	Ambos sexos	58 años en adelante	Efecto nulo a nivel global económico: Ligeros efectos positivos en el sector manufacturero.

Fuente: Elaboración propia. Los artículos se encuentran ordenados en función del orden de aparición en el texto principal.

Cuadro A6.
El efecto de las reformas legislativas en materia de pensión y retiro laboral.

	País	Población	Edad	Resultados
Gustman y Steinmeier (2009)	EE. UU.	Hombres	65-67 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; Mayor efecto durante el periodo 1992-2004 en comparación con el periodo 1998-2004.
Blau y Goodstein (2010)	EE. UU.	Hombres	55-69 años	Reducido impacto durante el periodo 1960-1980 (descenso de la participación laboral); Mayor impacto a partir de 1980 (incremento de la participación laboral).
Behaghel y Blau (2012)	EE. UU.	Ambos sexos	65 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral.
Delavande y Rohwedder (2017)	EE. UU.	Ambos sexos	51 años en adelante	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; 30% aumentaría el tiempo de trabajo; 9% optaría por trabajar durante un mayor periodo de tiempo.
Mastrobuoni (2009)	EE. UU.	Ambos sexos	61-65 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; Retraso en la edad de retiro.
Brown y Laschever (2012)	EE. UU.	Ambos sexos	55-75 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; Importante influencia del grupo de referencia de los individuos a la hora de tomar sus propias decisiones de abandono de la fuerza laboral.
Hakola y Määttänen (2007)	Finlandia	Ambos sexos	Varios	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; Aumento de la edad media de retirada del mercado laboral.
Edwards y James (2010)	Chile	Hombres	50-70 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; Mejora del nivel del capital humano de los individuos objeto de la reforma.
Manoli y Weber (2010)	Austria	Ambos sexos	55 años en adelante	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; Decisión de postergar la edad de jubilación.
Dietz y Walwei (2011)	Alemania	Ambos sexos	60 años en adelante	Dificultad a la hora de atribuir el aumento de la vinculación con el mercado laboral a las reformas sugeridas, únicamente.
Staubli y Zweinmüller (2013)	Austria	Ambos sexos	57-65 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral en el corto plazo; Aumento del empleo y del desempleo tanto para los hombres como para las mujeres.
Montizaan y Vendrik (2014)	Países Bajos	Hombres	56-57 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral; Aumento de la edad media de retirada del mercado laboral; Efectos negativos sobre la satisfacción general y la satisfacción laboral.
Miyazaki (2014)	Japón	Ambos sexos	60 años en adelante	Aumento de la edad media de retirada del mercado laboral; Efectos negativos sobre la producción media por trabajador, la producción agregada y sobre la cuantía percibida en concepto de jubilación.

Cuadro A6. (CONTINUACIÓN)

	País	Población	Edad	Resultados
Miyazaki (2014)	Japón	Ambos sexos	60 años en adelante	Aumento de la edad media de retirada del mercado laboral; Efectos negativos sobre la producción media por trabajador, la producción agregada y sobre la cuantía percibida en concepto de jubilación.
Qi et al. (2018)	Suecia	Ambos sexos	60-67 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral de los individuos que poseen un mayor nivel de capital humano; Mayor para los hombres.
Albanese et al. (2019)	Bélgica	Ambos sexos	58 años en adelante	Reducción de la vinculación con el mercado laboral.
Boldrin et al. (2002)	España	Ambos sexos	50-69 años	Aumento de la jubilación anticipada.
García-Pérez et al. (2013)	España	Ambos sexos	50 años en adelante	Importante efecto sobre las transiciones entre el empleo y el desempleo.
de la Fuente y Doménech (2013)	España	Ambos sexos	65-66 años	Aumento de la vinculación con el mercado laboral.
Sánchez-Martin et al. (2014)	España	Ambos sexos	50 años en adelante	Aumento de la oferta laboral; Reducción del bienestar de la población objetivo.

Fuente: Elaboración propia. Los artículos se encuentran ordenados en función del orden de aparición en el texto principal.

Cuadro A7.
Plan especial para mayores de 55 años.

			JCYL	Otros	Total
1.- EMPLEO LOCAL			10.000.000	2.500.000	12.500.000
	1.1.- Contratación general	5.000.000			
	1.2.- Contratación personas en RGC	5.000.000			
2.- EMPLEO CUENTA AJENA			2.000.000	3.000.000	5.000.000
	2.1.- Contratación temporal 12 meses	1.600.000			
	2.2.- Transformación en contratos indefinidos	400.000			
3.- AUTOEMPLEO			850.000	525.000	1.375.000
	3.1.- Tarifa Plana	700.000			
	3.2.- Emprendimiento y Economía Social	150.000			
4.- CRISIS EMPRESARIALES			4.500.000		4.500.000
	4.1.- Convenio Seguridad social y Ayudas pago	4.100.000			
	4.2.- Otros programas de protección	400.000			
5.- ORIENTACIÓN EMPLEO			2.000.000		2.000.000
	5.1.- P.I.E.	2.000.000			
Total 2018			19.350.000	6.025.000	25.375.000
Total 2018-2020			60.402.960	18.807.640	79.210.600

Consejo **Económico y Social**
de **Castilla y León**
Avda. Salamanca, 51 • 47014 Valladolid. España
Tel.: 983 394 200 – 983 394 355
cescyl@cescyl.es – www.cescyl.es