



## **SALARIOS Y JUBILACIÓN ANTICIPADA: ¿SON LOS TRABAJADORES MAYORES “CAROS”?**

**RESPONSABLE: MELCHOR FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS E DESENVOLVEMENTO DE  
GALICIA**

**UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**

**SALARIOS Y JUBILACIÓN ANTICIPADA: ¿SON LOS  
TRABAJADORES MAYORES “CAROS”?**

**Equipo de trabajo: GAME-IDEGA-USC**

**Investigador responsable: Melchor Fernández**

**Investigadores**

**Manuel F. Flores**

**Yolanda Pena-Boquete**

**Dolores Riveiro**

## Índice

1	Resumen Ejecutivo .....	1
2	Introducción.....	8
3	Envejecimiento y mercado laboral: los trabajadores mayores en España .....	14
3.1	Los mayores de 55 años y su relación con el empleo.....	17
3.2	Determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores.....	24
	▪ Falta de incentivos financieros adecuados.....	25
	▪ Buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.....	28
	▪ Baja empleabilidad.....	33
	▪ Otros determinantes de la participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo.....	40
	▪ Un determinante más: el salario percibido.....	41
4	Los salarios de los trabajadores mayores en España .....	42
4.1	La compleja relación entre salario y edad .....	44
	▪ Remuneración del trabajo: salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales .....	49
	▪ Caracterización de los asalariados en edad avanzada en España.....	55
4.2	Trabajadores en edad avanzada: discriminación o “premio” salarial .....	65
	▪ Análisis descriptivo de la relación entre Edad y Salario.....	66
	▪ Discriminación o premio salarial .....	88
5	Conclusiones.....	96
	Referencias .....	101
	ANEXO 1: Los datos. La Encuesta de Estructura Salarial .....	107
	ANEXO 2: Resultados de las ecuaciones estimadas.....	109

## Índice de Tablas

Tabla 1: Población entre 55-64 años que perciben su estado de salud como malo o muy malo.....	29
Tabla 2: Composición del salario bruto según género .....	53
Tabla 3: Composición del salario bruto por tramo de edad.....	54
Tabla 4: Composición del salario bruto hombres por tramo de edad.....	55
Tabla 5: Composición del salario bruto mujeres por tramo de edad.....	55
Tabla 6: Distribución sectorial de los asalariados por tramos de edad (EES-2002).....	56
Tabla 7: Distribución sectorial de los asalariados por tramos de edad (EES-2006).....	57
Tabla 8: Años medios de educación, experiencia previa y antigüedad por grupos de edad (2002 y 2006) .....	59
Tabla 9: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de convenio y tamaño de empresa (2002).....	64
Tabla 10: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de convenio y tamaño de empresa (2006).....	64
Tabla 11: Evolución del ratio salarial 55-64/35-44 para cada componente salarial.....	74
Tabla 12: Salario relativo trabajadores de 55-64 (Salario en el sector de los trabajadores de 20 a 34 años igual a 100) .....	84
Tabla 13: Salario relativo sectorial respecto media nacional por edad (2006).....	85
Tabla 14: Discriminación salarial en España según la descomposición de Oaxaca.....	92

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Participación mayores de 55 años en España.....	15
Gráfico 2: Jubilaciones población menor de 65 años en España.....	15
Gráfico 3: Peso trabajadores mayores de 55 años en total de afiliados R.G. en España	16
Gráfico 4: Tasa de Actividad población mayor de 55 años.....	18
Gráfico 5: Tasa empleo personas 55-64 años UE y España (1999-2008).....	19
Gráfico 6: Tasa empleo mujeres 55-64 años para la UE y España (1999-2008).....	20
Gráfico 7: Tasa empleo hombres 55-64 años para la UE y España (1999-2008) .....	20
Gráfico 8: Tasa actividad 55-64 años CCAA (1999-2008).....	21
Gráfico 9: Tasa empleo 55-64 años CCAA (1999-2008).....	22
Gráfico 10: Edad media salida mercado laboral ponderada por probabilidad de retiro .	23
Gráfico 11: Tasas de actividad por cohortes para España y la UE (2008).....	23
Gráfico 12: Evolución accidentes laborales con baja, trabajadores mayores de 55 años, en % sobre el total de accidentes de cada tipo (España, 1997-2008) .....	30
Gráfico 13: Incidencia accidentes laborales graves en España (1999 y 2004).....	31
Gráfico 14: Incidencia accidentes laborales mortales en España (1999 y 2004) .....	32
Gráfico 15: Porcentaje de Empleados a tiempo parcial, personas 55-64 años .....	33
Gráfico 16: Porcentaje de trabajadores empleados por cuenta propia en 2005.....	34
Gráfico 17: Porcentaje de personas entre 50-69 años que redujeron su jornada laboral mediante el sistema de jubilación flexible o parcial en España en el año 2006 .....	35
Gráfico 18: Porcentaje de personas que han concluido, como mínimo, la enseñanza secundaria superior, por grupos de edad, en 2002.....	36
Gráfico 19: Empleo y desempleo por niveles educativos en 2002 (15-64 años) para España y la UE-15 (en %) .....	37
Gráfico 20: Participación en actividades formativas (Población de 55 a 64 años) .....	38
Gráfico 21: Tasas de participación en actividades formativas ( <i>training</i> y educación formal o informal) en 2007, por tramos de edad y por países (%).....	38
Gráfico 22: Diferencias respecto a la edad media por sectores 2006 (en años) .....	58
Gráfico 23: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por niveles de estudios completados (2002).....	60
Gráfico 24: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por niveles de estudios completados (2006).....	60
Gráfico 25: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por ocupación (2002).....	61
Gráfico 26: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por ocupación (2006).....	61
Gráfico 27: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de contrato (2002 y 2006) .....	62
Gráfico 28: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de jornada (2002 y 2006) .....	63
Gráfico 29: Relación salario-hora edad para el total de asalariados y asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002) .....	67
Gráfico 30: Relación salario-hora edad para el total de asalariados y asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006) .....	67
Gráfico 31: Relación salario-hora edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002).....	68
Gráfico 32: Relación salario mensual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002).....	69

Gráfico 33: Relación salario anual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002).....	69
Gráfico 34: Relación salario-hora edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006).....	70
Gráfico 35: Relación salario mensual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006).....	70
Gráfico 36: Relación salario anual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006).....	71
Gráfico 37: Brecha salarial asalariados indefinidos a tiempo completo (salario hombre/salario mujer, 2002).....	71
Gráfico 38: Brecha salarial asalariados indefinidos a tiempo completo (salario hombre/salario mujer, 2006).....	72
Gráfico 39: Brecha salarial por genero (salario-hora edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo 2002 y 2006).....	73
Gráfico 40: Relación salario edad por ocupación (2002).....	75
Gráfico 41: Relación salario edad por ocupación (2006).....	75
Gráfico 42: Relación salario hora edad por nivel educativo (2002).....	77
Gráfico 43: Relación salario mensual edad por nivel educativo (2002).....	77
Gráfico 44: Relación salario anual edad por nivel educativo (2002).....	78
Gráfico 45: Relación salario hora edad por nivel educativo (2006).....	78
Gráfico 46: Relación salario mensual edad por nivel educativo (2006).....	79
Gráfico 47: Relación salario anual edad por nivel educativo (2006).....	79
Gráfico 48: Relación salario hora edad por nivel educativo y antigüedad (2002).....	81
Gráfico 49: Relación salario hora edad por nivel educativo y antigüedad (2006).....	82
Gráfico 50: Diferencias relativas por edad (incluye establecimientos de menos de 10 trabajadores 2006).....	86
Gráfico 51: Curvas de discriminación normalizadas para España (1995, 2002 y 2006).....	96

## 1 Resumen Ejecutivo

En un contexto donde la esperanza de vida supera en más de 20 años la edad de abandono de la actividad laboral, y donde las previsiones para la sociedad española indican que hacia 2050 **tendremos menos población y más envejecida**, en un horizonte temporal muy temprano, es **imprescindible aumentar la participación laboral de los trabajadores mayores y retrasar su salida del mercado laboral** para apoyar el crecimiento económico y aliviar la presión sobre los sistemas de protección social. Sin embargo, en España y otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en paralelo al envejecimiento poblacional **se ha ido produciendo una anticipación de la edad de jubilación**, fomentada sobre todo a partir de mecanismos de jubilación anticipada. Estos dos procesos paralelos han tenido como resultado una dinámica de *vivir durante más tiempo*, pero a su vez de *trabajar durante menos tiempo*, que se ha traducido en **tasas de inactividad excepcionalmente** elevadas en el grupo de los trabajadores mayores.

El principal factor explicativo de esta alta inactividad de los trabajadores mayores es la **estructura inadecuada del sistema de seguridad social** que durante muchos años introdujo generosos incentivos a la jubilación anticipada con el objetivo de reducir la oferta de trabajo, pensando que esto ayudaría a resolver el problema del desempleo. El reconocimiento de este problema ha llevado a muchos países, entre los que se encuentra España, a tratar de invertir esta tendencia reformando el sistema de pensiones, reduciendo los incentivos a la jubilación anticipada e introduciendo bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para las personas con sesenta o más años.

En esta investigación incidimos en la explicación financiera de las bajas tasas de actividad de los trabajadores mayores, pero desde la perspectiva del **principal incentivo para la participación laboral: el salario**. El objetivo es ofrecer evidencia empírica para la economía española que permita concluir hasta dónde la baja participación laboral de los trabajadores mayores es resultado de una política empresarial discriminante, que fuerza a los trabajadores a un abandono prematuro de su actividad laboral o fruto de un proceso optimizador consistente, donde es preferible para la empresa, como vulgarmente se comenta, contratar a dos trabajadores de 25 que uno de

50 años, en gran medida por que el sistema salarial existente prima en exceso la antigüedad.

La estructura general del trabajo es la siguiente. En la **sección 2** se aborda brevemente la problemática del envejecimiento y sus repercusiones sobre el mercado laboral, y en general, sobre la sostenibilidad macroeconómica. En la **sección 3** se ofrece una panorámica general de la situación de los trabajadores mayores en España, detallando los principales determinantes de la escasa participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral que habitualmente se manejan en la literatura económica. Se aporta alguna evidencia empírica que permite comparar el caso español con la media europea. En la **sección 4** se repasa brevemente el marco teórico que relaciona edad, coste laboral, salario y productividad, y se analiza la posible discriminación laboral de los trabajadores en edad avanzada. En ella consideramos los argumentos utilizados para justificar un trato diferenciado a estos trabajadores y nos planteamos la posibilidad de que estos trabajadores puedan ser discriminados incluso en sus salarios. Por último, la **sección 5** resume las principales conclusiones de esta investigación.

**En la sección 3 se presenta la situación laboral de los trabajadores mayores en España en el contexto europeo y se analiza su evolución reciente.** La principal conclusión de este breve repaso se puede resumir en que el **peso de los trabajadores mayores en el mercado laboral está aún muy lejos del que les corresponde** en el total de la población potencialmente activa (en torno al 16%, es decir, casi el doble que el peso en la afiliación). Posiblemente este resultado se deba a que los trabajadores de más edad en el pasado reciente hayan tenido más problemas para competir con unos puestos de trabajo cada vez más escasos, en parte por su menor nivel educativo (especialmente si lo comparamos con el de los jóvenes), las mayores dificultades de adaptación laboral como consecuencia de los cada vez más rápidos cambios tecnológicos, los mayores salarios (principalmente por la consolidación de derechos adquiridos vía antigüedad) que habría que pagarles y, finalmente, por las reticencias de los empresarios debidas a los mayores problemas de salud o accidentes laborales en que podrían incurrir, que se pueden traducir en un mayor absentismo laboral.

Está claro que el resumen de los datos obtenidos no puede ser optimista ya que ofrece evidencia a favor de la tesis de que las personas mayores sufren en mayor medida la falta de puestos de trabajo y la necesidad de reducir costes con la salida prematura del

mercado laboral. Algunas de las razones aducidas son estereotipos entorno a los trabajadores mayores que no son ciertos. En cualquier caso, **el problema central de los trabajadores mayores radica en sus reducidas tasas de actividad**. La inactividad afecta con especial dureza a las mujeres mayores, cuyas tasas de empleo se reducen a la mitad de las observadas para los hombres mayores en España. Bajo esta perspectiva, la pregunta que debemos hacernos es la siguiente: **¿por qué muchas de las personal potencialmente activas en el intervalo de edad entre 55 y 64 años no participan en el mercado laboral?**

Un repaso a los argumentos más comunes para explicar la participación laboral de las personas en edad avanzada permite concluir que los **incentivos financieros** no han sido los más adecuados para fomentar la permanencia de los trabajadores mayores en el mercado laboral. A ello se unen unas **condiciones inadecuadas desde el punto de vista de las condiciones de higiene y seguridad laboral**. En España, por ejemplo, los trabajadores en edad avanzada sufren una incidencia de accidentes mortales superior a otros grupos de edad. Otro factor explicativo de los elevados niveles de inactividad podrían ser las **formas de organización del trabajo poco flexibles**, dominantes en las relaciones laborales en España. Por último, sabemos que los **niveles de formación y educación de los trabajadores mayores son insuficientes**, y que estos trabajadores son los que menos formación permanente reciben, lo cual no favorece la prolongación de sus vidas laborales. En este sentido, algunas de las reformas realizadas en los últimos años (por ejemplo la jubilación flexible), actúan en la dirección correcta, pero, parecen por el momento claramente insuficientes.

Como hemos visto, son múltiples las razones, que hay detrás de la baja participación laboral de las personas en edad avanzada, pero tras este breve repaso de los principales argumentos utilizados en la literatura académica (incorrectos incentivos financieros a la jubilación, condiciones de salud y seguridad en el trabajo deficientes, falta de flexibilidad de los trabajadores mayores, menor nivel de formación, falta de adecuación de la política de empleo) creemos **esencial el análisis de un determinante más, al que no se ha dedicado la atención que debiera dada su relevancia en la determinación de la oferta y demanda de trabajo: el salario percibido**.

Los condicionantes anteriormente indicados sitúan en un papel dominante a la capacidad de decisión individual del trabajador en la falta o no de actividad. Sin duda, esto es así en lo que denominamos jubilación voluntaria, pero ya no está tan claro

cuando pensamos en la jubilación obligatoria fijada en muchos convenios colectivos o en situaciones de jubilación donde la **“voluntariedad” está claramente condicionada por el comportamiento empresarial**. Un empresario a la hora de retener a un trabajador en edad avanzada debe valorar elementos subjetivos (vencer los estereotipos) y elementos objetivos (los salarios son más altos para los trabajadores más antiguos; si no hay relación entre los costes salariales y la productividad, resultan trabajadores caros y los empresarios tienden a prescindir de ellos).

En este contexto, **el análisis del salario percibido por los trabajadores se convierte en un elemento central para conocer las causas del nivel de actividad y empleo de los trabajadores en edad avanzada**. Pero, el análisis no debe hacerse solo desde la **perspectiva del empresario** (salario como coste de producción), sino también **del trabajador** (ingreso por el trabajo realizado), ya que, si ese trabajador no recibe un salario adecuado a su esfuerzo y productividad (es decir, se le discrimina salarialmente) su decisión de participación laboral se verá alterada.

La relación existente entre edad y el nivel salarial está unida a otras variables fundamentales en la determinación salarial: la **antigüedad y la experiencia**. El efecto conjunto de estas dos características de los trabajadores hace que el salario correlacione positivamente con la edad y que, en general, a más edad se obtenga un mayor salario. Esta es una tendencia general debida a la mayor capacidad, conocimientos y experiencia acumuladas por los trabajadores mayores. No obstante, la renta salarial media según la edad sufre diversas variaciones en función del sexo, la formación o la ocupación y otras variables de la empresa (sector de actividad, tamaño,...) y de la relación laboral, tal y como se analiza con detalle en la sección 4 de esta investigación.

**La edad del trabajador es una característica personal del mismo, como el sexo o la raza y que, como en esos otros casos, no puede servir para fijar diferencias retributivas entre trabajadores**. Es decir, la edad no debe estar asociada ni a un premio (favoritismo) o castigo (discriminación) especial. Si la edad está asociada a un premio salarial o si ese incremento salarial es el resultado del incremento en la experiencia o mejoras en la habilidad productiva del trabajador es una cuestión abierta de difícil determinación. En cualquier caso debemos tener claro que el **salario es el principal reclamo para mantenerse en el mercado laboral** para los trabajadores mayores. Salarios por debajo de sus expectativas (productividad), sin duda, afectaran a su voluntad de permanencia en el mercado.

El análisis de la relación entre remuneración del trabajo y edad del trabajador es extremadamente complicado y requiere evaluar con anterioridad **dos aspectos relevantes** que en muchos estudios no son tratados con el suficiente detalle. En primer lugar, pueden existir importantes diferencias en la relación entre salario y edad en los tres **componentes de la remuneración del trabajo** (salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales). No considerar los tres elementos, o no hacerlo de forma independiente, puede generar importantes sesgos en las conclusiones alcanzadas. En segundo lugar, es necesario conocer las **condiciones laborales globales** de los trabajadores mayores para poder matizar o valorar correctamente la relación entre salario y edad. Cuestiones como la tasa de empleo general, el sector de actividad o el nivel educativo son elementos relevantes y seguros condicionantes de los salarios recibidos.

Según el análisis salarial realizado y la caracterización de los trabajadores mayores tan sólo la **antigüedad y el tipo de contrato justificarían inequívocamente un diferencial salarial positivo a favor** de este grupo de trabajadores. La variable **ocupación** ejerce un efecto ambiguo. Por un lado, la proporción de trabajadores mayores en puestos de gerencia, en puestos cualificados y de operadores es mayor, pero por otro es menor en puestos que requieren titulación universitaria o en puestos de técnicos. El mismo efecto deben tener las variables **educación y titulación**, ya que los niveles medios alcanzados por estas variables en los trabajadores mayores son claramente inferiores a los observados en los trabajadores en edades centrales. El **tipo de jornada, tipo de convenio o tamaño de empresa** no deberían explicar discrepancias salariales significativas entre edades, ya que apenas existen diferencias en cuanto a la distribución de ambos grupos de edad en función de estas variables. Por último, el efecto de la **experiencia potencial** en el salario no está del todo claro.

No obstante, el análisis realizado de la correspondencia entre salario hora, mensual y anual, y la edad del trabajador permite concluir que la **edad está relacionada positivamente con el salario, independientemente del concepto salarial utilizado y del sexo del trabajador**. Esta relación, sin embargo ha perdido fuerza en el periodo analizado. Además, la relación estimada presenta **importantes diferencias entre hombres y mujeres**. Es mucho más estrecha en los hombres con un máximo salarial en torno a los 55 años, mientras que para las mujeres el incremento salarial con la edad se estabiliza en torno a los 35 años. Por último, La relación entre salario y edad es **más**

**fuerte cuando utilizamos el concepto más amplio de salario** (anual) en el caso de los hombres mientras que en las mujeres lo es con el salario hora. Este resultado parece indicar que parte de los premios anuales pueden estar vinculados de alguna manera a la permanencia en la empresa muy superior en los hombres que en las mujeres.

Un resultado también muy destacable es que la **brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en el salario bruto mensual y anual que en el salario hora y además es claramente creciente con la edad**. Este resultado tiene importantes implicaciones para el análisis de las diferencias según género en el mercado laboral. Sería necesario considerar el salario anual o mensual para poder tener una mejor aproximación a las diferencias salariales reales, ya que en el propio número de horas trabajadas, así como en los complementos no consolidables, puede existir una importante bolsa de discriminación salarial no considerada en el análisis habitual de la discriminación salarial. Recordemos que en la mayoría de los estudios sobre discriminación, su estimación se realiza en base al análisis del salario hora en condiciones normales.

En cualquier caso, **la evidencia empírica disponible confirma que el salario es creciente con la edad en España** igual que en el conjunto de la Unión Europea. **¿Pero significa eso que los trabajadores mayores son “caros”?** Una respuesta a esta pregunta requiere disponer de información detallada y precisa sobre los salarios y productividades individuales de los diferentes trabajadores, información, de la que, por el momento no disponemos.

No obstante, **la evidencia disponible, aunque parcial, no permite concluir que los trabajadores mayores sean “caros” sino todo lo contrario**. En la segunda parte de la sección 4 se revisa brevemente el marco teórico que relacionan edad, coste laboral, salario y productividad, y se analiza la posible discriminación laboral de los trabajadores en edad avanzada. Tras repasar los argumentos utilizados para justificar un trato diferenciado a estos trabajadores, planteamos la posibilidad de que los trabajadores en edad avanzada puedan ser discriminados incluso en sus salarios. A partir de un modelo (siguiendo la metodología de Oaxaca) que permite mostrar si existe o no discriminación salarial en los trabajadores en edad avanzada se han obtenido una serie de resultados a partir de los microdatos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) para los años 2006, 2002 y 1995. En resumen, **las estimaciones realizadas indican que la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores era**

**significativa en el año 1995 y se redujo desde entonces.** El análisis distributivo de la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores muestra como entre 1995 y 2006 la proporción de trabajadores mayores discriminados **se redujo de un 80% a un 45% y que la intensidad de la discriminación también descendió de un 8% a un 3%.** Por tanto, ambos enfoques, el clásico (agregado) y el distributivo, confirmaron que entre 1995 y 2006 la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores se redujo considerablemente, lo que en parte se ve confirmado por el incremento en la participación laboral de los trabajadores en edad avanzada y con las propia visión de sus situación que se desprende del análisis del Eurobarómetro de 2008 sobre discriminación donde las personas mayores en España perciben menos discriminación que en años anteriores. Por último, indicar que **la respuesta que ofrece esta investigación debe considerarse parcial y condicionada**, en parte, por la información disponible y en parte, por la elección de un modelo de determinación salarial con una serie de supuestos sobre el comportamiento de la productividad individual que, por supuesto, inciden de manera determinante en el resultado ofrecido.

## 2 Introducción

El conjunto de la Unión Europea (UE), y dentro de ésta, especialmente, países como España, deben enfrentarse hoy día al declive demográfico, al escaso crecimiento natural y al envejecimiento de una parte de la población. Estas tendencias reducirán ligeramente la población total de la UE, que irá paulatinamente incrementando su edad media. Además, España, como otros países europeos con una economía de mercado evolucionada, experimenta desde hace muchos años una clara tendencia hacia una menor participación de las personas mayores de 54 años en el mercado laboral. Ambos hechos suponen una disminución de la población activa, tanto por la evidente reducción de la población en edad de trabajar, como por la reducción en la actividad de las personas mayores acentuada por la jubilación de muchas personas nacidas durante el *boom* de la natalidad. El descenso de los índices de actividad económica de las personas mayores (55-64 años) se produce al mismo tiempo que el envejecimiento de la población y el envejecimiento de la fuerza laboral y, sin duda, irá acompañada de profundos trastornos sociales (protección social, vivienda, trabajo) que pueden afectar al índice de crecimiento económico a medio y largo plazo, además de poner en peligro la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones si no se modifican las tendencias y políticas actuales.

Aunque puedan existir múltiples efectos del envejecimiento demográfico sobre el crecimiento económico, actualmente hay amplio consenso entre los economistas en que los cambios demográficos reducirán la tasa de aumento del producto y limitarán la expansión del bienestar económico. Villosio *et al.* (2008) hablan de dos efectos. En primer lugar, se producirá un aumento en los gastos en pensiones, porque habrá más jubilados que vivirán durante más tiempo, y en sanidad, porque este tipo de gastos aumentan precisamente con la edad (y de forma no lineal). En segundo lugar, a medida que las generaciones del *baby boom* se aproximen a la edad legal de jubilación se producirá un recorte en la oferta de trabajo.<sup>1</sup> Este efecto, a pesar de la mayor intensidad del uso del capital, las mejoras de la productividad, y el aumento de las tasas de

---

<sup>1</sup> En una reciente comparecencia, el Gobernador del Banco de España, volvía a alertar sobre las implicaciones de esta evolución demográfica sobre la sostenibilidad del sistema de reparto en España. Según el mismo, la brusca reducción de la tasa de natalidad y el progresivo aumento de la esperanza de vida al nacer, ocasionarán una presión creciente sobre el gasto de pensiones (Banco de España, 2009). En la misma línea, según Eurostat, la oficina estadística de la Comisión Europea, el gasto en pensiones de jubilación, que equivale a poco más del 8% del Producto Interior Bruto (PIB) español, puede llegar a rozar el 16% en 40 años.

participación laboral que podrían atenuar el efecto sobre el ingreso per cápita, el envejecimiento y la contracción de la población, podría suponer un serio contratiempo para el desarrollo macroeconómico general de las economías, así como para su competitividad.<sup>2</sup>

En un contexto donde la esperanza de vida supera en más de 20 años la edad de abandono de la actividad laboral, y donde las previsiones para la sociedad española<sup>3</sup> indican que hacia 2060 el segmento de población en edad laboral, entre 15 y 64 años, se reducirá en más de dos millones setecientas mil personas y pasará a representar tan sólo el 55% de la población total (en 2008 era superior al 68%), con más de 16 millones y medio de personas mayores de 65 años, es imprescindible aumentar la participación laboral de los trabajadores mayores y retrasar su salida del mercado laboral para apoyar el crecimiento económico y aliviar la presión sobre los sistemas de protección social. Además de los costes agregados a largo plazo de la falta de trabajadores de más edad, la baja participación laboral de la población mayor genera importantes costes individuales entre los que se incluye la posible exclusión económica y social, problemas de salud y la pérdida de confianza y autoestima. Indudablemente, el trabajo es una parte importante de la vida de un individuo, proporcionándole una función y un status en la sociedad, especialmente en las últimas décadas de la vida donde los seres humanos se identifican cada vez más con sus roles profesionales. Además, se ha observado que la edad de retiro tiene una influencia significativa en la esperanza de vida restante.<sup>4</sup>

Estas observaciones sustentan las iniciativas actuales de diferentes instituciones y gobiernos que promueven cambios de política para incrementar la participación laboral y la edad actual del retiro. En este contexto, la UE ha puesto en marcha distintas medidas para fomentar el envejecimiento activo, los denominados Objetivos de

---

<sup>2</sup> Según las simulaciones a largo plazo realizadas con el modelo macroeconómico mundial del FMI (MULTIMOD), las características demográficas de Japón ocasionarán una caída acumulativa del PIB real del 20% en el próximo siglo, en comparación con la simulación de referencia en que se supone que la población se mantendrá constante.

<sup>3</sup> Según las estimaciones de Eurostat (2008) *EUROPOP2008 convergence scenario*, en 2060 España junto con Italia serán los países más envejecidos de Europa, con una población mayor de 85 años próxima al 15% del total, casi tres puntos porcentuales superior a la media de la UE-27.

<sup>4</sup> Aunque, sin duda, son necesarios más estudios para identificar los factores y mecanismos relacionados con el incremento de la esperanza de vida, Tsai et al. (2005) muestran como la esperanza de vida de los que se retiran a la edad de 55 años es 5 años más corta comparada con los que se retiran a los 65 años, independientemente de la situación socioeconómica. Es todo caso remarcar que es difícil identificar la dirección de la relación causal en este caso ya que el retiro temprano puede estar vinculado a graves problemas de salud.

Estocolmo y Barcelona<sup>5</sup>, cuya finalidad última es incrementar sustancialmente la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral. El primero de ellos, el Objetivo de Estocolmo (2001), pretende elevar la tasa de empleo de la población de entre 55 y 64 años hasta el 50% para el año 2010. El segundo, el Objetivo de Barcelona (2002), tiene como finalidad incrementar en cinco años, también para el 2010, la edad media efectiva a la que los europeos abandonan el mercado de trabajo. Ambos objetivos son complementarios y tienen como objeto aumentar la tasa de participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo. De hecho, existe una correlación positiva entre ambas metas y, en general, los países con mayores tasas de empleo en los trabajadores mayores presentan edades medias de salida del mercado laboral más elevadas (véase COM, 2004). De esta forma, y como respuesta al envejecimiento demográfico que sufre el conjunto de la sociedad europea, el concepto de envejecimiento activo (*active ageing*) se ha convertido en uno de los principios rectores de las políticas sociales y laborales de la UE.<sup>6</sup> La idea que hay detrás de este concepto es aprovechar plenamente el potencial de las personas de todas las edades, atendiendo a todo su ciclo vital. En este enfoque, los trabajadores mayores son un componente central de la oferta de trabajo y un factor clave para asegurar un desarrollo sostenible en la UE.<sup>7</sup>

Por múltiples razones, desarrollar este potencial es un desafío importante. Por un lado, la discriminación por razones de edad<sup>8</sup> que se observa en la vida social y cultural no anima a los empresarios a participar en iniciativas concebidas para estimular actitudes más positivas respecto de los trabajadores de más edad. La visión de que la juventud tiene valor por sí misma se ha generalizado entre la población, muy favorecida

---

<sup>5</sup> Ambos objetivos se formularon dentro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) que nace en el Congreso Europeo de Luxemburgo de 1997. La EEE parte de la idea de que ningún país puede mantener un nivel de vida aceptable para sus ciudadanos sin crecimiento económico y que este crecimiento, a su vez, depende fundamentalmente de la productividad y del empleo de sus trabajadores. El fin último de la EEE era conseguir “que en el año 2010 la UE fuese la economía, basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social”.

<sup>6</sup> El envejecimiento activo, se define como aquel que maximiza las oportunidades para luchar por la salud, por la participación activa en la vida y por la seguridad de alcanzar calidad de vida cuando el ser humano envejece (OMS, 2002).

<sup>7</sup> Como menciona la Comisión Europea, para la economía en su conjunto, el aumento de la participación y las tasas de empleo de las personas de más edad son cruciales para aprovechar plenamente la oferta de mano de obra a fin de apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones, así como los sistemas de protección social (COM, 2004).

<sup>8</sup> La mayoría de los europeos cree que el origen étnico, la religión, una discapacidad o la edad pueden ser un obstáculo para encontrar trabajo, incluso con igualdad de cualificaciones. Ésta fue una de las conclusiones del estudio del estudio especial del Eurobarómetro de la UE titulado *Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes* publicado en 2008.

por la última revolución tecnológica. Cada vez son más las empresas que presumen de tener plantillas jóvenes e incluyen límites a la edad en sus anuncios de selección de personal. Para muchas de ellas, la juventud es sinónimo de capacidad laboral, de elevada productividad, mientras que la edad avanzada es sinónimo de pérdida o carencia de capacidad laboral.<sup>9</sup>

A ello se une que en muchos casos existen medidas protectoras de los trabajadores, como los complementos de antigüedad que ligan los salarios a la experiencia laboral en la empresa, que provocan que la pérdida de capacidades en muchos trabajadores mayores suponga que perciban un salario superior a su productividad marginal, al mismo tiempo que se produce el efecto contrario en el grupo de los jóvenes. Medidas como la exigencia de un plazo más largo de preaviso para el despido o una mayor indemnización, cuando se trate de trabajadores mayores, puede dificultar la disposición para el reclutamiento o mantenimiento del empleo de estos trabajadores. La creencia de que los trabajadores mayores resultan, por tanto, “caros” a las empresas se refuerza con informaciones parciales sobre la mayor incidencia de accidentes laborales en función de la edad y sus mayores ausencias laborales, lo que finalmente supone que las empresas recurran a diversos mecanismos institucionales (como negar la concesión de excedencias o de reducciones de jornada) para inducir a los trabajadores mayores a retirarse.<sup>10</sup> Por otro lado, algunas iniciativas no tienen éxito entre las propias personas mayores, debido a sus circunstancias personales como, por ejemplo, haber adquirido un compromiso para realizar labores de asistencia, problemas de salud, la necesidad de desplazarse o la ausencia de competencias específicas.

---

<sup>9</sup> Los datos de los estudios no siempre dan la razón a las tendencias empresariales. El Global Human Capital Survey, elaborado por PwC, afirma que la productividad de los empleados de alrededor de 50 años es mayor que la de los empleados más jóvenes. Aseverar que los trabajadores mayores son menos productivos es en muchas ocasiones una simple justificación que oculta que, cuando es necesario un ajuste de plantilla, para las empresas siempre es menos conflictivo prejubilarse. En muchas ocasiones son los empleados con más años quienes resultan más productivos para sus empresas, ya que aportan madurez, estabilidad y conocimiento del mercado. La experiencia no es “repetir” siempre las mismas cosas, sino una forma de conocimiento que permite optimizar las actuaciones y evitar errores ya conocidos en situaciones similares. Considerar las aportaciones individuales de los trabajadores supondría en caso de necesidad de ajuste de plantilla prescindir no del trabajador más caro sino del que menos valor añadido aporte.

<sup>10</sup> En este punto debemos recordar que tanto el artículo 14 de la Constitución como los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores prohíben la discriminación laboral por edad. No obstante, al menos hasta ahora, la jurisprudencia ha avalado cierta forma de diferencia en el trato entre trabajadores de más y menos edad con sentencias en las que se permite cierto grado de discriminación, ya que la Constitución no ordena la igualdad de trato en sentido absoluto sino que el empresario puede argumentar la existencia de ciertas diferencias de trato siempre que éstas se justifiquen de forma razonable y objetiva.

De hecho, en paralelo al envejecimiento poblacional, en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se ha ido produciendo una anticipación de la edad de jubilación, fomentada sobre todo a partir de mecanismos de jubilación anticipada. Estos dos procesos paralelos han tenido como resultado una dinámica de *vivir durante más tiempo*, pero a su vez de *trabajar durante menos tiempo*, que es como Conde-Ruiz y García (2004) definen la *performance* de los países de la OCDE durante la segunda mitad del siglo XX. Esta dinámica se tradujo en tasas de inactividad excepcionalmente elevadas en el grupo de los trabajadores mayores. Según Conde-Ruiz y García (2004), la participación laboral de los trabajadores mayores hombres experimentó una fuerte reducción, pasando del 84,2% al 60,3% entre 1970 y 2000. A su vez, la edad media de retiro se redujo en aproximadamente 10 años mientras que la esperanza de vida aumentaba 7,5 años. Las previsiones demográficas vigentes, pese a haber sido revisadas al alza, no son muy alentadoras. De acuerdo con las proyecciones demográficas actuales de Eurostat, elaboradas en 2008, la tasa de dependencia definida como la población mayor de 65 años sobre población en edad de trabajar, se podría más que duplicar entre 2008 y 2050, desde el 24% actual hasta casi el 59% en 2050. A mayores, el Gobernador del Banco de España (BDE) subrayaba recientemente que los últimos desarrollos demográficos, en particular los intensos flujos de entradas de inmigrantes en España, no resolverían el problema. En el mejor de los casos, la entrada de inmigrantes en edad de trabajar retrasa el aumento de la tasa de dependencia derivado del envejecimiento demográfico y, por lo tanto, aplaza la aparición de los problemas; pero estos persisten en toda su magnitud (Banco de España, 2009).<sup>11</sup>

En la misma línea, Blöndal y Scarpetta (1998) argumentaron en su día que el problema no reside en las tasas de desempleo de estos trabajadores (que son relativamente homogéneas entre los países de la UE y bastante parecidas a las tasas de paro de los trabajadores más jóvenes), sino en las tasas de inactividad, que son dramáticamente elevadas y con enormes diferencias entre países. Estos autores afirmaron que estas grandes variaciones entre países no se hicieron patentes hasta comienzos de los setenta, cuando aproximadamente todos los países europeos tenían

---

<sup>11</sup> Cabe recordar que en España, según datos del Padrón Municipal, la población aumentó de 40,5 millones a 44,4 millones en el periodo 2000-2006 debido al importante aumento de la población inmigrante, que pasó de 900.000 en el año 2000 a 3.900.000 en 2006.

tasas de inactividad inferiores al 20%, siendo Italia la mayor excepción, con una tasa del 41%.

¿Qué está detrás de esta baja actividad? Según Nickell (2002), el principal factor explicativo de las variaciones y grandes cambios ocurridos desde entonces, ha sido la estructura del sistema de la seguridad social. Durante las crisis de los setenta, se introdujeron generosos incentivos a la jubilación anticipada en diversos países europeos para reducir la oferta de trabajo, pensando que esto ayudaría a resolver el problema del desempleo europeo. Como se comprobó después, no hubo tal proceso de renovación de trabajadores jóvenes por trabajadores mayores en los mercados de trabajo y el resultado fueron las enormes tasas de inactividad de los trabajadores mayores. En la misma dirección actuaron generosos sistemas europeos de subsidios de desempleo. Estos subsidios fueron y siguen siendo utilizados por muchos trabajadores mayores como puente a la jubilación.<sup>12</sup> El reconocimiento de este problema ha llevado a muchos países, entre los que se encuentra España (véase Gutiérrez-Domènech, 2006), a tratar de invertir esta tendencia reformando el sistema de pensiones (en España se llegó en algunos años a que casi el 50% de las personas que finalizaban su etapa laboral eran prejubilados). Las medidas han consistido, entre otras, en la reducción de los incentivos a la jubilación anticipada y la introducción de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para las personas con sesenta o más años.

En este trabajo incidimos en la explicación financiera. Es decir, hasta qué punto el mayor coste estructural para la empresa de los trabajadores sénior explica la baja participación laboral observada. El objetivo es ofrecer información sobre la economía española que permita concluir hasta dónde la baja participación laboral de los trabajadores mayores es resultado de una política empresarial discriminante, que fuerza a los trabajadores a un abandono prematuro de su actividad laboral o fruto de un proceso optimizador consistente, donde es preferible para la empresa, como vulgarmente se comenta, contratar a dos trabajadores de 25 que uno de 50 años, en gran medida por que el sistema salarial existente prima en exceso la antigüedad.

---

<sup>12</sup> La eficiencia de estas medidas es discutible. Ljungqvist y Sargent (1998), defienden que en una recesión normal corta el sistema europeo de subsidios generosos es positivo porque permite la asignación eficiente de recursos. No obstante, puede tener efectos no deseados sobre la duración del desempleo. En EEUU, en cambio, en la misma situación, los desempleados aceptaban inmediatamente cualquier trabajo porque no tenían ningún sistema que les protegiera, lo que generaba una asignación ineficiente de recursos.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente forma. En la sección 3 se ofrece una panorámica general de la situación de los trabajadores mayores en España, detallando los principales determinantes de la escasa participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral que habitualmente se manejan en la literatura económica. Se aporta alguna evidencia empírica que permite comparar el caso español con la media europea. En la sección 4 se repasa brevemente el marco teórico que relaciona edad, coste laboral, salario y productividad, y se analiza la posible discriminación laboral de los trabajadores en edad avanzada. En ella consideramos los argumentos utilizados para justificar un trato diferenciado a estos trabajadores y nos planteamos la posibilidad de que estos trabajadores puedan ser discriminados incluso en sus salarios. Por último, la sección 5 resume las principales conclusiones del trabajo.

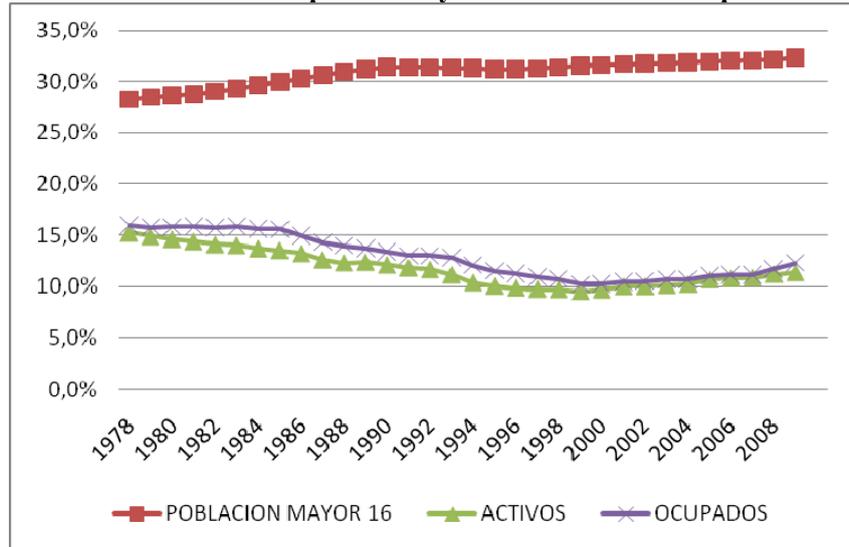
### **3 Envejecimiento y mercado laboral: los trabajadores mayores en España**

El envejecimiento de la población presenta un efecto económico y social inmediato: la pérdida de unos trabajadores con un capital humano elevado, que deberán ser sustituidos por otros, posiblemente con mayor nivel de estudio, pero con escasa o nula experiencia laboral. Una posible vía para evitar o mitigar esta pérdida de capital humano sería incentivar a los trabajadores en edad avanzada a seguir dentro de la población activa. Sin embargo, las estadísticas parecen reflejar justamente lo contrario (gráfico 1). En España la población mayor de 55 años sobre el total de población mayor de 16 años ha aumentado progresivamente desde 1977 pasando del 28% al 32% en 2008. Sin embargo, el peso de este tramo de edad en la población activa y en el empleo ha disminuido de forma constante hasta el año 1999, a partir del cual comienza a recuperarse levemente. Es decir, mientras que este tramo de edad pesa más en el conjunto de la población, su participación en el empleo ha disminuido considerablemente. No obstante, la pérdida de peso en el empleo no ha supuesto un aumento de la participación de los trabajadores mayores en el desempleo<sup>13</sup>, ya que lo que se ha producido es un aumento de la inactividad (jubilación anticipada o no).

---

<sup>13</sup> La tasa de paro de los trabajadores entre 55 y 64 años ha sido en promedio entre 1995 y 2008 en torno al 62% de la tasa de paro del total de trabajadores. En la UE-15 la distancia entre ambas tasas es mucho menor, y en promedio supera el 82%, es decir más de 20 puntos porcentuales de diferencia.

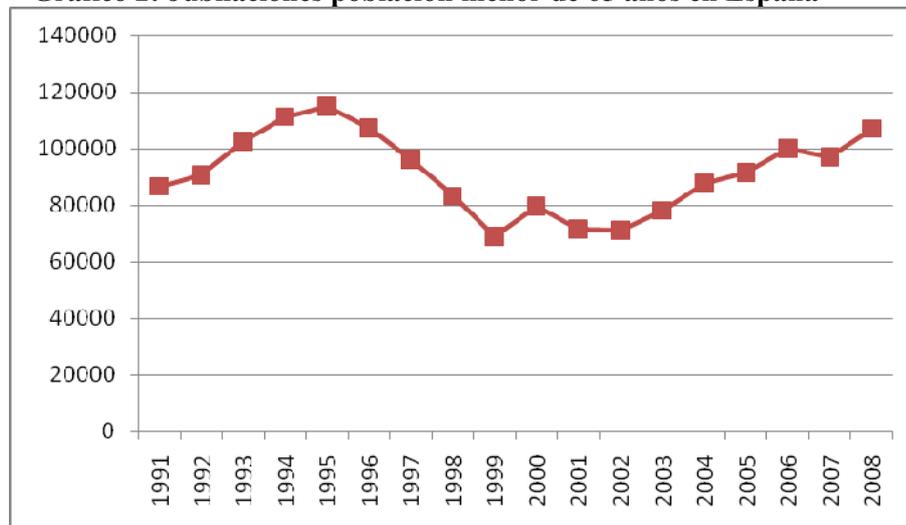
**Gráfico 1: Participación mayores de 55 años en España**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa.

En la actualidad sólo un reducido grupo de personas estarían dispuestas a permanecer en su puesto de trabajo más allá de la edad habitual de jubilación e incluso en los últimos años (aunque los incentivos se han reducido de forma importante) el número de jubilaciones sin llegar al límite de 65 años ha aumentado sensiblemente después de un importante descenso entre 1995 y 2001 (gráfico 2).

**Gráfico 2: Jubilaciones población menor de 65 años en España**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

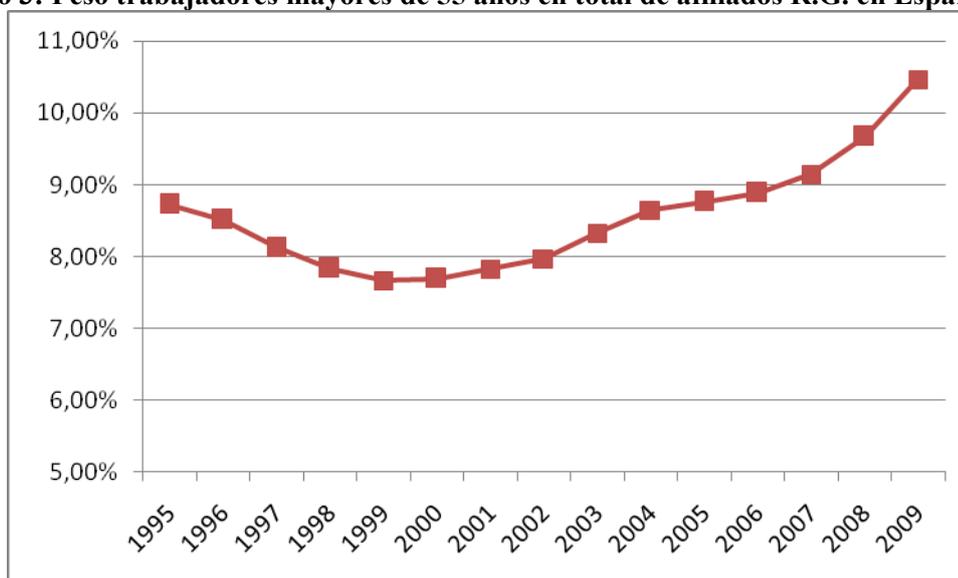
Sobre todo en momentos de crisis, las grandes empresas pueden aprovechar el margen que les da el marco legal para flexibilizar sus plantillas y reducir costes

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

mediante las prejubilaciones<sup>14</sup>. No obstante, la incidencia del adelanto en la jubilación (aproximada por el número de jubilaciones en edades inferiores a los 65 años sobre la población ocupada entre 55 y 64 años) se ha mantenido más o menos constante desde 1999 (en torno al 7%) con una tendencia descendente.

El peso de los trabajadores mayores de 55 años en el total de afiliados en el régimen general tras una caída hasta el año 1999 ha aumentado considerablemente (gráfico 3), y por el momento, la crisis iniciada en 2008 parece haber tenido una menor incidencia que en el resto de trabajadores.<sup>15</sup>

**Gráfico 3: Peso trabajadores mayores de 55 años en total de afiliados R.G. en España**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa.

En cualquier caso, el peso de los trabajadores mayores en el mercado laboral está aún muy lejos del que les corresponde en el total de la población potencialmente activa (en torno al 16%, es decir, casi el doble que el peso en la afiliación).<sup>16</sup> Posiblemente este

<sup>14</sup> Las prejubilaciones no son para nada un fenómeno nuevo en España, pese a lo vistoso de algunos casos recientes. Se recurrió a ellas ya a finales de los setenta y en los ochenta, con la reconversión de industrias como la siderúrgica o la minera, o en la ola de fusiones bancarias de principios de los noventa. Especialmente en el caso de trabajadores con mucha antigüedad, a la empresa le sale más rentable que un despido.

<sup>15</sup> Hasta el momento, el ajuste en el mercado laboral se está produciendo con más intensidad en el trabajo temporal lo que se traduce en una mayor incidencia del desempleo en los trabajadores jóvenes que en un solo año han visto reducido su peso en el total de afiliados a la seguridad social en más de dos puntos de peso, mientras los trabajadores en edad avanzada, muy poco afectados por el empleo temporal han seguido incrementando su peso en el total de afiliación.

<sup>16</sup> Más preocupante es que aunque el número de contratos nuevos a mayores de 59 ha aumentado entre 2002 y 2006 un 11,57%, el total de contratos ha aumentado casi tres veces más sobrepasando el 30% de incremento.

resultado se deba a que los trabajadores de más edad en el pasado reciente hayan tenido más problemas para competir con unos puestos de trabajo cada vez más escasos, en parte por su menor nivel educativo (especialmente si lo comparamos con el de los jóvenes), las mayores dificultades de adaptación laboral como consecuencia de los cada vez más rápidos cambios tecnológicos, los mayores salarios (principalmente por la consolidación de derechos adquiridos vía antigüedad) que habría que pagarles y, finalmente, por las retenciones de los empresarios debidas a los mayores problemas de salud o accidentes laborales en que podrían incurrir, que se pueden traducir en un mayor absentismo laboral.

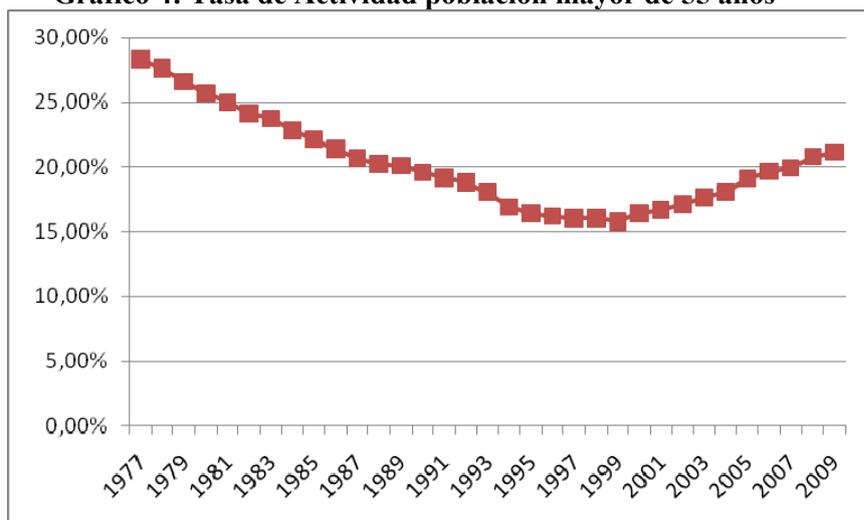
Está claro que el resumen de los datos obtenidos no puede ser optimista ya que ofrece evidencia a favor de la tesis de que las personas mayores sufren en mayor medida la falta de puestos de trabajo y la necesidad de reducir costes con la salida prematura del mercado laboral. Algunas de las razones aducidas son estereotipos entorno a los trabajadores mayores que no son ciertos, por ello analizaremos con detalle cada uno de estos factores. El punto de partida será mostrar cual es la situación laboral de los trabajadores mayores en España en el contexto europeo y su evolución en los últimos años.

### **3.1 Los mayores de 55 años y su relación con el empleo**

En la EPA del tercer trimestre de 2009, únicamente el 5% de las personas de 65 o más años se clasificaban como activos. Este resultado no es algo exclusivo de España, ya que la situación se reproduce -en mayor o menor medida- en Europa; la tasa media de actividad en la UE-25 para los mayores de 65 años es del 3,6%. En España parece que trabajar por encima de los 65 años es algo excepcional, pero incluso hacerlo entre los 55 y 64 es cada vez menos frecuente. Los últimos datos de la EPA permiten señalar como la mitad de las personas entre 55-59 años y dos tercios de las comprendidas entre 60-64 años son clasificadas como inactivas. A nivel de la UE-25 se observa como la mitad de los individuos entre 55-64 años ya se encuentran fuera del mercado laboral.

Respecto a la evolución de la participación de las personas mayores en el mercado laboral, la primera impresión no es positiva (gráfico 4). La tasa de actividad es muy reducida y ha experimentado una constante reducción desde 1977 hasta el año 2000, año en que parece estabilizarse y comienza una lenta recuperación.

**Gráfico 4: Tasa de Actividad población mayor de 55 años**

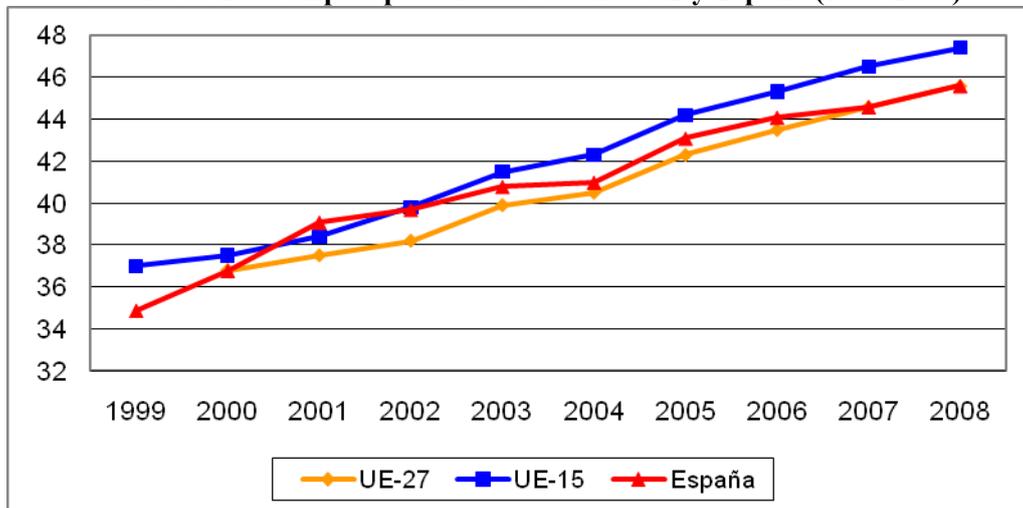


*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa.

Como bien conocemos, la Estrategia de Lisboa no se fija directamente en la tasa de actividad para establecer sus objetivos, sino en la tasa de ocupación (aunque, indirectamente, incrementar la ocupación supone incrementar la actividad cuando el desempleo es muy reducido, tal y como ocurre en alguno de los tramos de edad que podemos considerar en el análisis del mercado laboral). Entre los objetivos propuestos, se ha fijado alcanzar una tasa de ocupación del 50% entre los trabajadores mayores (definidos entre la edad de 55 y 64 años) en 2010. En este momento el objetivo para el conjunto de la UE-27 está todavía lejos. La tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años ha alcanzado un promedio del 45,6% en 2008, último año para el que existen datos comparados. Todo parece indicar que será muy difícil avanzar hasta el 50%, sobre todo en un entorno de crisis económica que está aumentando considerablemente los niveles de desempleo. No obstante, cabe señalar que en 2008 ya había una serie de países en la UE-27 que cumplían con creces el objetivo de la Agenda de Lisboa. Suecia ocupa el primer lugar con una tasa de empleo del 70,1% entre los trabajadores mayores. Estonia registraba un 62,4%, Letonia un 59,4%, Reino Unido un 58,0% y Dinamarca un 57,0%. Además Chipre, Finlandia, Irlanda, Lituania, Alemania, Países Bajos y Portugal superaban el objetivo del 50%. España igualaba la media europea al registrar una tasa de empleo de los trabajadores mayores del 45,6%. Bulgaria estaba en el 46,0% y Grecia y Rumanía alrededor del 43,0%. Ocho países de la UE se situaban entre el 30% y el 40%, cerrando la clasificación Malta con un 29,2%. La situación de partida de España no era especialmente desfavorable. En 2001 la tasa de empleo española de los trabajadores mayores era del 39,2%, (algo superior a la de la UE-15 y UE-27), pero muy

lejos del 50% que marca el objetivo de Estocolmo para el año 2010. Desde entonces la evolución ha sido lineal y positiva (véase gráfico 5).

**Gráfico 5: Tasa empleo personas 55-64 años UE y España (1999-2008)**

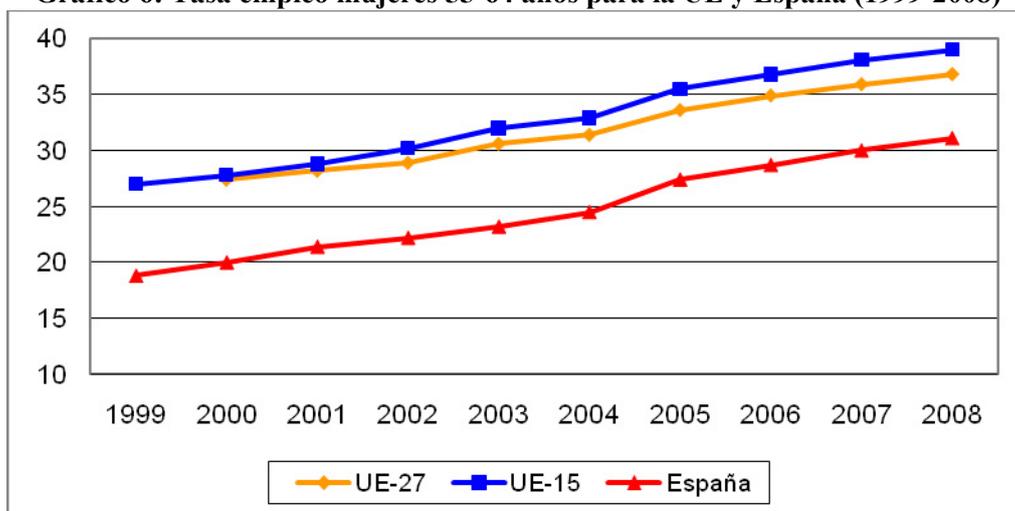


*Nota:* Tasa de empleo definida como porcentaje de ocupados respecto de la población del grupo de edad.  
*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Particularmente dramática era y sigue siendo la situación de las mujeres españolas mayores. En el 2001 su tasa de empleo alcanzaba solamente el 21,4%, frente al 57,8% que alcanzaba la de los varones (véanse gráficos 6 y 7). Desde entonces la tasa de empleo de las mujeres en edad avanzada se ha incrementado en casi nueve puntos porcentuales hasta llegar al 31,1% en 2008, recortando por tanto diferencias respecto a los hombres. Aun así, en 2008, la tasa de empleo de los trabajadores mayores (60,9%) seguía duplicando a la de las trabajadoras mayores. Esta diferencia de 29,8 puntos porcentuales solo es superada en cuatro países de la UE-27 (Malta, Eslovaquia, Grecia y Chipre).

Por tanto, pese a que la tendencia negativa de las últimas tres décadas del pasado siglo comienza a invertirse, aún queda un largo camino que recorrer para alcanzar los objetivos propuestos en la estrategia de Lisboa, especialmente en el terreno de las trabajadoras mayores. El objetivo laboral prioritario, alcanzar en 2010 una tasa de empleo agregada del 70%, aunque parecía alcanzable a finales de 2007, es hoy inviable para el conjunto de España, y va a ser muy difícil conseguir el 66% marcado en el Plan Nacional de Reformas, objetivo que parecía alcanzado en 2008. En el resto de objetivos la situación es similar como muestra el trabajo de Bande et al. (2009).

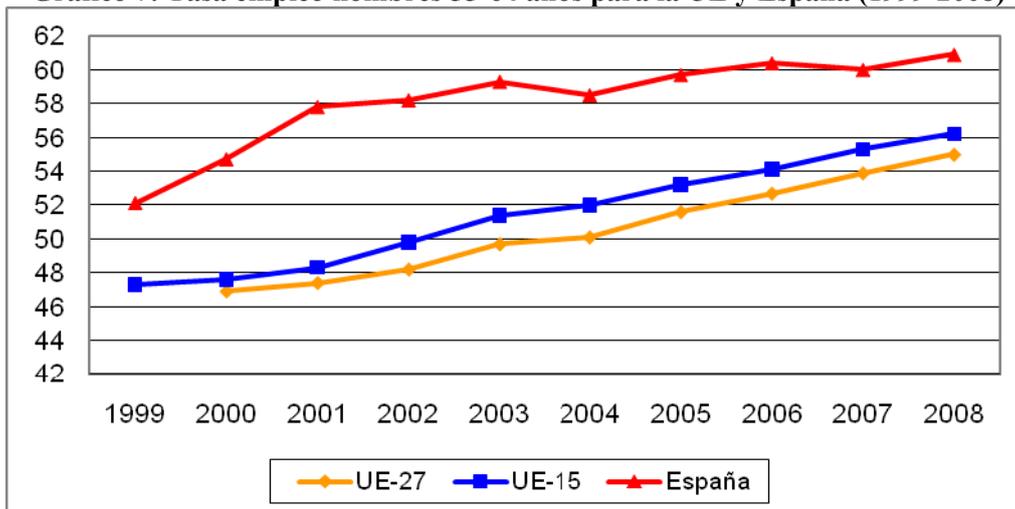
**Gráfico 6: Tasa empleo mujeres 55-64 años para la UE y España (1999-2008)**



*Nota:* Tasa de empleo definida como porcentaje de ocupados respecto de la población del grupo de edad.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

**Gráfico 7: Tasa empleo hombres 55-64 años para la UE y España (1999-2008)**

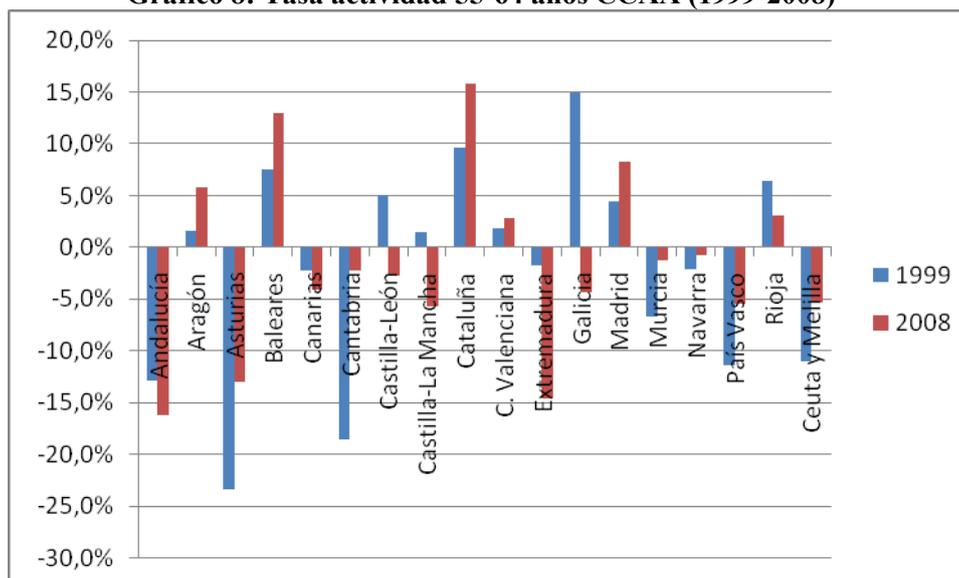


*Nota:* Tasa de empleo definida como porcentaje de ocupados respecto de la población del grupo de edad.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

La situación laboral de los trabajadores mayores ofrece, como en otros indicadores económicos, grandes disparidades territoriales. El gráfico 8 muestra las diferencias en puntos porcentuales de la tasa de actividad regional respecto a la media nacional mientras que el gráfico 9 representa esas diferencias para la tasa de empleo. En ambos casos las diferencias son muy apreciables y no muestran en el periodo analizado un comportamiento homogéneo, ni tampoco un proceso de convergencia a la media.

**Gráfico 8: Tasa actividad 55-64 años CCAA (1999-2008)**



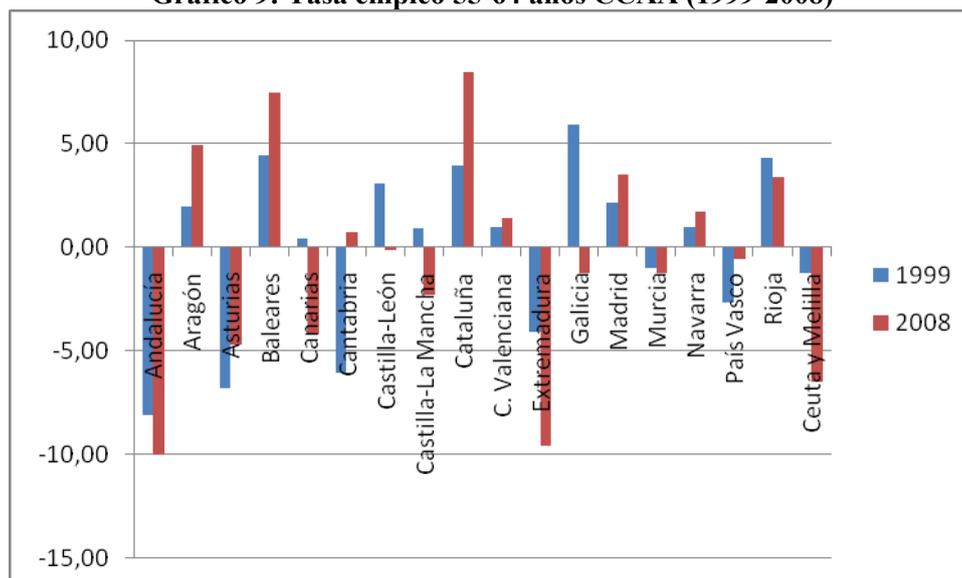
*Nota:* Diferencias en puntos porcentuales respecto a la media agregada España.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de EPA.

Respecto a la tasa de actividad, efectivamente, la media agregada se ha incrementado en más de 10 puntos porcentuales pasando del 38,9% en 1999 al 49,2% en 2008, mientras que las diferencias entre regiones siguen siendo muy relevantes e incluso han aumentado (en 1999 la diferencia entre la primera y la última región en tasa de actividad era de 13 puntos porcentuales, en 2008 era de 15). Además las posiciones relativas son muy estables y solo tres regiones cambian de forma significativa su posición relativa. Castilla-León, Castilla-La Mancha y Galicia que en 1999 ofrecían tasas de actividad superiores a la media (vinculadas sobre todo a la elevada actividad de las mujeres en el sector primario), en 2008 estaban claramente por debajo.

El gráfico 9 muestra una evolución similar en la tasa de empleo, con una importante diferencia. La distancia entre CC.AA. ha aumentado significativamente desde 1999 a 2008, confirmando la falta de convergencia en los indicadores laborales entre las regiones españolas. Aunque efectivamente a nivel agregado la mejora es significativa, con un incremento superior a los 10 puntos porcentuales, las comunidades con mejores comportamientos son las que ya estaban en una mejor posición, lo que ha supuesto un incremento global de la dispersión.

**Gráfico 9: Tasa empleo 55-64 años CCAA (1999-2008)**



*Nota:* Diferencias en puntos porcentuales respecto a la media agregada España.

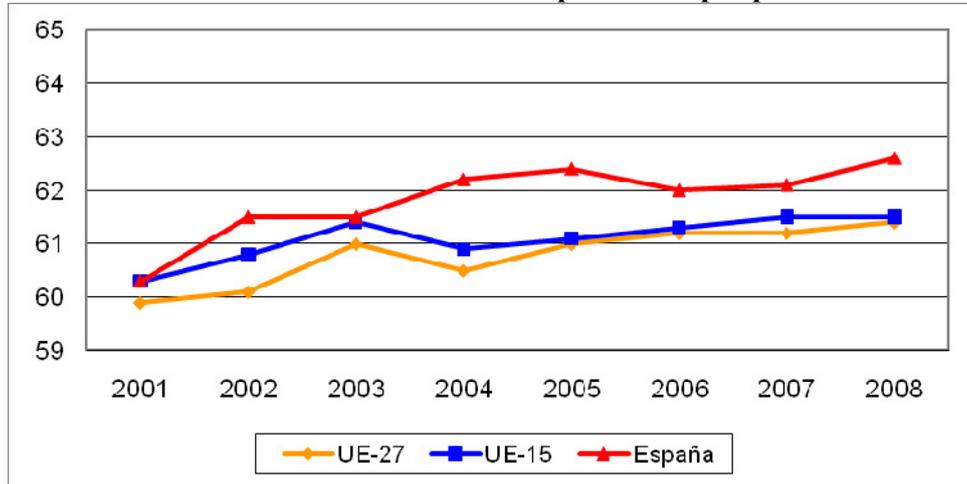
*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de EPA.

Sin duda, estos resultados deben considerarse en el diseño de políticas de empleo que tengan como objetivo el envejecimiento activo, ya que las soluciones globales parece que no son adecuadas a la vista de los resultados obtenidos en este último decenio. La persistencia e incluso la profundización de las diferencias, requiere de nuevos planteamientos en el ámbito local. Sólo Cantabria y en menor medida el País Vasco tienen comportamientos convergentes en el sentido adecuado (de menos a más), mientras que el resto de procesos convergentes con la media, lo son por empeoramiento de su propia tasa de empleo respecto a la media. Galicia es la comunidad con un peor comportamiento en estos años, junto con Andalucía, Extremadura, Castilla-León y Castilla-La Mancha, todas ellas regiones prioritarias para la política regional comunitaria y que por tanto han recibido importantes ayudas para mejorar su posición relativa. Los resultados expuestos indican la existencia de importantes dificultades en estas regiones para seguir el comportamiento agregado y pone, al menos, en duda la eficacia de esas ayudas.

Con relación al otro objetivo de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), la edad media de salida del mercado laboral, no existen prácticamente diferencias por género en España. Ésta era de 60,3 años en el 2001, igual a la media de la UE-15 y algo superior a la de la UE-27 (59,9 años) pero aún así, muy alejada de la edad legal de jubilación, que en España está en los 65 años para ambos sexos. En el gráfico 10 observamos la

evolución durante el periodo 2001-2008. Desde el Congreso de Barcelona en el 2002, hubo un aumento de 1,1 años en la edad media de salida del mercado de trabajo. De seguir con la tendencia actual, será difícil llegar a los cinco años de incremento en la edad media efectiva que marca el Objetivo de Barcelona para el año 2010.

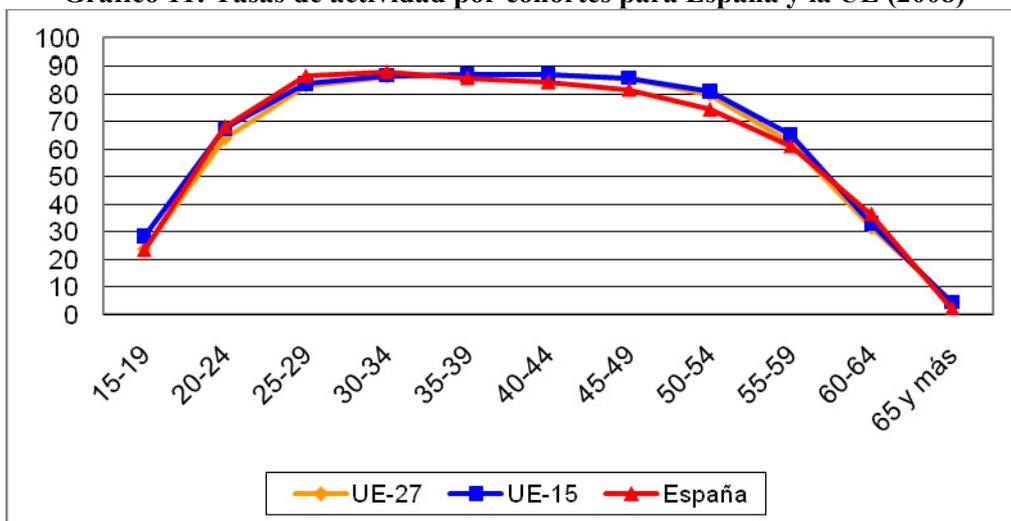
**Gráfico 10: Edad media salida mercado laboral ponderada por probabilidad de retiro**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

A modo de resumen, es conveniente matizar cuál es exactamente el problema de los trabajadores mayores en España. En el gráfico 11 se muestran las tasas de actividad por cohortes para España y la UE en el año 2008. Las curvas son muy parecidas y muestran el perfil característico de U-invertida. Para todos los niveles geográficos, se observa la existencia de una fuerte caída en las tasas de actividad cuando pasamos del tramo de edades centrales (25-54 años) al tramo de los trabajadores mayores (55-64 años).

**Gráfico 11: Tasas de actividad por cohortes para España y la UE (2008)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Por lo tanto, se trata de un problema de baja participación laboral, especialmente para las mujeres mayores, que se traduce en bajas tasas de empleo. O quizás deberíamos expresarlo al revés. Falta de empleo para los trabajadores mayores (especialmente las trabajadoras mayores) que se traduce en una baja participación laboral. De hecho, ¿qué sentido tiene para un trabajador con posibilidad de jubilarse mantenerse activo en el mercado laboral cuando es altamente improbable que obtenga un nuevo empleo?. La EEE se ha diseñado para invertir en la medida de lo posible este proceso, pero para ello es necesario tener muy claro cuáles son los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores.

### **3.2 Determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores**

Desde nuestro punto de vista, como ya hemos indicado, el problema central de los trabajadores mayores radica en sus reducidas tasas de actividad. Hemos visto que esta inactividad afecta con especial dureza a las mujeres mayores, cuyas tasas de empleo se reducen a la mitad de las observadas para los hombres mayores en España. Bajo esta perspectiva, la pregunta que debemos hacernos es la siguiente: ¿por qué los trabajadores en edad avanzada, a pesar de haber aumentado significativamente su esperanza de vida, y de ser por consecuencia, desde un punto de vista biológico, relativamente más jóvenes que los mismos trabajadores hace un par de décadas, permanecen activos por menos tiempo?

Contestar a esta pregunta es el objeto de esta sección. A continuación se analizan los principales determinantes que habitualmente se manejan en la literatura económica para explicar la escasa participación de los trabajadores en edad avanzada en el mercado laboral. Cabría preguntarse si esta situación se debe a la voluntariedad de los individuos o es consecuencia del propio mercado laboral. Para ello resulta necesario proceder a un análisis exhaustivo de la situación de la población de más edad en relación a sus preferencias laborales. Siguiendo con esta argumentación, se podría llegar a pensar que el proceso de extensión a la mayor parte de la población del sistema de pensiones (tanto contributiva como asistencial) no sólo ha permitido el abandono de la actividad profesional, sino que incluso ha podido suponer el añadir una componente obligatoria o cuasi-obligatoria a este proceso. Repasemos brevemente los argumentos utilizados para explicar la alta inactividad de los trabajadores en edad avanzada.

▪ **Falta de incentivos financieros adecuados**

La teoría económica muestra como los individuos en una actitud racional para escoger la edad óptima de jubilación, maximizan su bienestar teniendo en cuenta su flujo de renta actual y futura (Hamermesh, 1984). Esto supone que en la decisión de jubilarse, influye de forma significativa la legislación vigente en materia de pensiones (Gutiérrez-Domènech, 2006), que entre otras cosas determina el valor de las prestaciones por jubilación, pero no solo esto. Para explicar la elevada inactividad en las personas mayores, también pueden ser muy relevantes las prestaciones por desempleo y por incapacidad. El *quid* de la cuestión está, por tanto, en hacer rentable la permanencia en el mercado laboral para los trabajadores mayores.

Gruber y Wise (1999) y Blöndal y Scarpetta (2003), han puesto de relieve cómo el fuerte descenso en la participación laboral de los trabajadores mayores de 55 años se puede explicar por la adopción de programas de jubilación anticipada muy generosos. Por lo tanto, uno de los fenómenos que más amenaza la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social no es más que la respuesta óptima de los trabajadores a la introducción de programas de pensiones que incentivan la jubilación anticipada, y que la hacen económicamente rentable o satisfactoria. Se observa que el número de individuos que abandonan el mercado de trabajo a edades más tempranas es mayor en los países que cuentan con un sistema de pensiones que incentiva la jubilación anticipada. Los autores demuestran que el sistema de pensiones español vigente en el periodo analizado incentivaba de forma intensa la jubilación anticipada.

El efecto distorsionador del sistema de pensiones en España, denominado trampa de inactividad, que anima a la jubilación anticipada, ha sido analizado en numerosos estudios. La cuestión es muy simple. Si retirarse antes de la edad legal puede reducir sólo mínimamente la pensión<sup>17</sup> mientras que permanecer en el mercado laboral una vez alcanzada la edad legal de jubilación no proporciona beneficios adicionales en forma de mayores pensiones<sup>18</sup>, a partir de una determinada edad (los 60 años para la gran mayoría

---

<sup>17</sup> Salir del mercado laboral antes de los 65 está penalizado con un recorte anual de la pensión de entre el 6% y el 7,5%. Para muchos, esta penalización supone una pérdida final superior al 30% de su pensión, pero para otros (los menos) esta penalización puede ser muy poco significativa. Hay que tener en cuenta que existe un límite máximo y otro mínimo a la pensión por jubilación, lo que hace ciertos trabajadores quedarían con la misma pensión aunque se jubilen anticipadamente. Por eso, para muchos expertos y analistas, decir que las prejubilaciones son voluntarias es mucho suponer dado que son en su mayoría resultado de un expediente de regulación.

<sup>18</sup> Desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (1 de enero de 2008), también pueden tener incrementos adicionales de pensión los perceptores de la cuantía máxima de pensión que

de trabajadores), mantenerse activo no compensa económicamente, animando así a la jubilación anticipada (ver Conde- Ruiz y Galasso, 2003). Por su parte, Boldrin, Jiménez y Peracchi (2002) identificaron al complemento de mínimos (que consistía en garantizar una pensión mínima a los individuos con carreras contributivas muy cortas o con contribuciones ridículamente bajas) como la causa principal de la jubilación anticipada en España. Concretamente, demostraron que el mecanismo de complemento por mínimos generaba en estos individuos fuertes incentivos a jubilarse tan pronto como era posible.<sup>19</sup>

En este sentido, tal y como nos muestra Gutiérrez-Domènech (2006) en un estudio para Cataluña, la reforma laboral y de las pensiones del año 2002 en España, introducida en la Ley 35/2002, aumentó las probabilidades de seguir trabajando para el colectivo de trabajadores mayores en al menos un 1,6% en el año 2004. Esta ley aumentó la edad mínima para poder acceder a una jubilación anticipada de 60 a 61 años, incrementó el factor de penalización de las jubilaciones anticipadas y lo hizo asimismo más dependiente del número de años contribuidos, creó un nuevo sistema de incentivos para seguir trabajando después de los 65 años y posponer la jubilación e introdujo bonificaciones fiscales en las contribuciones a la Seguridad Social para incentivar a los empresarios a contratar personas en edad avanzada (personas entre 60 y 65 años que llevasen más de cinco años en la empresa).<sup>20</sup>

Además de las prestaciones por jubilación, también son determinantes en la decisión de permanecer o no en el mercado laboral las prestaciones de desempleo y de incapacidad laboral. En el mismo estudio, Gutiérrez-Domènech nos revela las bajísimas tasas de empleo que presentan los individuos mayores con algún tipo de incapacidad. Las causas parecen apuntar en dos direcciones. Por una parte, un diseño poco eficiente de las prestaciones de incapacidad y por otro, una falta de recursos para la adaptación de estas personas mayores al mercado laboral. Por su parte, Jiménez-Martín, Labeaga y

---

prolonguen su vida laboral más allá de los 65 años (entre un 2% y un 3% anual según los años de cotización). Pero la prolongación voluntaria de la edad de jubilación, pese a los incentivos, no ha tenido el éxito esperado porque las empresas siguen primando la renovación de plantillas y además ha coincidido en el tiempo con una fuerte crisis económica que pudo haber dejado sin efecto la reforma.

<sup>19</sup> Este argumento es especialmente adecuado en el caso de las jubilaciones fuera del régimen general y para las personas que ya han superado los 65 años.

<sup>20</sup> Como hemos visto, esta reforma no sirvió para reducir el número absoluto de jubilaciones de los menores de 65 años, pero sí redujo su incidencia. Como principal resultado, actualmente en España, porcentualmente y en términos absolutos, el número de trabajadores mayores es muy superior al existente en 2002. En concreto estamos hablando de más de 450.000 trabajadores y un incremento en su peso en el total de afiliados al régimen general de cerca de dos puntos.

Vilaplana (2006a, 2006b), muestran que los individuos utilizan la prestación por incapacidad como puente para la jubilación, identificando además significativos errores en el sistema de acceso a tales prestaciones. En el mismo sentido apunta el informe del antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) para la OCDE (Colección Informes OCDE, 2004). Según este informe, este nuevo sistema de jubilación flexible introducido en 2002 ha contribuido a alterar los desincentivos para trabajar en el caso de trabajadores de edad avanzada aumentando los costes de la jubilación anticipada tanto para los empresarios como para los trabajadores, lo cual constituye un importante y valioso paso en la buena dirección. Pero el informe advierte que podrían existir crecientes presiones para utilizar las prestaciones por incapacidad como vía transitoria a la jubilación. Para aumentar las tasas de empleo de los mayores con alguna incapacidad, Mont (2003) propone algunas medidas tales como hacer el sistema de acceso a las prestaciones más restrictivo, introducir cuotas mínimas de trabajadores con alguna incapacidad en las empresas y proporcionar formación especializada, siempre que dicha medida sea eficiente en términos de coste.

Lo mismo sucede con las prestaciones por desempleo. Según el mismo informe del MTAS para la OCDE, la reforma introducida en el 2002 respecto a las prestaciones por desempleo (Ley 45/2002), con los objetivos de aumentar la participación de los trabajadores mayores y prolongar su vida laboral, está ayudando, al igual que la reforma sobre las pensiones (Ley 35/2002), a fomentar el envejecimiento activo. Sin embargo, tal y como se advierte en el documento, algunas disposiciones del programa de prestaciones contributivas y asistenciales por desempleo sirven claramente de puente para la jubilación<sup>21</sup>. También hay que mencionar, que en la Ley 45/2002 existe una disposición que permite a los trabajadores de más de 52 años compatibilizar las prestaciones por desempleo con una renta regular procedente del trabajo. Esta idea encaja totalmente dentro de la estrategia del envejecimiento activo, y fomenta la utilización del trabajo a tiempo parcial, por cuenta propia y la reducción de la jornada laboral dentro del colectivo de trabajadores de más edad.

---

<sup>21</sup> De todas formas cuando se habla de subsidios de desempleo, debemos tener en cuenta la elevada incidencia y la persistencia del desempleo de larga duración en los parados de edad avanzada en España. La incidencia del desempleo de larga duración representa más del 50% de las duraciones declaradas en el caso de los hombres de esa edad y más del 60% en el de las mujeres (MTAS, Colección Informes OCDE, 2004). Además, como bien afirma Jiménez-Martín et al. (2006b), el paro de larga duración da lugar a una situación que acostumbra a ser irreversible en este colectivo.

Por último, es preciso comentar que el proceso de reformas del Sistema de la Seguridad Social español ha continuado durante estos últimos años. El 1 de enero de 2008 entró en vigor la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social<sup>22</sup>. La nueva reforma sigue la línea marcada por la anterior ley del año 2002 y contiene diversas medidas desde la perspectiva de Seguridad Social, entre las que queremos destacar dos. En primer lugar, se fomenta la flexibilidad en la edad de jubilación, tanto a través de la compatibilización entre el trabajo a tiempo parcial y la jubilación parcial, como fomentando la permanencia en el mercado de trabajo más allá de los 65 años. En segundo lugar, con el objetivo de limitar las situaciones de menor correspondencia entre aportaciones y prestaciones, se han endurecido los requisitos de tiempo de cotización, antigüedad en la empresa, mantenimiento de la jornada y cumplimiento de una edad mínima en el acceso a la jubilación parcial. Estos criterios de contributividad también han afectado a los mecanismos de anticipación de la edad de jubilación por realización de trabajos penosos, peligrosos o insalubres, así como a los correspondientes a la jubilación parcial y a las pensiones de incapacidad permanente.<sup>23</sup>

### ▪ **Buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo**

El segundo motivo en importancia del abandono “precoz” del mercado laboral en Europa, después de la jubilación anticipada, es, según la Comisión Europea (COM, 2004), la enfermedad o discapacidad prolongada en los trabajadores mayores. Es evidente que los problemas de salud de los trabajadores aumentan con la edad. Si queremos incentivar la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado, debemos ofrecerles unas condiciones de higiene y seguridad atractivas. Esto ayudaría también a evitar aumentos en los días de baja, con las consecuentes pérdidas involuntarias de productividad que esto acarrea. Por otro lado, las condiciones de higiene y seguridad, junto con la organización del mercado laboral y la formación, forman parte del concepto de calidad de empleo, que es uno de los tres objetivos generales de la Estrategia de Lisboa.

---

<sup>22</sup> Como se menciona en el *Informe Nacional de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión Social del Reino de España (2008-2010)*, el contenido de esta nueva reforma se enmarca en el contexto de las exigencias derivadas de la situación sociodemográfica y del proceso de envejecimiento, de la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y del fenómeno de la inmigración, todo ello relacionado con la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

<sup>23</sup> Respecto a ésta última, ahora, en los supuestos de que la incapacidad permanente derive de enfermedad común, la cuantía de la pensión vendrá graduada en función del número de años cotizados.

En la siguiente tabla se muestran datos sobre el porcentaje de ocupados y jubilados<sup>24</sup> entre 55-64 años que perciben su estado de salud como malo o muy malo. La comparación se hace para España y la UE, para el período 2004-2007. Los datos reflejan claramente que la percepción sobre el estado de salud puede ser un elemento determinante para anticipar la jubilación (tanto en España como en la UE).<sup>25</sup>

**Tabla 1: Población entre 55-64 años que perciben su estado de salud como malo o muy malo.**

		2004	2005	2006	2007
Empleados	España	11%	9,9%	9,9%	9,5%
	UE	-	7,3%	7,2%	6,9%
Jubilados	España	24,3%	22,1%	22,2%	25,4%
	UE	-	19,5%	16,7%	17,5%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Si nos fijamos, el porcentaje de personas entre 55 y 64 años que declaran tener un estado de salud malo o muy malo, es más que dos veces superior en el colectivo de prejubilados que en el de ocupados, y esto se cumple tanto a nivel europeo como a nivel español. A mayores, España presenta dos peculiaridades. Por una parte, aparentemente, tanto los ocupados como los prejubilados entre 55 y 64 años, presentan un estado de salud peor que en la UE. Por otra parte, en el período de análisis sólo se observa una tendencia positiva entre los empleados mayores; el porcentaje de prejubilados en España que percibían su estado de salud como malo o muy malo era superior en el año 2007 que en el 2004.

Otro aspecto, muy relacionado con las condiciones de seguridad en el trabajo, son la incidencia<sup>26</sup> y gravedad de los accidentes laborales. El gráfico 12 muestra la participación en los accidentes con baja en jornada de trabajo de los ocupados españoles mayores de 55 años durante el periodo 1997-2008. Hay que decir que en términos absolutos, el número de accidentes graves y mortales en los trabajadores mayores de 55 años, pese a ser superior a la media europea, se ha reducido. En términos relativos en

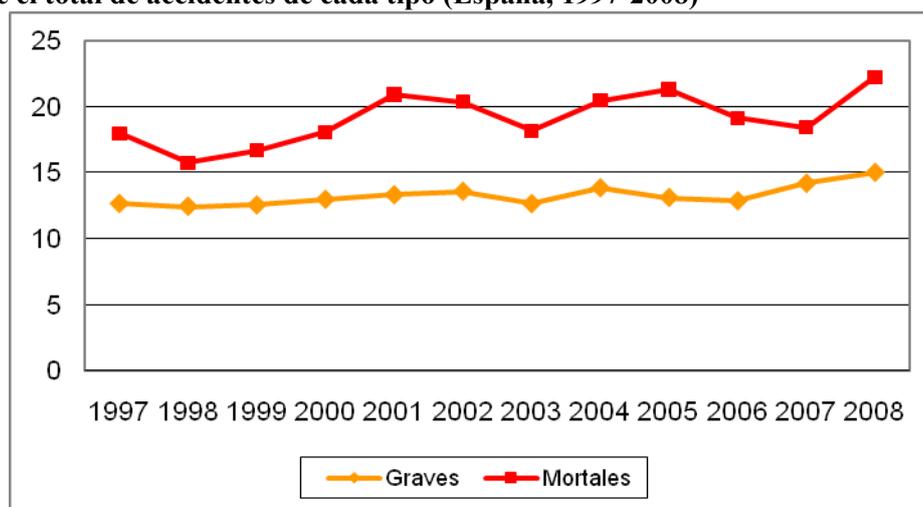
<sup>24</sup> En la mayoría de los países de la UE, la edad legal de jubilación se sitúa en los 65 años, aunque recientemente, ha habido países, como Alemania o Italia, que han comenzado a elevarla.

<sup>25</sup> Existe evidencia no concluyente de que la inactividad puede influir negativamente en la percepción individual sobre el estado de salud de los individuos. Por lo tanto, la causalidad entre percepción del estado de salud y actividad podría darse en ambas direcciones.

<sup>26</sup> La incidencia de los accidentes laborales se mide por el número de accidentes con baja que se producen por cada mil trabajadores empleados en la empresa. Nos informa, pues, del tanto por mil de trabajadores que se accidentan en un período determinado.

cambio, la situación es diferente. Los trabajadores mayores de 55 años han incrementado su participación en más de dos puntos porcentuales en los accidentes graves y en más de cuatro en los mortales. Cabe remarcar, por tanto, el claro incentivo negativo que ejerce la elevada probabilidad de los accidentes laborales en este colectivo sobre la decisión de prolongar su vida laboral.

**Gráfico 12: Evolución accidentes laborales con baja, trabajadores mayores de 55 años, en % sobre el total de accidentes de cada tipo (España, 1997-2008)**



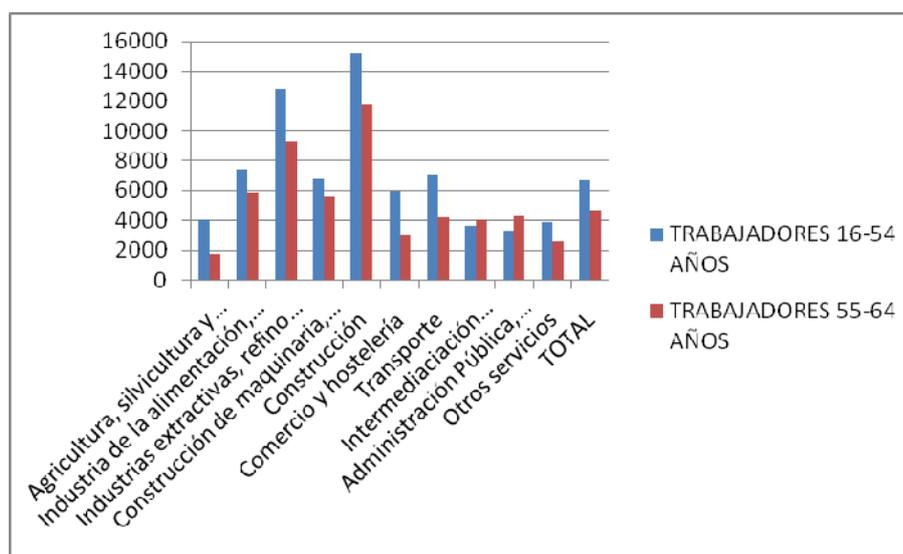
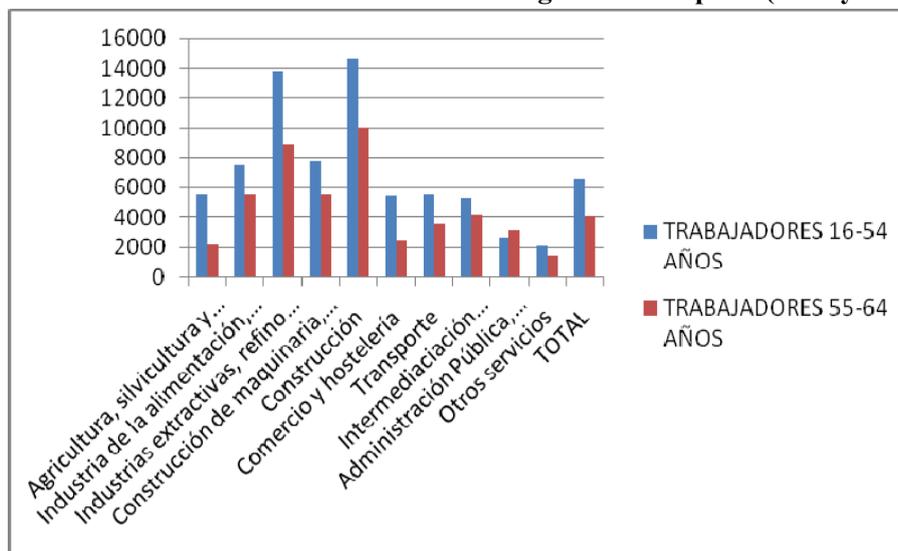
*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009).

Especialmente preocupante es la elevadísima incidencia de los accidentes mortales. En 2008, los trabajadores mayores de 55 sufrieron más del 22% del total de accidentes mortales registrados en el mercado de trabajo. Este dato es aun más llamativo si consideramos que la siniestralidad global (cuando consideramos conjuntamente accidentes leves, graves y mortales) es claramente inferior. Es decir, los trabajadores mayores tienen un menor número de accidentes pero muchos de ellos son mortales.

Si reducimos el análisis a la situación de los trabajadores en el intervalo de edad entre 55 y 64 años, se confirman los resultados anteriores. En los gráficos 13 y 14 se muestra la incidencia de los accidentes laborales graves y mortales por sectores para dos tramos de edad (16-54 y 55-64). Como podemos observar, las diferencias son muy marcadas y tienen signo contrario en función del tipo de accidente considerado. Mientras que cuando consideramos únicamente los accidentes graves el índice de incidencia es menor en casi todos los sectores para los trabajadores entre 55 y 64 años (la excepción es la administración pública), en el caso de los accidentes mortales la

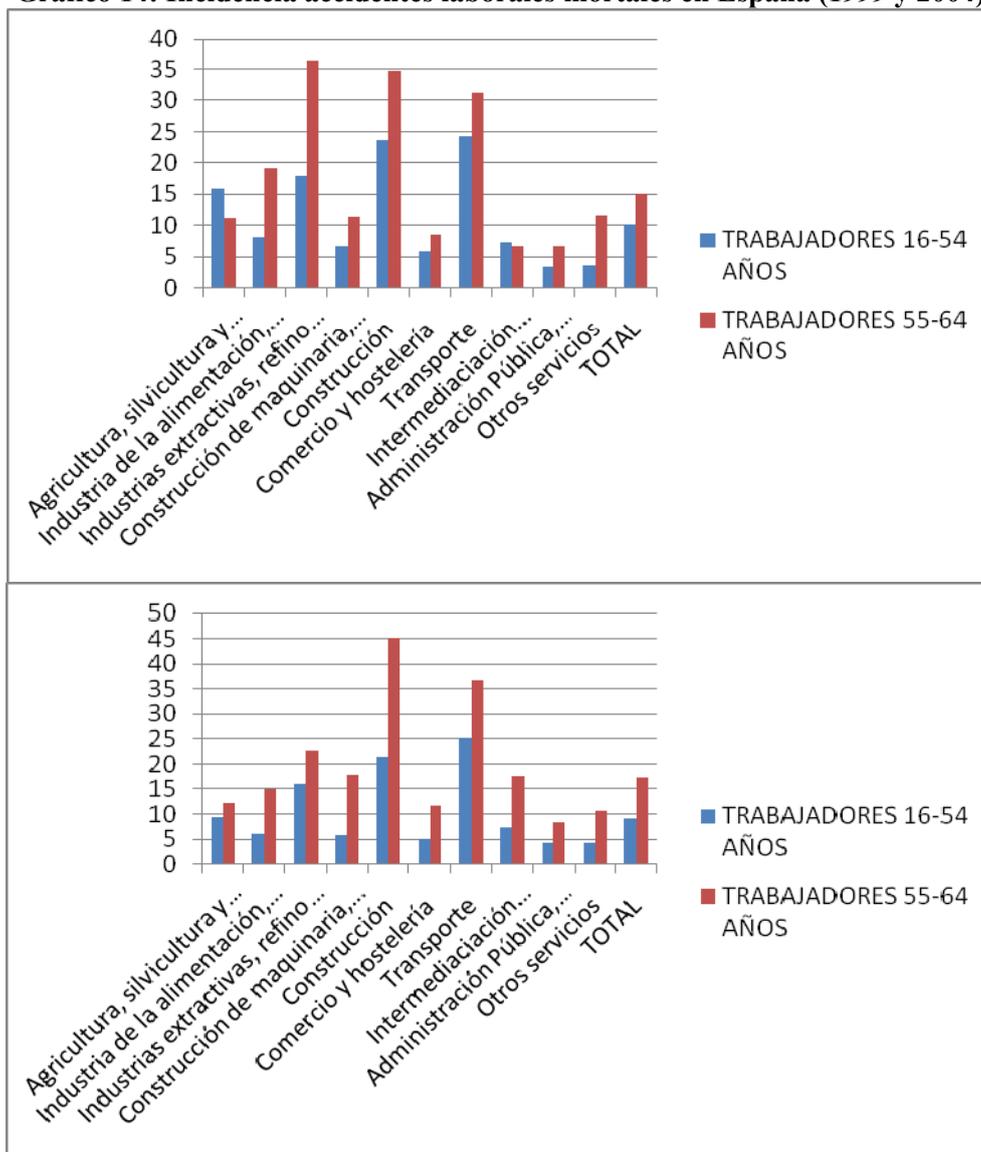
situación es diametralmente opuesta, ya que independientemente del sector, la incidencia de los accidentes mortales es superior para los trabajadores mayores. Los resultados muestran que la situación es especialmente grave en la construcción y en el sector de la industria de la alimentación, textil, cuero, madera y del papel donde la incidencia en los mayores triplica la observada en el tramo inferior de edad. Por lo tanto, no parece estar justificada la idea de que los trabajadores mayores pasan más días de baja por enfermedad que los trabajadores jóvenes, ya que en principio el índice de incidencia de los accidentes graves es claramente inferior. De hecho, la realidad es que los registros de asistencia son verdaderamente mejores para los trabajadores mayores que para los jóvenes.

**Gráfico 13: Incidencia accidentes laborales graves en España (1999 y 2004)**



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los microdatos de la EPA.

**Gráfico 14: Incidencia accidentes laborales mortales en España (1999 y 2004)**



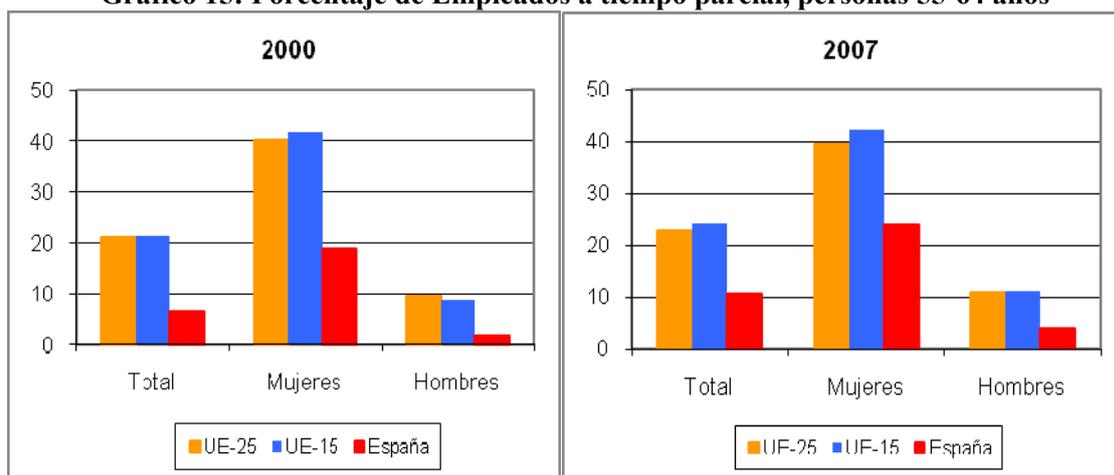
Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los microdatos de la EPA.

Sin embargo, la elevada incidencia de los accidentes mortales, si es un claro incentivo al abandono de la actividad laboral en los trabajadores entre 55 y 64 años, lo que debe tenerse en consideración en cualquier reforma que pretenda elevar la actividad en este tramo de edad. Destacar por último, que la situación de los trabajadores mayores ha empeorado entre 1999 y 2004, respecto al resto de trabajadores, lo que puede ser un argumento explicativo adicional de la pérdida de peso relativo de los trabajadores mayores entre 1995 y 2002 observado en las secciones anteriores.

▪ **Baja empleabilidad**

En muchas ocasiones se justifica la baja actividad u ocupación de los trabajadores mayores por las dificultades para encontrar y mantener sus empleos. Es decir, se considera que los trabajadores mayores tienen baja empleabilidad, la cual se vincula a una menor flexibilidad de estos trabajadores y a la obsolescencia de sus conocimientos. Existen diversas alternativas complementarias para paliar este problema. Entre ellas, mejorar la política laboral para que la intermediación sea más eficaz (mejorar los servicios de empleo), una mayor flexibilización en las relaciones de trabajo y el acceso continuo a la formación o formación permanente (facilitar adquirir nuevas cualificaciones frente a las competencias obsoletas). Empezamos por la **flexibilización del mercado de trabajo**.<sup>27</sup>

**Gráfico 15: Porcentaje de Empleados a tiempo parcial, personas 55-64 años**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

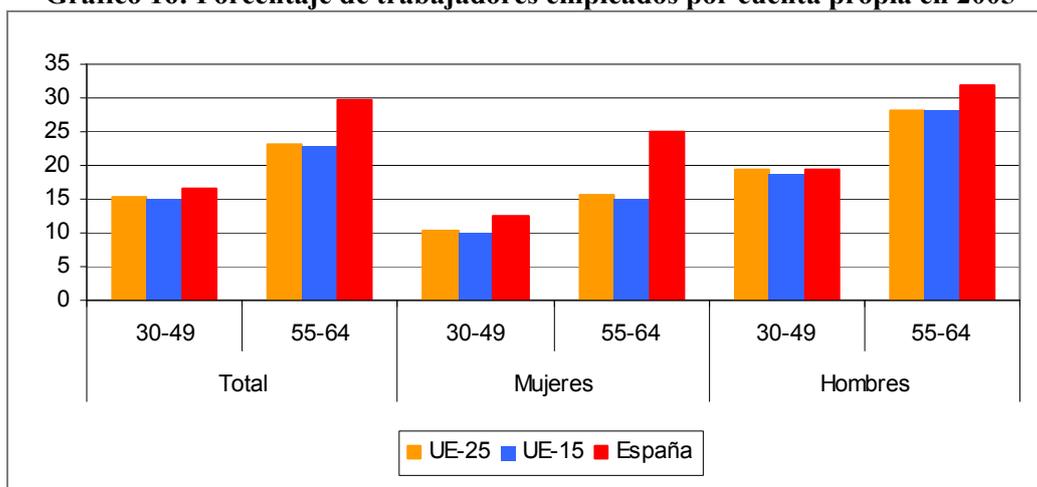
Dentro de la Estrategia del ciclo vital, hay diversas maneras de facilitar las transiciones entre las distintas edades, tanto en los jóvenes para conseguir su primer empleo, como en los trabajadores mayores para seguir activos. En el caso de los mayores existen tres posibilidades: la jubilación a tiempo parcial, la reducción progresiva del horario laboral o el empleo por cuenta propia. La flexibilidad horaria de los trabajadores de edad avanzada en España es baja. En el 2007, la media española de trabajo parcial en porcentaje del total de empleo seguía siendo baja en comparación con

<sup>27</sup> Para muchos expertos es un mito aseverar que los trabajadores mayores son poco flexibles y menos adaptables. No obstante, si es cierto que debido a que ellos han visto diversos abordajes fallidos en su trabajo, son más proclives a cuestionar propuestas nuevas. Esto no les impide aceptar nuevas líneas de actuación tanto como los jóvenes, siempre y cuando sean justificados de manera razonable.

la media de la UE, aunque sí es cierto que hubo una notable mejora relativa a la media de la UE desde el año 2000 tanto para el conjunto de la economía como para los trabajadores de 55 a 64 años (véase gráfico 15). Esto nos sugiere que incentivando la modalidad de trabajo a tiempo parcial, se podría aumentar el empleo de las personas de edad avanzada. Un hecho que avala esta idea es que en la UE, entre 1997 y 2002, el 36% de la creación de empleo para trabajadores de más edad correspondió a puestos a tiempo parcial.

El empleo por cuenta propia puede ser también un mecanismo para mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores. De hecho, en 2002, este tipo de empleos para los trabajadores mayores de 50 años, aumentó alrededor de un 3%, frente al aumento de menos del 0,3% que registró en los trabajadores en edad entre 30 a 49 años, edad de “máximo rendimiento” (COM, 2004). En el gráfico 16 observamos la proporción de empleados por cuenta propia sobre el total de empleados para los grupos de edad de “máximo rendimiento” (30-49 años) y de trabajadores mayores (55-64 años). La comparación se realiza por sexo, para la UE-25, UE-15 y España. Se aprecia que los niveles de trabajadores mayores empleados por cuenta propia en España, en 2005, eran relativamente superiores a los de la UE. En general, se observa que el empleo por cuenta propia es mayor entre los trabajadores de 55-64 años que en los de 30-49 años y a su vez, es mayor entre los hombres que en las mujeres para ambos grupos de edad (con el trabajo a tiempo parcial sucedía lo contrario).

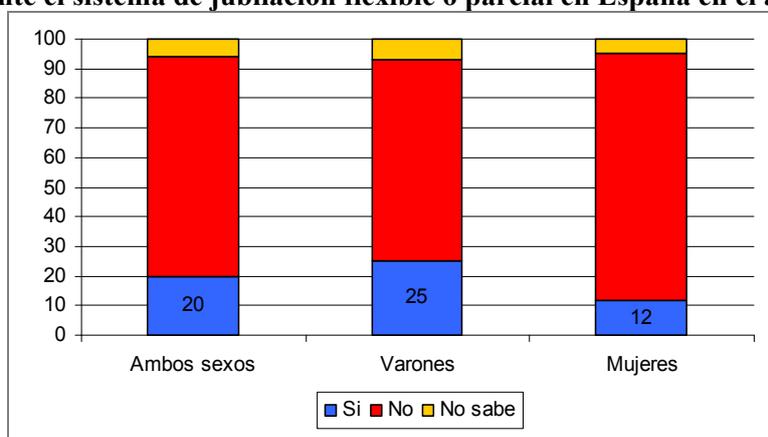
**Gráfico 16: Porcentaje de trabajadores empleados por cuenta propia en 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Para comprobar el cambio introducido con el nuevo sistema de jubilación flexible implementado en España el 2002 y comentado anteriormente, en el siguiente gráfico se muestra la proporción de personas que en 2006 redujeron su jornada laboral mediante este sistema de jubilación flexible o parcial. A pesar de los progresos realizados en los últimos años, tal como se aprecia en el gráfico 17, aun existe un gran potencial de aumento en las jubilaciones flexibles o parciales, sobre todo en las mujeres mayores. De todas formas, las nuevas oportunidades que se abren con el desarrollo de la Ley de la Dependencia y con la normativa en el terreno de la conciliación de la vida familiar y laboral invitan a ser optimistas<sup>28</sup>.

**Gráfico 17: Porcentaje de personas entre 50-69 años que redujeron su jornada laboral mediante el sistema de jubilación flexible o parcial en España en el año 2006**



*Nota:* Personas ocupadas o que han trabajado después de los 49 años.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

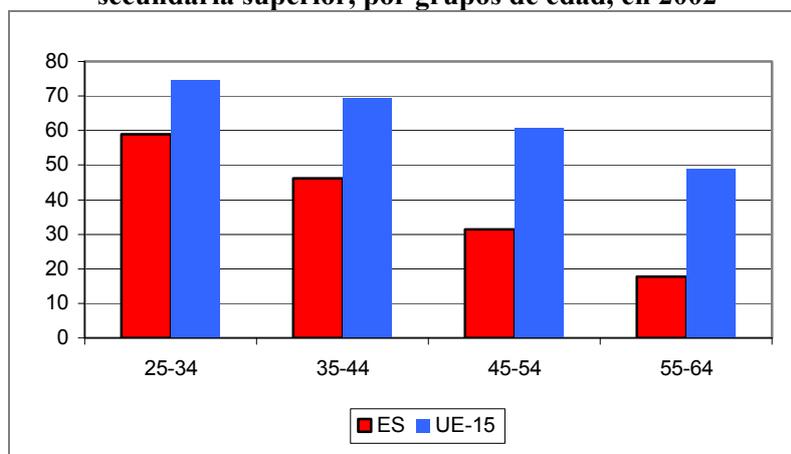
Resumiendo, podemos identificar dos conclusiones respecto a la flexibilización de la organización laboral a favor de los trabajadores mayores. En primer lugar, y así lo demuestran las encuestas nacionales, un porcentaje significativo de los trabajadores de más edad preferirían retirarse gradualmente, principalmente por motivos de salud vinculados al envejecimiento (véase AXA, 2005 y 2006). En segundo lugar, estas nuevas formas permiten que la jubilación se convierta en un proceso y deje de ser un suceso puntual, favoreciendo el envejecimiento activo de las personas y el pleno aprovechamiento de los recursos humanos dentro de la Estrategia del Ciclo Vital.

<sup>28</sup> Si tenemos en cuenta que el grupo de personas más dependientes (los mayores de 80 años) será el que más aumente en el futuro y que actualmente las mujeres están mucho más implicadas en el cuidado de estas personas, resulta fundamental fomentar el envejecimiento activo en la población femenina y repartir las responsabilidades de cuidados de personas dependientes más equitativamente en la sociedad. De hecho, incrementando la jubilación flexible o parcial en las mujeres, conseguiremos aumentar su participación en el mercado laboral y su tasa de empleo, que en comparación con la de la UE y con la de los hombres todavía sigue siendo muy baja.

La experiencia y los datos estadísticos existentes indican que el nivel de permanencia de los trabajadores mayores en el mercado laboral, así como su nivel de empleo, están estrechamente relacionados con el **nivel de formación** que reciben en el puesto de trabajo y con su nivel educativo inicial.<sup>29</sup> Existe igualmente una fuerte correlación positiva entre calidad de empleo y nivel educativo alcanzado (COM, 2004).

En el gráfico 18, se analiza por tramos de edad, para España y el conjunto de la UE, el porcentaje de personas que en el año 2002 al menos habían finalizado la enseñanza secundaria superior. Se observa como el nivel educativo de los trabajadores mayores, tanto en España como en la UE-15, es inferior al de los grupos de menor edad. Además, para todos los grupos de edad el nivel educativo de los trabajadores en España es inferior a los de la UE, y las diferencias son más acusadas en los grupos de mayor edad. Este podría ser un factor importante para explicar las diferencias observadas en la actividad de los trabajadores mayores entre España y la UE-15.

**Gráfico 18: Porcentaje de personas que han concluido, como mínimo, la enseñanza secundaria superior, por grupos de edad, en 2002**



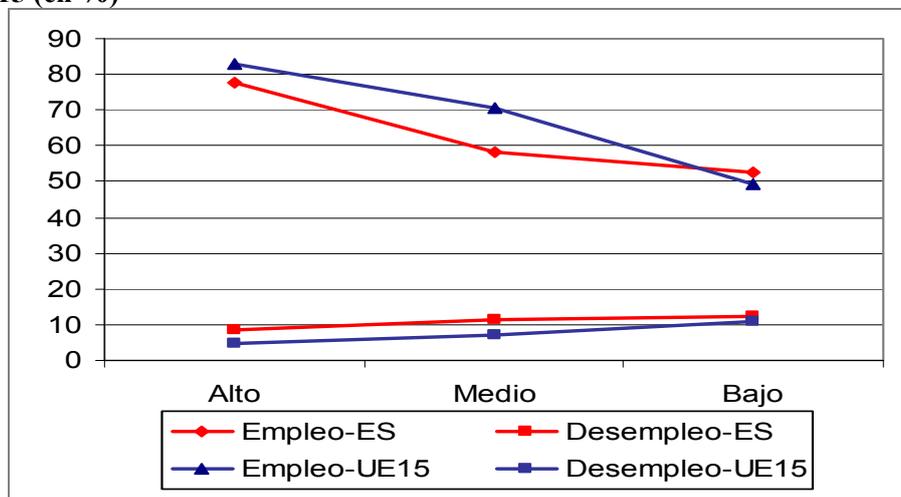
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

El nivel educativo como muestra el gráfico 19 facilita el empleo y reduce el desempleo, es decir, favorece la actividad. Los datos relativos a las tasas de empleo y

<sup>29</sup> El grado de cualificación de los trabajadores es el principal elemento condicionante del interés que la jubilación activa suscita en el ámbito empresarial. Según el estudio de Tobes et al. (2007) donde se realiza un análisis sobre las opiniones empresariales sobre la prolongación de la vida laboral, el 92 por 100 de los expertos consultados considera muy favorable la prolongación de la vida laboral de los trabajadores mayores con un alto nivel de cualificación, en tanto en cuanto éstos aportan “verdadero valor añadido” a sus empresas. En contraposición, sólo el 4 por 100 otorga una valoración positiva a la jubilación activa de trabajadores con “reducida” o “media” cualificación.

paro por niveles educativos para España y la UE-15 (año 2002), corroboran la idea de que existe una correlación negativa entre nivel el de estudios alcanzado y el desempleo.

**Gráfico 19: Empleo y desempleo por niveles educativos en 2002 (15-64 años) para España y la UE-15 (en %)**

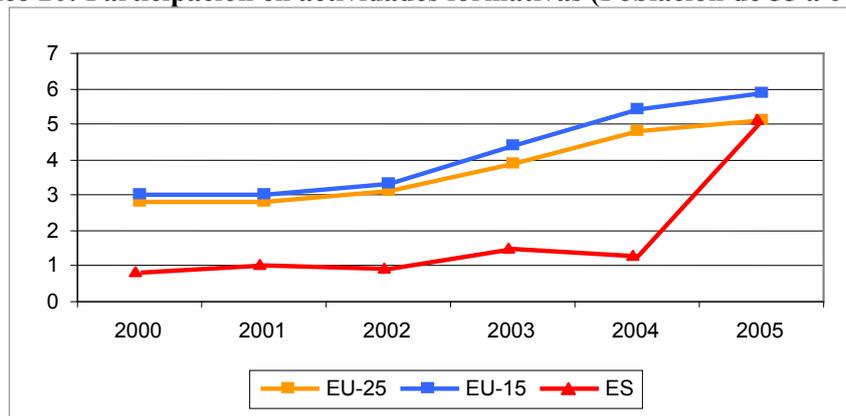


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Por último, en los gráficos 20 y 21 se aprecia que la participación en actividades formativas de los trabajadores mayores en España es menor que en el conjunto de la UE. La diferencia es incluso más acentuada si comparamos la situación española con los dos modelos exitosos en materia de empleo, el escandinavo y el anglosajón (gráfico 21). Aunque en el año 2005, parece que España realizó un importante esfuerzo para situarse a un nivel similar (gráfico 20), los datos relativos al año 2007, permiten comprobar que las tasas de participación en actividades formativas de los trabajadores mayores en España (lo mismo sería aplicable a los demás tramos de edad), son sustancialmente inferiores a los niveles de Suecia y Reino Unido (representantes de los modelos escandinavo y anglosajón), pero también de Alemania (representante del modelo continental) e incluso de la UE-27<sup>30</sup>. A mayores, el descenso de la participación en actividades formativas a medida que aumenta la edad (tal y como predice la teoría del capital humano), se observa en todos los países analizados, pero en ninguno de ellos esta caída ha sido tan intensa como en España.

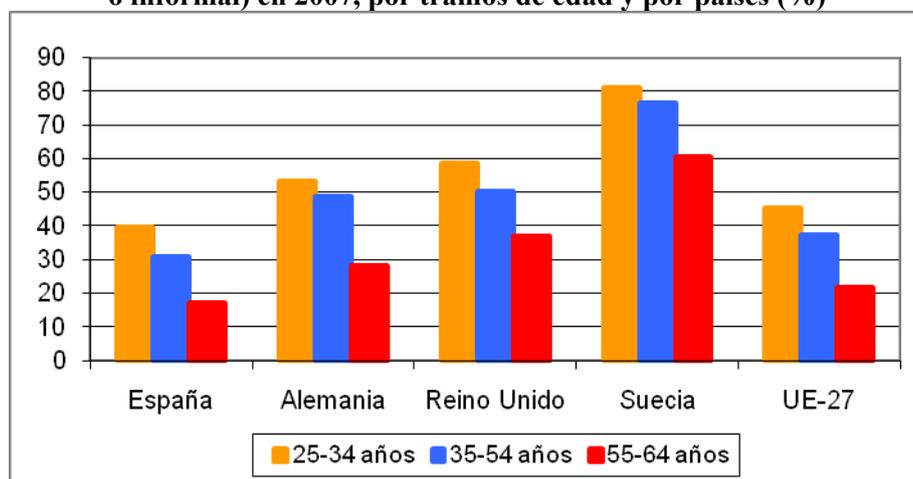
<sup>30</sup> De todas formas, se debe tener en cuenta que los datos del gráfico 20 no son directamente comparables con los del gráfico 21. En el gráfico 20 se recoge solamente el “training”, mientras que en el gráfico 21 se recoge el conjunto de actividades formativas.

**Gráfico 20: Participación en actividades formativas (Población de 55 a 64 años)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

**Gráfico 21: Tasas de participación en actividades formativas (training y educación formal o informal) en 2007, por tramos de edad y por países (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Los resultados expuestos, indirectamente, parecen estar indicando que los trabajadores mayores pueden ser menos productivos (menor acumulación de capital humano)<sup>31</sup> por lo que una de sus principales consecuencias es el menor nivel de empleo y actividad observada. No obstante, diversos estudios demuestran que la productividad potencial en los trabajadores de más edad no disminuye por la edad, sino por la obsolescencia que sufren las aptitudes de estos trabajadores y que la solución es una adecuada política de formación permanente (OCDE Employment and European Social Fund, 2003). Es muy grave, por tanto, que los trabajadores de más edad sean los que menos formación reciben de todos y que la formación disminuya con la edad. A nivel

<sup>31</sup> En realidad no es completamente cierto que el trabajador mayor acumule menos capital humano. Efectivamente su nivel educativo formal puede ser inferior al de los trabajadores más jóvenes, pero por otra parte acumulan mayor capital humano específico a través de la experiencia en el puesto de trabajo.

Europeo es además particularmente grave que las personas con menor nivel educativo sean las que menos formación reciben, teniendo en cuenta la correlación positiva existente entre formación y empleo, esta carencia da lugar a un círculo vicioso difícil de romper. No invertir esta tendencia, es alejarse de la realidad y obviar el hecho de que muchos trabajadores no están lo suficientemente formados para lo que necesita el mercado.

Por último, la experiencia pasada indica que tal y como se vivió con dureza en la crisis de los años setenta y ochenta, en caso de reestructuraciones o reducciones de plantilla los trabajadores mayores son los que mayor riesgo tienen de perder su empleo. Por ello, el empleo de los trabajadores mayores es aun más dependiente de la **eficacia de la política de empleo** que el resto de los trabajadores. Las políticas de mercado de trabajo deben tratar de anticiparse y prever estos cambios y gestionar posteriormente de la mejor forma posible la reestructuración económica tal y como expone la Comisión Europea (COM, 2004).

La experiencia en políticas laborales, nos dice que para combatir el desempleo resultan mucho más eficientes las políticas activas que las políticas pasivas. Las primeras incluyen entre otros el entrenamiento, la rotación y recolocación de los trabajadores, la formación específica, los incentivos y la creación directa de empleo. Las políticas pasivas se centran fundamentalmente en los subsidios de desempleo y en la jubilación anticipada. Normalmente el nivel de gasto en políticas de mercado de trabajo se mide en porcentaje sobre el PIB, aunque sería mucho más acertado ponderar dicho gasto por el nivel de desempleo existente en la economía. En España, pese a no realizar tal ponderación por el nivel de desempleo, y pese a presentar unas tasas de paro superiores a la media de la UE-25 y la UE-15, los niveles de gasto en políticas de mercado de trabajo medidas en porcentaje sobre el PIB son parecidas a la media de la UE-15. El problema además es que dentro de éstas, se destinan más del doble de recursos a políticas pasivas que a políticas activas, lo cual contradice toda lógica económica<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Por otro lado, no basta con invertir en políticas activas de mercado de trabajo. Sería muy necesario realizar un estudio riguroso sobre los objetivos alcanzados hasta ahora con dichas políticas y poder comprobar cuán eficientes han sido. Hacer política social no es un fin en sí, sino un instrumento para conseguir un propósito determinado, considerado beneficioso para el conjunto de la sociedad.

▪ **Otros determinantes de la participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo**

A los condicionantes mencionados (incentivos financieros a la jubilación, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, falta de flexibilidad de los trabajadores mayores, menor nivel de formación y la falta de adecuación de la política de empleo), Blanchet y Debrand (2007) añaden dos factores más. Dentro de los parámetros socio-demográficos que determinan la edad de jubilación incluyen la “situación familiar”. Para estos autores la decisión de jubilarse raras veces es individual, y por ello toman como unidad de referencia a la pareja y no al individuo. En esta *hipótesis de complementariedad de las preferencias por el ocio*, los cónyuges tratan de coordinar sus jubilaciones en función de la prestación conjunta que percibirán. En la actualidad, no está claro cuál es el efecto neto de las decisiones en “familia”, ya que el incremento en renta puede verse compensado con la coordinación temporal de ambas jubilaciones (adelantando o retrasando el paso a la inactividad).<sup>33</sup>

Otro factor que incluyen es la *esperanza de vida anticipada por el propio individuo*. McGrarry (2004) pone en evidencia que esta probabilidad subjetiva de supervivencia no solamente está correlacionada con el hecho de estar empleado, sino también con la probabilidad de trabajar a tiempo completo. Parece por tanto que los individuos tienen una idea bastante precisa de su esperanza de vida individual y ajustan sus aspiraciones a retirarse estimando el tiempo de vida que les quede una vez se hayan jubilado (Hurd, Smith y Zissimopoulos, 2004).

Pero si ya resulta bastante complejo mejorar los incentivos anteriormente citados, llegar a influir en la situación familiar o en la idea que uno tiene sobre su propia esperanza de vida se escapa por ahora del alcance de la política económica. No obstante, siempre será muy relevante tener en cuenta todos estos factores para mejorar nuestra comprensión sobre determinados comportamientos y decisiones de las personas, que muchas veces reducimos a una decisión simplemente económica (optimización monetaria), como por ejemplo, jubilarse.

---

<sup>33</sup> El posible efecto renta (dos pensiones en vez de una sola) puede adelantar el paso a la inactividad pero este efecto puede verse compensado (o en algún caso reforzado) por la coordinación temporal del paso a la situación de inactividad adelantando o retrasando la decisión de los miembros de la unidad familiar para coordinarla (es decir, realizarla en el mismo momento).

▪ **Un determinante más: el salario percibido**

Los condicionantes indicados hasta ahora sitúan en un papel dominante a la capacidad de decisión individual del trabajador en la falta o no de actividad. Sin duda, esto es así en lo que denominamos jubilación voluntaria, pero ya no está tan claro cuando pensamos en la jubilación obligatoria fijada en muchos convenios colectivos o en situaciones de jubilación donde la “voluntariedad” está claramente condicionada por el comportamiento empresarial. Un empresario a la hora de retener a un trabajador en edad avanzada debe valorar elementos subjetivos (vencer los estereotipos) y elementos objetivos (los salarios son más altos para los trabajadores más antiguos; si no hay relación entre los costes salariales y la productividad, resultan trabajadores caros y los empresarios tienden a prescindir de ellos). En este contexto, el análisis del salario percibido por los trabajadores se convierte en un elemento central para conocer las causas del nivel de actividad y empleo de los trabajadores en edad avanzada. Pero, el análisis no debe hacerse solo desde la perspectiva del empresario (salario como coste de producción), sino también del trabajador (ingreso por el trabajo realizado), ya que, si ese trabajador no recibe un salario adecuado a su esfuerzo y productividad (es decir, se le discrimina salarialmente) su decisión de participación laboral se verá alterada.<sup>34</sup> Por lo tanto, es preciso cambiar las prácticas de los empleadores, a través de una legislación que impida la discriminación salarial por razón de la edad y vincule más los salarios a los logros productivos individuales, potenciando más la empleabilidad de los trabajadores de más edad que la protección en un trabajo.

La relación existente entre edad y el nivel salarial está unida a otras variables fundamentales en la determinación salarial: la antigüedad y la experiencia. El efecto conjunto de estas dos características de los trabajadores hace que el salario correlacione positivamente con la edad y que, en general, a más edad se obtenga un mayor salario<sup>35</sup>. Esta es una tendencia general debida a la mayor capacidad, conocimientos y experiencia acumuladas por los trabajadores mayores. No obstante, la renta salarial media según la

---

<sup>34</sup> Está claro que un salario por debajo del esperado desincentiva la participación del trabajador y puede ser el elemento decisivo para el abandono prematuro, y más aun si se combina con programas de jubilación demasiado generosos.

<sup>35</sup> Esta relación no supone que los trabajadores mayores sean más “caros”, sino que reciben un mayor salario. Este incremento salarial como indicador de un mayor coste de los trabajadores mayores está con frecuencia sobredimensionado ya que estos trabajadores mayores reducen otros costes de la empresa como por ejemplo los que se originan por la mayor tasa de reemplazo de los trabajadores de otros tramos de edad que se traduce en gastos de reclutamiento, empleo y formación. Por ejemplo, en los informes del Bureau of Labor Statistics se muestra que los trabajadores mayores permanecen en el mismo puesto de trabajo hasta dos veces más tiempo que aquellos entre 25 y 34 años.

edad sufre diversas variaciones en función del sexo, la formación o la ocupación y otras variables de la empresa (sector de actividad, tamaño,...) y de la relación laboral.

## 4 Los salarios de los trabajadores mayores en España

Aunque la discriminación laboral sea un fenómeno complejo y muchas veces difícilmente identificable, sí existen actitudes y acciones que se pueden tachar claramente como discriminatorias, entre las que se puede encontrar la estructura y nivel salarial de los trabajadores mayores. Por lo tanto, antes de pasar a analizar los salarios de los trabajadores mayores en España, repasaremos brevemente los lugares comunes existentes entre el empresariado que discriminan claramente a los trabajadores en edad avanzada, fomentando diversos mecanismos de jubilación anticipada. Estas creencias, en su mayoría injustificadas desde el punto de vista de la eficiencia económica, pueden sintetizarse en tres:

1.- En primer lugar está la falacia de la cantidad fija de trabajo. Durante mucho tiempo en España se ha defendido que es necesario expulsar a los trabajadores mayores del mercado laboral para que sus vacantes puedan ser ocupadas por trabajadores jóvenes que tratan de incorporarse al mercado. La realidad empírica nos demuestra todo lo contrario. Por un lado, porque el crecimiento económico genera nuevos puestos de trabajo (para todos). Por otro, porque al menos a nivel europeo no se demuestra que los trabajadores jóvenes y mayores sean intercambiables, ya que en gran medida las bajas de los trabajadores mayores y las entradas de los más jóvenes no se dan en los mismos sectores (véase Rey, 2006 y COM, 2004). Y, por último, porque el aumento de la tasa de empleo de los mayores se comporta habitualmente en paralelo a la tasa de empleo de los más jóvenes (véase Rey, 2006 y COM, 2004).<sup>36</sup>

2.- Otra justificación de las prejubilaciones es el ahorro de costes. Este argumento se ha utilizado sobre todo en periodos de crisis como el actual, y se basa en la creencia de que los trabajadores mayores están asociados con elevados costes salariales y bajas productividades, lo que justificaría que estos trabajadores fuesen los primeros en perder su empleo. Efectivamente, la valoración de la antigüedad en la formación

---

<sup>36</sup> Esta idea está detrás del reducido número de contratos nuevos de jubilación parcial para los mayores de 65 años, ya que entre los requisitos limitativos se establece que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante un contrato de duración indefinida, lo que significa un aumento de plantilla.

de salarios en España erosiona la capacidad de los trabajadores veteranos para competir en el mercado laboral. La Encuesta de Estructura Salarial revela que, en efecto, los salarios aumentan con la edad del trabajador, aunque el crecimiento se detiene precisamente a partir de los 55 años. Esta observación pondría en cuestión la importancia de la remuneración como factor impulsor de la salida precoz del mercado, porque los trabajadores a los que más ha afectado no resultan ser los más caros nominalmente.<sup>37</sup> La encuesta indica también que la remuneración máxima se obtiene entre los 50 y los 54 años, pero, en términos relativos, los trabajadores de 55 a 59 años que permanecen en el mercado son más caros que los menores de 50 años y aún los de 60 o más años obtienen remuneraciones medias superiores a las correspondientes a los menores de 45 años. No obstante, es preciso matizar dos importantes cuestiones. En primer lugar, un análisis nominal (remuneración salarial del trabajador) no tiene en cuenta su productividad y, por tanto, su coste salarial real. En segundo lugar, lo que puede ser verdad a corto plazo (un año) puede que no lo sea a largo plazo. La jubilación anticipada implica la pérdida irreversible de capital humano, de aprendizaje en los errores cometidos, de capacidad de decisión y resolución en los momentos más difíciles, de acumulación y transmisión de conocimiento. La jubilación anticipada conlleva, además, a aumentos de gastos en entrenamiento y formación de nuevos trabajadores, genera incertidumbre en los trabajadores, desincentiva la inversión en formación por parte de empleados y empresarios por el menor tiempo de amortización de dicha inversión, supone una ruptura en la fidelidad de los trabajadores y en el equipo de trabajo, e incluso puede llevar a un problema de imagen ante los clientes.

3.- Por último, otro motivo de discriminación, muy utilizado, son los prejuicios sobre la falta de flexibilidad o adaptabilidad en los trabajadores mayores, especialmente en relación a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, o sobre la falta de capacidad innovadora. Sin embargo lo que es más plausible es que estos trabajadores a parte de no tener muchas veces la posibilidad, tampoco tienen incentivos a formarse como ya comentamos anteriormente. Según los datos de la cuarta "Encuesta sobre condiciones laborales", realizada en 2005 por

---

<sup>37</sup> Un reciente estudio de la consultora internacional Mercer sobre la economía española incide en este aspecto al confirmar que solo el 17% de las prejubilaciones son más baratas para las empresas que la indemnización por despido, un 17% resulta igual y un 66% sale más caro. A pesar de eso, las compañías recurren a este método porque es menos traumático, los comités de empresa suelen verlo con mejores ojos y, en todo caso, resulta más barato que sustituir al trabajador por otro.

la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo, el 4,6% de los europeos de más de 55 años denuncia haber sido marginado en el trabajo por motivos de edad, frente al 1,9% en la franja de edad entre los 25 y los 54 años. Esa discriminación se traduce, en la mayor parte de los casos, en que los trabajadores más veteranos tienen menos oportunidades de seguir cursos de formación que sus compañeros más jóvenes.

Como resultado de estas actitudes, en el día a día nos encontramos con diversos anuncios de puestos de trabajo que van dirigidos a una población de edad muy determinada. Por ejemplo, ofertas para jóvenes de 23 a 27 años en diversas empresas del sector bancario, cuando la edad no parece un determinante que afecte a la productividad en esta ocupación concreta. Estos hechos se podrían analizar desde la perspectiva de una posible existencia de discriminación en la contratación. A mayores, las jubilaciones anticipadas se dan en sectores en los que las condiciones físicas no son esenciales (como el sector financiero y de telecomunicaciones);<sup>38</sup> cabría preguntarse si en estos casos existe o no una discriminación en los despidos.<sup>39</sup> A la luz de lo anterior, es evidente que las reticencias de los empresarios a contratar y mantener activos a trabajadores mayores refleja, en parte, una discriminación por edad; de ahí que, además de los esfuerzos para modificar la actitud del empleador mediante campañas de información, hagan falta importantes cambios en la legislación.

### **4.1 La compleja relación entre salario y edad**

La vida laboral de la mayoría de las personas era, hasta no hace mucho tiempo, absolutamente lineal: aunque se cambiara de actividad dentro de la empresa o incluso aunque se cambiara de empresa, los logros eran siempre acumulativos. La experiencia acumulada (y, por tanto, de forma indirecta la edad) explicaba en gran medida todos los cambios laborales. Con el paso del tiempo se iba ganando en experiencia y era esta

---

<sup>38</sup> Recientemente, Telefónica propuso aplicar prejubilaciones a trabajadores mayores de 48 años para reajustar su plantilla debido a la crisis económica internacional.

<sup>39</sup> Neumark (2008) y otros autores han analizado la discriminación en la contratación y en los despidos en los trabajadores mayores para el caso estadounidense. Estos autores han encontrado evidencia favorable a la existencia de este tipo de discriminación en las personas de más edad. En España el CES (2000) avisa de que el riesgo de expulsión del trabajador de edad avanzada adquiere un carácter estructural independizándose de los avatares negativos de las recesiones o crisis. Es decir, las empresas elijen a los trabajadores mayores tanto en los expedientes de regulación de empleo y en los planes de bajas voluntarias convirtiéndolos en un instrumento central para ajustar sus plantillas con baja conflictividad interna.

experiencia ganada la base sobre la que se levantaba una escala ascendente por la que el trabajador avanzaba a lo largo de su vida laboral, tanto en responsabilidad como en salario. Pero en los últimos años esta situación ha cambiado drásticamente. Para la mayoría de los trabajadores actuales su vida laboral está construida en base a una sucesión de empleos nula o escasamente relacionados entre sí. Aquí está la razón principal de la desvalorización de los trabajadores mayores: no es más que una consecuencia de la desvalorización de la experiencia laboral. Incluso en el caso de los trabajadores mayores, los prejuicios en contra de la edad pueden finalmente suponer que la experiencia acumulada suponga una pérdida de valor del trabajador.

Como ya hemos adelantado, una justificación de las prejubilaciones es el ahorro de costes. En relación a la filosofía del ahorro de costes hay dos problemas que resolver. El primero es que la legislación sobre protección al empleo no es neutral. Actualmente ésta protege más a puestos de trabajo que a trabajadores (por ejemplo, las indemnizaciones por despido se fijan en función de la antigüedad en el puesto de trabajo). El segundo es que los sistemas de remuneraciones basados en la antigüedad son perjudiciales para los trabajadores de mayor edad, ya que desincentivan a los empresarios a mantener en activo a esos trabajadores e incentivan la acumulación de capital humano específico y no general, que es el que le puede permitir encontrar un puesto de trabajo a un trabajador mayor en caso de que fuese despedido o prejubilado.

El origen de esta investigación, como ya adelantamos en la introducción, es dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Hasta qué punto el salario percibido por los trabajadores mayores desincentiva su contratación y su permanencia en la empresa? Para ello, en este apartado analizamos en detalle el sistema de remuneración del sector privado en España, prestando especial atención a la valoración salarial de la edad. Vincular el salario percibido a la productividad del trabajo puede suponer para los trabajadores mayores un mayor nivel salarial que no debe derivarse en problemas para su contratación y retención en ninguna empresa. Sin embargo, si el incremento salarial no está justificado por aumentos en la productividad, el trabajador mayor puede verse claramente perjudicado. De hecho, estos incrementos salariales podrían hacerlos más vulnerables en el mercado laboral al convertirlos en potenciales candidatos para la prejubilación por las empresas, ya que efectivamente se trata de trabajadores “relativamente caros”). En este sentido, los sistemas de remuneración basados en la

antigüedad pueden aumentar el *gap* entre salario y productividad.<sup>40</sup> Por otra parte, los prejuicios sobre la falta de capacidad de los trabajadores mayores (en todos los aspectos anteriormente comentados) puede inducir al empresario a forzar reducciones en la retribución de los trabajadores mayores no vinculadas a su valor productivo (lo que conocemos por discriminación salarial) que finalmente incidan negativamente en la decisión de permanencia de estos trabajadores en el mercado laboral.

La edad del trabajador es una característica personal del mismo, como el sexo o la raza y que, como en esos otros casos, no puede servir para fijar diferencias retributivas entre trabajadores. Es decir, la edad no debe estar asociada ni a un premio (favoritismo) o castigo (discriminación) especial. Si la edad está asociada a un premio salarial o si ese incremento salarial es el resultado del incremento en la experiencia o mejoras en la habilidad productiva del trabajador es una cuestión abierta de difícil determinación.

Sistemas retributivos como el español vinculan claramente el nivel salarial con la experiencia en la empresa (complemento salarial por antigüedad). Por supuesto, esta relación se fundamenta en que la productividad se incrementa con la experiencia en el puesto de trabajo. La teoría de la acumulación de capital humano específico argumenta que los trabajadores que reciben más formación en el puesto de trabajo y acumulan más experiencia tienen una mayor productividad y, por lo tanto, deben recibir un mayor salario. Además, para proteger la inversión realizada por las empresas en estos trabajadores y desincentivar su marcha a otra empresa, los empleadores deben ofrecer salarios bajos a los trabajadores cuando son jóvenes y pagarles salarios altos cuando son mayores (y se observa una mayor productividad). Aunque podríamos ver este hecho como un premio por la edad, en realidad los trabajadores mayores están financiando con su productividad (asociada a su mayor experiencia) ese mayor coste salarial y, por tanto, no podríamos hablar de trabajadores caros. El problema en este caso es que, aunque en teoría esta relación entre salarios y edad puede ser cierta, en la práctica es muy

---

<sup>40</sup> Decimos “pueden”, porque la antigüedad también está muy vinculada a variables que inciden positivamente en el salario, como es el caso de la experiencia. Trabajos recientes como el de Van Ours y Stoeldraijer (2010), con datos de Holanda, confirman que existe poca evidencia de un *gap* salario productividad creciente con la edad.

complicado obtener una medida aproximada de la productividad laboral individual<sup>41</sup>, lo que supone que nos encontremos con enormes dificultades para afirmar si estamos ante un favoritísimo hacia los trabajadores mayores o lo que observamos es reflejo de una mayor productividad.

Pero la relación aún puede ser más complicada. Dadas las enormes dificultades para los trabajadores mayores de ser contratados de nuevo cuando pierden un empleo, puede ser una decisión óptima en el tramo final de la vida laboral aceptar salarios –incluso– por debajo de su productividad. Con estos salarios inferiores a los que les correspondería por su productividad se asegurarían la permanencia en el empleo, ya que ahora no serían trabajadores “caros”, sino todo lo contrario.<sup>42</sup> En este caso no estaríamos hablando de premio salarial, sino de discriminación salarial. El salario es el principal reclamo para mantenerse en el mercado laboral para los trabajadores mayores. Salarios por debajo de sus expectativas (productividad), sin duda, afectarían a su voluntad de permanencia en el mercado.

Por lo tanto, el análisis de la relación entre remuneración del trabajo y edad del trabajador es extremadamente complicada y requiere evaluar con anterioridad dos aspectos relevantes que en muchos estudios no son tratados con el suficiente detalle. En primer lugar, pueden existir importantes diferencias en la relación entre salario y edad en los tres componentes de la remuneración del trabajo (salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales). No considerar los tres elementos, o no hacerlo de forma independiente, puede generar importantes sesgos en las conclusiones alcanzadas. En segundo lugar, es necesario conocer las condiciones laborales globales de los trabajadores mayores para poder matizar o valorar correctamente la relación entre salario y edad. Cuestiones como la tasa de empleo general, el sector de actividad o el nivel educativo son elementos relevantes y seguros condicionantes de los salarios recibidos.

Por ello, a continuación analizamos, brevemente, tanto la descomposición de la remuneración del trabajo en sus principales componentes como las condiciones

---

<sup>41</sup> Debemos tener en cuenta que la productividad no es directamente observable para el investigador. Por eso, es necesario estimar el nivel de productividad a partir de características observables. La elección de estas características es trascendental para el análisis de la relación entre salario y edad, ya que la omisión de características importantes daría como resultado un sesgo que sobrevaloraría la posible discriminación o premio salarial.

<sup>42</sup> Dadas las dificultades para reincorporarse al mercado laboral y la importancia que los últimos años de vida laboral tienen en la determinación de la cuantía de la pensión que percibirá el trabajador, a ciertas edades es siempre preferible preservar el empleo, aunque sea trabajando y cobrando menos.

laborales de los trabajadores mayores en España y su evolución en los últimos años a partir de los datos microeconómicos disponibles en la *Encuesta de Estructura Salarial* para los años 1995, 2002 y 2006 (desde ahora EES 1995, EES 2002 y EES 2006). Esta encuesta, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, es una operación estadística enmarcada en la *Encuesta Europea de Estructura Salarial* de periodicidad cuatrienal (a partir de los resultados de la Encuesta de 2002). El objetivo es ofrecer información sobre la estructura y distribución de los salarios (en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad o el tamaño de la empresa) con una cobertura similar y con una metodología homogénea para todos los países de la UE.

La cobertura de la *Encuesta de Estructura Salarial* abarca todo el territorio nacional con representatividad a nivel de CC.AA.<sup>43</sup> Se ciñe a los trabajadores por cuenta ajena que trabajan en establecimientos de diez o más trabajadores<sup>44</sup> y un amplio abanico de sectores productivos (en concreto, la industria, la construcción, el comercio, la hostelería, los transportes y comunicaciones, la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler, y los servicios empresariales –en el caso de la EES 2002 y EES 2006, adicionalmente, la sanidad, la educación y otras actividades sociales). Se trata, por consiguiente, de una encuesta del sector privado que no presenta una cobertura completa del mercado de trabajo, en la medida en que se excluyen a los asalariados de las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales. A pesar de presentar una cobertura incompleta del mercado de trabajo y algún otro inconveniente (no existen datos sobre la experiencia real de los trabajadores), el hecho de disponer de una base de datos metodológicamente homogénea, con una amplia muestra y que incluye información tanto de asalariados (recoge abundante información microeconómica sobre sus características laborales y educativas) como de los establecimientos en los que están ubicados, constituye una gran ventaja en el análisis empírico permitiendo alcanzar una amplia comprensión de los procesos relacionados con la determinación de los salarios, tanto por el lado de la

---

<sup>43</sup> El diseño de la *Encuesta de Estructura Salarial* corresponde a un muestreo en dos etapas a partir de las cuentas de cotización de las empresas en la Seguridad Social. En la primera etapa del muestreo los establecimientos, previamente estratificados por región y tamaño, se seleccionan aleatoriamente del Registro de la Seguridad Social. En la segunda etapa los trabajadores son extraídos aleatoriamente dentro de cada establecimiento.

<sup>44</sup> En la encuesta EES 2006 se incluye por primera vez a los trabajadores en establecimientos de menos de diez trabajadores e información sobre los pagos en especie.

demanda como de la oferta. Además, presenta la ventaja de permitir trabajar con muestras muy amplias de trabajadores.

▪ **Remuneración del trabajo: salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales**

Todos los asalariados pueden cobrar por tres conceptos: por salario base, por complementos salariales y por complementos extrasalariales. El salario base es la retribución fijada entre el empresario y el trabajador (sin que la retribución acordada pueda ser inferior a la establecida en el convenio colectivo del sector al que pertenece la empresa) por unidad de tiempo o de obra, y distribuida con arreglo a categorías profesionales. A partir de esta base, cada empresa puede acordar con los representantes de sus trabajadores una serie de mejoras retributivas que se conocen como complementos salariales. Estos complementos salariales, que en principio son consolidables, estarían compuestos por un conjunto de retribuciones fijadas en función de las condiciones personales del trabajador que no fueron tenidas en cuenta al establecer el salario base, el trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa.

Los complementos salariales personales de los trabajadores más usuales son la antigüedad, el idioma y el título. El complemento antigüedad premia la continuidad en la empresa. Puede empezar a percibirse al llevar dos años en la compañía (bienios), tres (trienios) o cinco (quinquenios); y es acumulativo. Los complementos idioma y título reconocen que si para un puesto de trabajo concreto se exige el conocimiento de uno o varios idiomas o una titulación académica o conocimientos concretos, se puede acordar un complemento salarial para aquellos que cumplan esa condición. Los complementos salariales por puesto de trabajo premian a aquellos trabajadores que desempeñan su labor en condiciones especialmente adversas (tóxicos, penosos y peligrosos), en horario de noche (complemento de nocturnidad) o fuera del horario normal (horas extraordinarias). Por último, hay otros complementos salariales que premian determinadas características cuantitativas y cualitativas de un puesto de trabajo. Los más usuales son los incentivos (por ejemplo, por productividad). En este apartado se puede incluir un complemento, bastante usual en las profesiones liberales, como es el denominado plus de dedicación exclusiva. Dentro de los complementos salariales se incluyen también los complementos en especie, fundamentalmente de aplicación para los cargos directivos de una compañía y comprende todos los pluses no estrictamente

monetarios, como el alquiler del piso del trabajador o el complemento de residencia utilizado para compensar a aquellos trabajadores que son enviados fuera de su lugar de residencia, la cesión de un vehículo, la concesión de un crédito a un interés menor que el vigente en el mercado, las primas de seguros de vida o planes de pensiones a su nombre y satisfechas por la empresa, etcétera. La remuneración en especie no puede superar el 30% de su salario total.

El trabajador también puede cobrar en concepto de complementos no salariales y que se destinan a compensar o indemnizar los gastos o necesidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones. Los más usuales son el plus de transporte (con el que se compensa el gasto en que incurre el trabajador en sus desplazamientos de casa al trabajo y viceversa), las dietas de viaje, el plus de distancia (si la empresa se encuentra lejos del domicilio de los trabajadores) y los gastos derivados de la compra de utillaje, herramientas y ropa de trabajo por parte del empleado. Tampoco se consideran salario las prestaciones e indemnizaciones que provengan de la Seguridad Social o se deriven de traslados, suspensiones o despidos.

En los últimos años, la negociación colectiva tiende a reducir los complementos personales (especialmente el complemento de antigüedad que en realidad no retribuye una mayor productividad del trabajador) avanzando hacia la implantación de salarios preferentemente variables por rendimiento. En los nuevos convenios colectivos, los complementos salariales se hacen depender de la evaluación del desempeño por el trabajador de sus tareas, valorando los resultados de su trabajo individual, la constatación de sus habilidades y, en definitiva, su competencia profesional. Es decir, se ha pasado de complementos personales relativos a circunstancias objetivas (antigüedad y títulos que posee el trabajador) a partidas salariales reconocidas básicamente en los convenios colectivos de empresa, que más que retribuir condiciones objetivas del trabajador, suponen una contraprestación a circunstancias subjetivas del mismo (méritos personales, iniciativas, confianza o responsabilidad, siempre que no vayan vinculados a un puesto de trabajo ni a unas determinadas funciones) y que incluso pueden quedar a libre voluntad del empresario.

### **4.1.1.1 El complemento por antigüedad**

El complemento por antigüedad es el más clásico en la estructura salarial española. Detrás de la idea de un mayor coste laboral de los trabajadores mayores está

este complemento, que se justifica por la mera permanencia del trabajador en la empresa, con independencia de sus aportaciones productivas a la misma. No obstante, tradicionalmente se pensaba que al depender la productividad del esfuerzo individual, la experiencia adquirida en el puesto de trabajo repercutía en una mayor productividad y, por lo tanto, debía ser correspondido con una paga más elevada. Esta relación, que en sectores y actividades concretas puede ser muy relevante, en otros muchos casos puede suponer que en el caso de que realmente no esté vinculado a ningún incremento de la productividad, este complemento suponga un sobre coste para la empresa. Esto es agravado por la elevada rigidez existente para proceder al despido de los trabajadores cuando estos acumulan derechos en la empresa. A mayor antigüedad, mayor carga salarial para la empresa, y mayor coste para el despido del trabajador. Todo con independencia de la validez o no del trabajador en cuestión. Es decir, si en una empresa se confirma una doble escala salarial<sup>45</sup>, parece claro que tratara siempre de sustituir a trabajadores del grupo con mayor coste salarial (en este caso con mayor antigüedad) por trabajadores del grupo con menor coste salarial.

Hasta 1994 el complemento de antigüedad estaba regulado por el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores (1980), que disponía que el trabajador en función del trabajo desarrollado, **tenía derecho** a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo, haciéndose expresa referencia a los complementos de antigüedad. Esta situación se vio alterada en 1994 al modificarse el artículo 25 y establecer que el trabajador **podrá tener** una remuneración en función del trabajo desarrollado, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo o contrato individual. A partir de este momento, el carácter imperativo del complemento de antigüedad desaparece, debiendo estar y pasar por lo establecido en los convenios colectivos y/o en los contratos individuales.

Esta modificación fue avalada por el Tribunal Supremo en 1997.<sup>46</sup> No obstante, su aplicación no supone que el complemento de antigüedad haya desaparecido, y que

---

<sup>45</sup> Entenderíamos por doble escala la desigualdad retributiva entre grupos de trabajadores que realizan el mismo trabajo y que sin embargo reciben un trato diferenciado atendiendo a la antigüedad o fecha de ingreso en la empresa.

<sup>46</sup> De hecho, se han llegado a pactar convenios colectivos en los cuales a partir de la entrada en vigor de los mismos, los nuevos trabajadores no tendrían derecho a estos complementos de antigüedad y quienes los viniesen disfrutando los verían congelados a partir de dicho momento. El Tribunal Constitucional ha negado la posible discriminación entre los viejos y nuevos trabajadores, incluso llegando a avalar el abono del complemento de antigüedad a los trabajadores fijos y no a los eventuales, si las empresas eran capaces de justificar su objetividad. Recordemos que con la reforma de 1994 se ponía fin a la antigua consideración de que, salvo que el convenio disponga lo contrario, el complemento de antigüedad sólo

quien tenía derecho al mismo se haya visto privado de tal complemento. Han tenido que ser los convenios colectivos posteriores a la reforma citada los que la implementaran y establecieran nuevas formas de retribución donde, además de la antigüedad, se incluyeron modalidades de retribución de la competencia y la productividad. Esta tendencia se está consolidando y en la actualidad en los nuevos convenios no se introduce este complemento. Sobre todo, en los nuevos sectores económicos, se incluyen nuevos complementos salariales relacionados con la capacidad y/o formación de cada trabajador, aunque especialmente, con su productividad, relacionando el complemento salarial con el cumplimiento de objetivos a corto plazo, que permiten a los trabajadores obtener considerables ingresos siempre que alcancen los objetivos marcados –objetivos que variarán permanentemente y que de no ser alcanzados no llevarán la correspondiente gratificación económica.

La idea es, por tanto, potenciar el trabajo efectivo, no el tiempo de trabajo, lo que llevará a generar mayores beneficios por productividad a las empresas y, en consecuencia, mayor retribución para los trabajadores productivos. Por ello, en las negociaciones de los convenios colectivos es importante eliminar el complemento de antigüedad, para recompensar a quienes más se han formado y más trabajan.

### **4.1.1.2 Evolución de la composición del salario en España**

Los complementos salariales son una parte muy importante de la remuneración salarial. En especial, lo son los complementos personales entre los que se encuentra el complemento de antigüedad. En la tabla 2 se muestra la composición del salario (mensual) bruto en España en 2002 y 2006, a partir de la información suministrada por la EES del INE. Los complementos personales (que incluyen al complemento de antigüedad) suponen más del 20% del salario bruto mensual y, efectivamente, como podíamos suponer, el efecto de los cambios en la negociación colectiva está reduciendo el peso de los mismos. No obstante, el principal cambio observado entre 2002 y 2006, es el incremento del salario base en la explicación del salario bruto, lo que parece contradecir la mayor flexibilidad que se supone tiene la estructura salarial actual en

---

resultaba aplicable a los trabajadores fijos y no a los temporales. Es decir, aunque el trabajador tiene derecho a la igualdad de salario por igual trabajo –y no pueden las partes establecer en una norma colectiva como elemento diferenciador una circunstancia que no ofrezca razonabilidad– el principio genérico de igualdad no comporta la paridad, tan solo reclama la justificación razonable de la diferencia de trato y, por tanto, no puede afirmarse que las diferencias salariales pactadas en la negociación colectiva sean por sí contrarias al principio de igualdad.

España. De hecho, el complemento variable, vinculado a la productividad y resultados del trabajo, ha perdido peso entre 2002 y 2006.

Es importante destacar las diferencias por género en la composición del salario bruto. En la remuneración de los hombres, los complementos salariales tienen un mayor peso que en la de las mujeres. Como se puede apreciar, es en el componente salarial variable donde las diferencias son mayores (el peso de este componente en los hombres casi dobla al peso que tienen en el salario bruto de las mujeres). Por último, la participación de las pagas extras en el salario bruto es ligeramente superior para las mujeres, lo que refleja simplemente el mayor peso del salario base (las pagas extraordinarias se calculan sobre el salario base y una parte reducida de los complementos individuales).

**Tabla 2: Composición del salario bruto según género**

	2006			2002		
	TODOS	HOMBRES	MUJERES	TODOS	HOMBRES	MUJERES
<b>SALARIO-BASE</b>	64,6%	62,4%	68,6%	60,2%	57,9%	65,4%
<b>COMP-PERSONALES</b>	21,9%	22,7%	20,4%	23,9%	24,8%	21,9%
<b>COMP-PUESTO TRABAJO</b>	1,4%	1,5%	1,4%	1,9%	1,9%	1,8%
<b>COMP-HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	0,6%	0,8%	0,3%	0,7%	0,9%	0,3%
<b>COMP-VARIABLES</b>	6,2%	7,5%	3,8%	7,4%	8,6%	4,4%
<b>SALARIO ORDINARIO</b>	94,8%	94,9%	94,5%	94,1%	94,2%	93,8%
<b>PAGAS-EXTRA</b>	5,2%	5,1%	5,5%	6,0%	5,8%	6,2%
<b>SALARIO BRUTO</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la EES 2002 y la EES 2006.

El análisis de la composición del salario (mensual) bruto por grupos de edad se muestra en la tabla 3. Al igual que antes, se estudia el caso español, para los años 2002 y 2006. Los datos por edades confirman que el aumento del peso del salario base en el salario bruto entre 2002 y 2006 es un hecho generalizado, en gran medida por el incremento del peso de los sectores con perfiles salariales más “planos”. Asimismo, y también por grupos de edad, se observa que entre estos años todos los complementos salariales así como los pagos extraordinarios pierden peso en la composición del salario bruto. Si atendemos a las diferentes cohortes de edad, vemos como con los años pierde relevancia el salario base y la ganan los complementos salariales, especialmente los

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

personales. El peso de éstos últimos aumenta de forma intensa hasta los 54 años y después se estabiliza, lo contrario sucede con el salario base.

**Tabla 3: Composición del salario bruto por tramo de edad**

	2006				2002			
	20-34	35-44	45-54	55-64	20-34	35-44	45-54	55-64
<b>SALARIO-BASE</b>	70,0%	63,2%	60,5%	59,1%	66,0%	58,6%	55,4%	54,6%
<b>COMP-PERSONALES</b>	16,8%	23,3%	25,9%	27,0%	18,2%	25,3%	28,8%	29,3%
<b>COMP-PUESTO TRABAJO</b>	1,2%	1,3%	1,5%	1,4%	1,6%	1,9%	2,0%	2,2%
<b>COMP-HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%
<b>COMP-VARIABLES</b>	5,7%	6,4%	6,2%	6,5%	7,0%	7,6%	7,5%	7,5%
<b>SALARIO ORDINARIO</b>	94,4%	95,0%	94,7%	94,6%	93,6%	94,2%	94,3%	94,3%
<b>PAGAS-EXTRA</b>	5,6%	5,0%	5,3%	5,4%	6,4%	5,8%	5,7%	5,7%
<b>SALARIO BRUTO</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la EES 2002 y la EES 2006.

Las diferencias por género en función de la edad son también muy significativas (Tablas 4 y 5). El peso de los complementos salariales aumenta con la edad y en mayor medida para las mujeres que para los hombres. Sin embargo como ya hemos visto, el peso de estos complementos es mayor en los hombres que en las mujeres. Como se puede apreciar, es en el componente salarial variable donde las diferencias son mayores. El peso de estos complementos en los hombres casi dobla al peso que tienen en el salario bruto de las mujeres. Además, su importancia es similar en los diferentes tramos de edad considerados, aunque parece ser algo menor en el tramo superior (55-64), tanto para los hombres como para las mujeres. Por último, el peso de los complementos salariales personales ha disminuido de forma significativa entre 2002 y 2006 para ambos sexos (en mayor medida para los hombres), lo que puede reflejar las modificaciones legales que han afectado de forma significativa al abono del complemento por antigüedad (mucho más relevante para los hombres que para las mujeres).

**Tabla 4: Composición del salario bruto hombres por tramo de edad**

	2006				2002			
	20-34	35-44	45-54	55-64	20-34	35-44	45-54	55-64
<b>SALARIO-BASE</b>	67,8	61,4	58,9	58,0	63,8	56,8	53,7	53,3
<b>COMP-PERSONALES</b>	17,8	23,7	26,2	26,7	19,3	25,6	28,9	29,5
<b>COMP-PUESTO TRABAJO</b>	1,2	1,3	1,4	1,5	1,7	1,8	2,0	2,3
<b>COMP-HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	0,8	0,8	0,8	0,6	1,0	1,0	0,9	0,8
<b>COMP-VARIABLES</b>	7,0	7,8	7,6	7,4	8,3	9,0	8,7	8,2
<b>SALARIO ORDINARIO</b>	94,6	95,1	94,9	94,2	94,0	94,2	94,1	94,1
<b>PAGAS-EXTRA</b>	5,4	4,9	5,1	5,8	6,0	5,8	5,9	5,9
<b>SALARIO BRUTO</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002 y la EES 2006.

**Tabla 5: Composición del salario bruto mujeres por tramo de edad**

	2006				2002			
	20-34	35-44	45-54	55-64	20-34	35-44	45-54	55-64
<b>SALARIO-BASE</b>	73,3	66,7	64,0	62,9	70,0	62,8	60,1	61,3
<b>COMP-PERSONALES</b>	15,4	22,5	25,2	28,1	16,3	24,7	28,5	28,1
<b>COMP-PUESTO TRABAJO</b>	1,2	1,4	1,7	1,4	1,5	2,0	2,2	2,0
<b>COMP-HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2
<b>COMP-VARIABLES</b>	3,9	3,9	3,2	3,5	4,6	4,3	4,0	3,7
<b>SALARIO ORDINARIO</b>	94,1	94,7	94,3	96,1	92,7	94,2	94,9	95,3
<b>PAGAS-EXTRA</b>	5,9	5,3	5,7	3,9	7,3	5,8	5,1	4,7
<b>SALARIO BRUTO</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002 y la EES 2006.

▪ **Caracterización de los asalariados en edad avanzada en España**

En este apartado se realiza un análisis descriptivo de las características de los trabajadores mayores en España, a partir de la EES-2002 y la EES-2006. El objetivo es analizar una serie de características personales de los trabajadores mayores y otras, ligadas a la oferta y demanda en el mercado de trabajo, que *a priori* pueden influir en sus salarios. De hecho, estas características se utilizarán posteriormente en el estudio de la discriminación salarial. La idea es, sobre todo, comparar la situación de los trabajadores en edad avanzada con un grupo de referencia al que denominaremos trabajadores en edades centrales (25-54 años) y al que nos referiremos más adelante.

Dado que las condiciones laborales por sectores son muy diferentes, en particular, respecto a las exigencias físicas para el desarrollo normal del trabajo, la

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

primera cuestión a estudiar es la localización sectorial de los trabajadores en edad avanzada. Es decir, queremos conocer la distribución de los trabajadores mayores por sectores y si podemos identificar algunos sectores particulares donde la incidencia de los trabajadores en edad avanzada es especialmente destacable. En las tablas 6 y 7 se ofrece la distribución de los asalariados por tramos de edad y sector para los años 2002 y 2006, respectivamente. En ambos años cuatro sectores (construcción, comercio, actividades inmobiliarias y actividades sanitarias) suponen más del 50% de los asalariados recogidos en la muestra de la EES.

Como podíamos esperar, existen diferencias apreciables por sectores en cuanto a la estructura demográfica de sus trabajadores. Comercio y Actividades Inmobiliarias son los dos sectores más jóvenes tanto en 2002 como en 2006. Por otra parte, las actividades industriales más tradicionales de la economía española son las que tienen una mayor presencia de trabajadores en edad avanzada (Industria química, Metalurgia, Fabricación de material de transporte o Textil y confección). Destacar también el fuerte proceso de rejuvenecimiento en la construcción y el importante incremento del peso en el conjunto de asalariados de la muestra de la hostelería y el comercio que se mantienen entre los sectores más jóvenes.

**Tabla 6: Distribución sectorial de los asalariados por tramos de edad (EES-2002)**

Distribución de grupos de edad por actividades económicas (%) (EES, 2002)	20-34	35-44	45-54	55+	Total
Extracción de productos energéticos y de otros minerales	0,28	0,42	0,29	0,33	0,33
Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	2,17	2,56	2,98	2,50	2,47
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	3,10	3,67	3,74	3,55	3,43
Industria de la madera y del corcho	0,84	0,71	0,73	0,81	0,78
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1,84	1,73	1,82	1,88	1,81
Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,04	0,07	0,16	0,20	0,09
Industria química	1,52	1,81	2,02	1,99	1,74
Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	1,25	1,02	1,26	1,47	1,21
Industrias de otros productos minerales no metálicos	1,86	1,84	1,91	2,10	1,88
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	3,79	3,04	4,42	5,79	3,87
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	1,59	1,46	1,72	2,06	1,62
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	1,97	1,57	1,83	1,94	1,82
Fabricación de material de transporte	2,35	2,48	3,35	4,63	2,77
Industrias manufactureras diversas	1,43	1,24	1,28	1,46	1,35
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,49	1,02	1,36	1,47	0,89
Construcción	13,45	12,10	10,95	13,39	12,56
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artes	20,84	15,12	11,44	10,30	16,47
Hostelería	5,29	4,90	4,35	4,04	4,89
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,49	7,30	7,02	6,63	6,40
Intermediación financiera	3,46	4,59	7,16	3,07	4,49
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	14,54	11,86	9,90	11,17	12,57
Educación	3,25	5,12	4,81	5,21	4,25
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	4,98	10,19	12,19	10,26	8,33
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios per	4,15	4,19	3,31	3,75	3,96

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Tabla 7: Distribución sectorial de los asalariados por tramos de edad (EES-2006)**

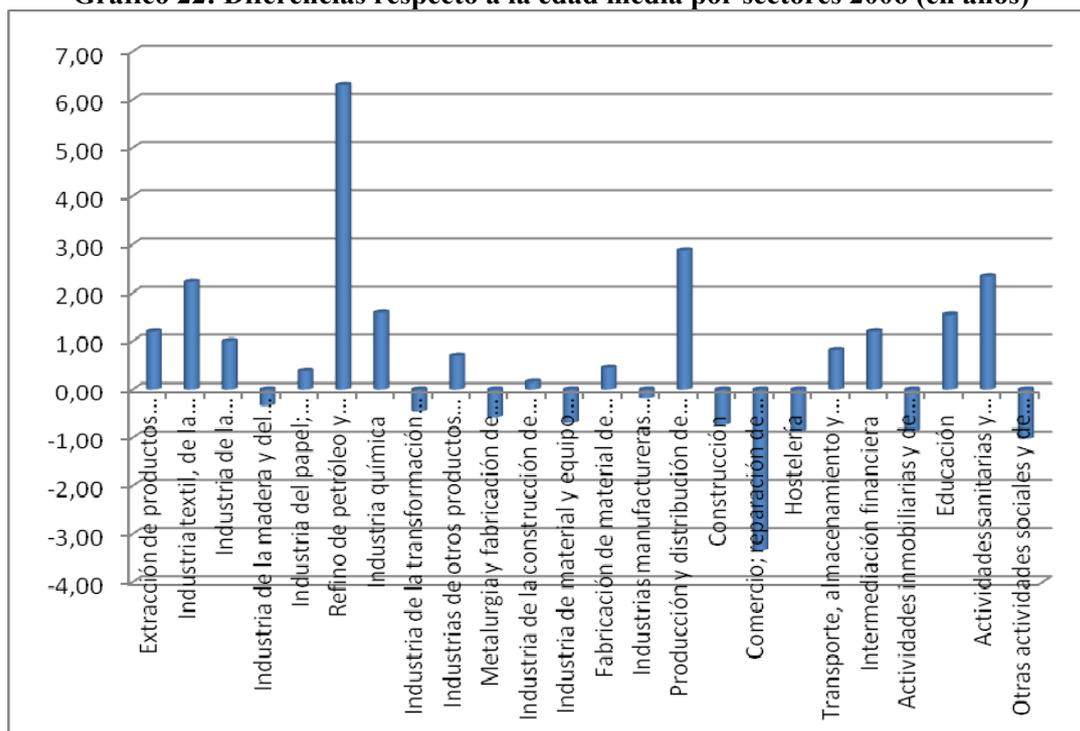
Distribución de grupos de edad por actividades económicas (%) (EES, 2006)					
Actividad económica	20-34	35-44	45-54	55-70	Total
Extracción de productos energéticos y de otros minerales	0,22	0,32	0,30	0,37	0,28
Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	0,93	1,23	1,86	1,85	1,29
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	2,34	3,07	3,39	3,25	2,84
Industria de la madera y del corcho	0,70	0,66	0,67	0,78	0,69
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1,24	1,41	1,45	1,61	1,37
Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,00	0,01	0,01	0,02	0,01
Industria química	0,99	1,28	1,45	1,70	1,23
Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	0,76	0,82	0,79	1,07	0,81
Industrias de otros productos minerales no metálicos	1,34	1,55	1,49	1,57	1,45
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	3,09	2,63	2,71	4,14	2,97
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	1,20	1,01	1,13	1,87	1,19
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	1,08	1,08	1,00	1,14	1,07
Fabricación de material de transporte	1,46	1,68	1,94	2,64	1,72
Industrias manufactureras diversas	1,11	1,02	1,06	1,30	1,09
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,31	0,47	0,74	0,77	0,48
Construcción	16,53	14,33	14,04	14,75	15,23
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y arte	23,16	19,43	15,22	14,90	19,75
Hostelería	7,05	6,38	6,95	6,07	6,75
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,78	6,99	6,41	5,50	5,81
Intermediación financiera	2,85	3,34	4,59	3,38	3,39
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	14,96	14,09	12,93	12,21	14,05
Educación	3,39	4,89	4,71	4,44	4,18
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	6,00	8,02	11,29	10,41	8,04
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios pe	4,52	4,29	3,87	4,25	4,30

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

Como puede apreciarse en el gráfico 22, el sector con mayor edad media es el de Refino de petróleo, que supera los 38,8 años de media agregada en algo más de 6 años. Superan en más de dos años la media de edad los sectores de Producción y distribución de energía eléctrica, las Actividades sanitarias y la Industria textil. En el otro extremo, el Comercio presenta la edad media más baja (35 años y medio). Un año por debajo de la edad media están sectores como la Hostelería, Actividades inmobiliarias, Otras actividades sociales y la Construcción.

Como curiosidad, comentar que el sector de Intermediación financiera, célebre por sus generosas prejubilaciones, tiene en 2006 una edad superior a la media, en gran medida por el fuerte peso de los trabajadores en el tramo de 45 a 54 años. De hecho, en 2002 la incidencia de los trabajadores de 45 a 54 años en este sector era un 59% superior al peso en el total de trabajadores, mientras que en el caso de los trabajadores mayores de 55 era un 32% menor (en gran medida fruto del proceso de jubilaciones anticipadas). En 2006, el peso relativo de los trabajadores de 45 a 54 años se ha reducido significativamente (ahora es solo un 35% superior al peso del sector en el total de trabajadores), aumentando el número relativo de trabajadores mayores de 55.

**Gráfico 22: Diferencias respecto a la edad media por sectores 2006 (en años)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

En relación a las características personales, si nos fijamos en la tabla 8, podemos comprobar como de los tres grupos que se analizan (mayores, centrales y jóvenes), en media, los trabajadores en edad avanzada son aquellos que cuentan con menos años de educación formal (aunque las diferencias se están reduciendo), pero como era de suponer, con más años de experiencia previa y antigüedad en el actual puesto de trabajo. Recordemos, que según la Teoría del capital humano, los años de educación reglada tiene una gran influencia en el salario. Que los trabajadores mayores, a pesar de tener más años, estén menos educados, probablemente se deba a un problema generacional y al atraso cultural que supuso para España la etapa franquista.

En lo que respecta a la antigüedad, los trabajadores mayores casi doblan a los de edades centrales reflejando en gran medida un mercado laboral con baja rotación de los trabajadores (por ello, la antigüedad tiene una elevada correlación positiva con la edad, lo que no ocurriría si la rotación de los trabajadores fuese muy elevada). Por último, las diferencias en la experiencia previa<sup>47</sup> son, como cabría esperar por la propia forma de

<sup>47</sup> Al no poder aproximar con la información disponible la experiencia previa real hemos aproximado la misma por lo que se conoce como experiencia potencial. La experiencia potencial se define restandole a la edad los años de experiencia en el puesto de trabajo (la antigüedad), los años de educación formal y la edad a la que el individuo se incorpora a la educación formal (a los 6 años). En este sentido, esta variable

cálculo, aún más pronunciadas. En este caso, los trabajadores mayores presentan una experiencia previa que más que dobla la de los trabajadores entre 25-54 años. Sin embargo, esta variable puede presentar un efecto nulo o incluso negativo sobre el nivel salarial. El motivo se debe a que una experiencia previa muy elevada puede ser asociada a una mayor rotación e inestabilidad del trabajador en el mercado laboral.

**Tabla 8: Años medios de educación, experiencia previa y antigüedad por grupos de edad (2002 y 2006)**

EES-2002	55-64 años	25-54 años	16-24 años
años medios de educación formal	8,7	10,1	9,2
años medios de experiencia previa	25,1	14	5,9
años medios de antigüedad	18,3	7,6	0,9
EES-2006	55-64 años	25-54 años	16-24 años
años medios de educación formal	9,0	10,2	9,2
años medios de experiencia previa	27,9	15,5	5,8
años medios de antigüedad	15,6	5,9	0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002 y EES 2006.

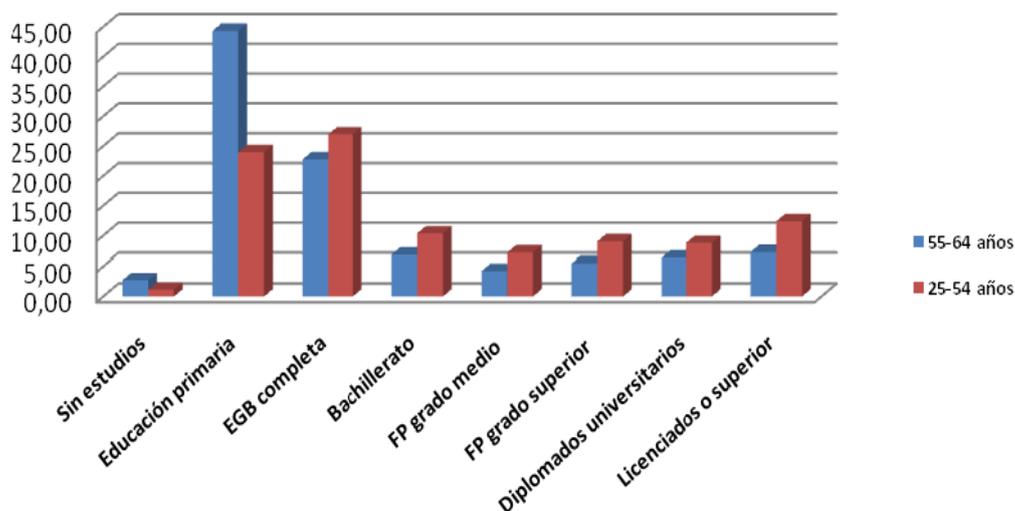
La mayor diferencia entre el año 2002 y el año 2006 es la reducción de los años medios de antigüedad en los grupos de mayores y centrales, lo que podría reflejar un mayor grado de rotación del trabajador o incluso la incorporación tardía al mercado de trabajo de un buen número de trabajadores (mayoritariamente mujeres), que observada la buena situación económica general, se han animado a participar activamente.

En el gráfico 23 se analiza la distribución de los trabajadores mayores y en edades centrales por niveles de estudios finalizados en 2002. Los datos confirman que los mayores presentan, en media, menores niveles educativos en relación a los trabajadores en edades centrales. Hasta casi un 45% de los trabajadores mayores sólo han completado sus estudios primarios, mientras que en los trabajadores centrales este porcentaje se reduce a menos del 25%. Por otra parte, el porcentaje de trabajadores entre 25-54 años con estudios de licenciatura o superiores casi dobla al de los trabajadores en edad avanzada. En las titulaciones de formación profesional (FP) también existen diferencias significativas a favor de los trabajadores en edades intermedias. Cuatro años después la situación es similar (gráfico 24), con un nivel medio educativo superior en los dos grupos de edad considerados y constatándose un leve acercamiento de los trabajadores en mayores a los niveles educativos de los trabajadores en edades centrales.

---

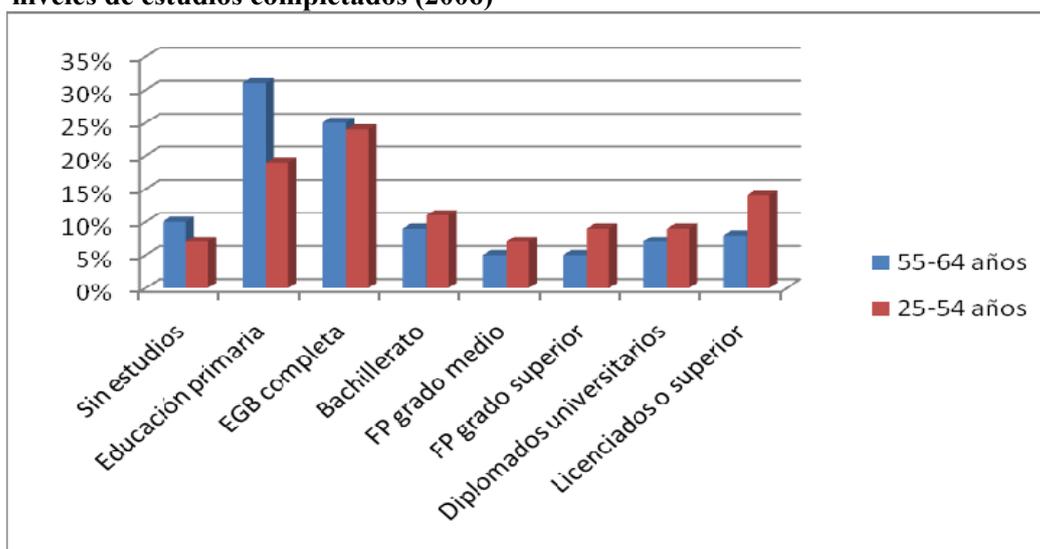
pretende ser una *proxy* de la experiencia real que el trabajador ha adquirido en los puestos de trabajo anteriores al actual.

**Gráfico 23: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por niveles de estudios completados (2002)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 24: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por niveles de estudios completados (2006)**

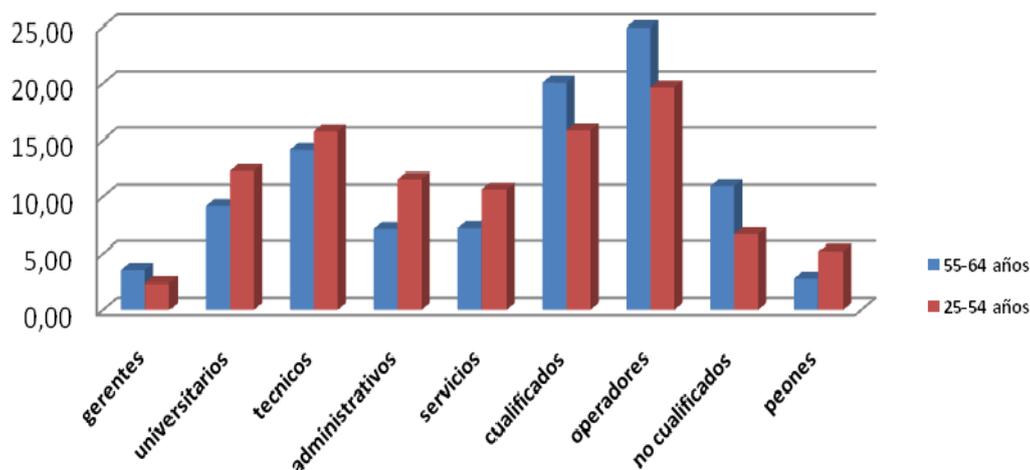


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

En el mercado laboral español, la mayor educación formal adquirida por las generaciones centrales, no tiene un reflejo directo en las características del puesto de trabajo (ocupación). Tal y como se muestra en el gráfico 25, los trabajadores de 55-64 años están ocupados en mayores porcentajes en puestos de gerencia, pero también en puestos de operadores, trabajadores cualificados y no cualificados. Los trabajadores en edades centrales en cambio, destacan en los puestos que requieren titulación universitaria, en los puestos de técnicos, de administrativos, de servicios, pero también

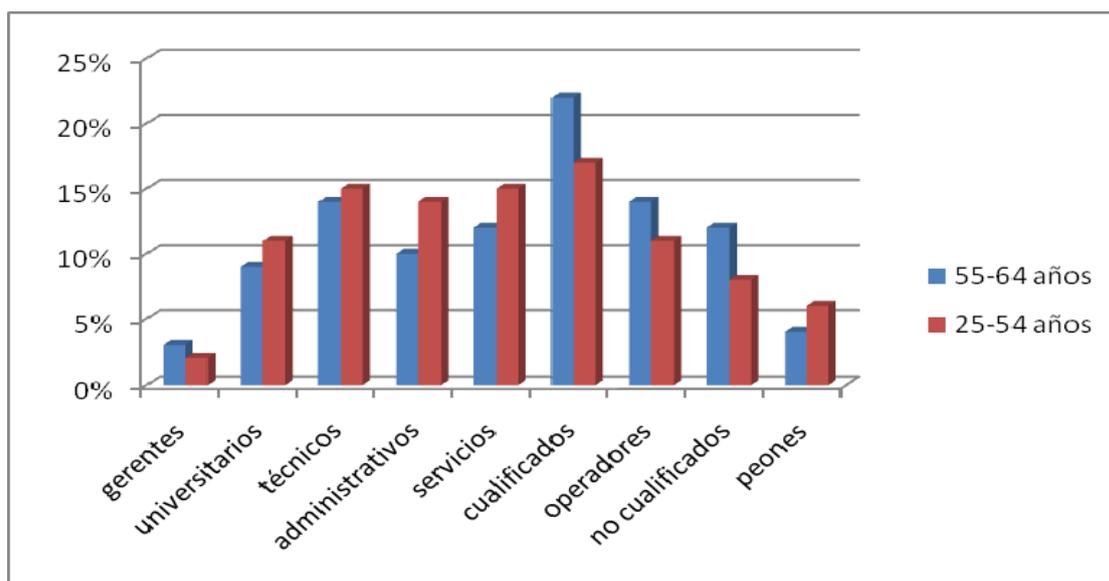
en los de peones. La edad, y por tanto la experiencia potencial, parece tener un importante papel a la hora de explicar la ocupación efectiva del trabajador, sobre todo, en puestos de responsabilidad como son los gerentes y operadores. Como muestra el gráfico 26, la situación en 2006 es muy similar, salvo que en este año, los mayores porcentajes de trabajadores en ambos tramos de edad se dan en la categoría de cualificados cuando en 2002 se daba en la categoría de operadores.

**Gráfico 25: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por ocupación (2002)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

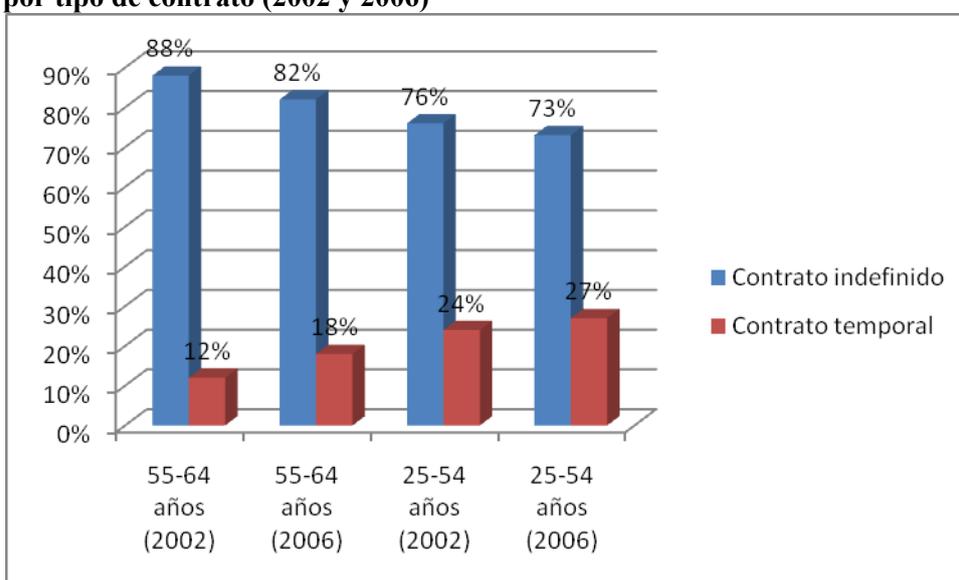
**Gráfico 26: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por ocupación (2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

En relación al tipo de contrato, en el gráfico 27 se comprueba que la única diferencia entre ambos grupos de edad es que los trabajadores mayores tienen un porcentaje de asalariados con contrato indefinido algo superior que los de edades centrales. La evolución temporal es similar, y para ambos grupos de edad la temporalidad entre 2002 y 2006 aumento considerablemente, incidiendo sobre todo en los trabajadores mayores. El peso de la temporalidad aumento en el grupo de edad central 3 puntos porcentuales, la mitad que en el caso de los trabajadores mayores.

**Gráfico 27: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de contrato (2002 y 2006)**



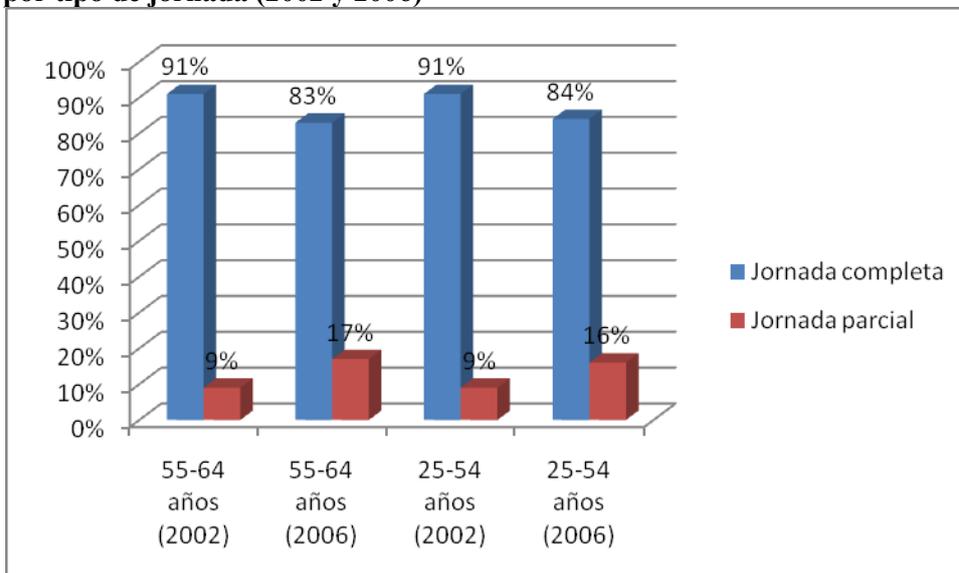
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002 y EES 2006.

Por otra parte, observamos como en 2002 y 2006 ambos grupos coinciden en el porcentaje de trabajadores con jornada parcial, pero con una importante diferencia cuantitativa respecto al peso de los trabajadores parciales, que casi se ha duplicado en este breve periodo de tiempo (gráfico 28).<sup>48</sup> Este incremento es muy positivo en el caso de los trabajadores mayores, pues como vimos en relación a las formas flexibles de organización del trabajo, el trabajo parcial puede incentivar la participación y la permanencia del trabajador en el mercado laboral. Sin embargo, el resultado puede ser exactamente el contrario cuando observamos al grupo de edad central. Debemos tener

<sup>48</sup> La EES puede que sobreestime la participación del empleo a tiempo parcial dadas las características de la encuesta. De hecho, el peso en 2006 parece demasiado elevado respecto a otros datos disponibles (la Encuesta de Población Activa, sitúa el peso del trabajo a tiempo parcial en torno al 11%). No obstante, esta claro, y ambas fuentes coinciden, que en estos cuatro años el incremento de la contratación a tiempo parcial ha sido muy relevante (un 60% en según la EES y un 44% según la EPA).

en cuenta que las posiciones de ambos grupos de edad en torno a su ciclo vital son muy diferentes y, por tanto, también sus necesidades.

**Gráfico 28: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de jornada (2002 y 2006)**



Por último, en las tablas 9 y 10, se muestra la distribución de ambos grupos de edad en relación a las variables tipo de convenio y tamaño de empresa.<sup>49</sup> En este caso, tampoco se observan diferencias significativas entre los trabajadores mayores y en edades centrales. No obstante, los trabajadores mayores tienen una mayor presencia relativa en empresas grandes (más de 100 trabajadores). Este resultado se modifica en 2006 al incluir las empresas de menos de 10 trabajadores, dado que en este tramo también se acumulan más trabajadores de esta edad que del tramo central. La diferencia más significativa y que se mantiene en 2006, es que los trabajadores mayores están en mayor proporción que los trabajadores en edades medias cubiertos por convenios de empresas. Ambos resultados pueden reflejar una mayor capacidad de negociación de los trabajadores mayores, que en todo caso puede estar perdiéndose, dado que en 2006, el número de trabajadores cubierto por convenios de empresa se ha reducido considerablemente, incluso cuando no consideramos los establecimientos de menos de 10 empleados.

<sup>49</sup> Los microdatos disponibles no permiten, en esta ocasión, realizar comparaciones homogéneas, ya que no disponemos de la misma clasificación de convenios en ambas encuestas y como ya hemos indicado, una de las principales novedades de la encuesta de 2006 es la inclusión en la misma de establecimiento con menos de 10 empleados. No obstante, cuando definimos conjuntos homogéneos para ambas variables, los resultados obtenidos son perfectamente consistentes.

**Tabla 9: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de convenio y tamaño de empresa (2002)**

	<i>Tipo de convenio</i>		
	De sector o superior empresa	De empresa o centro de trabajo	Otro
55-64 años	71%	26%	3%
25-54 años	78%	19%	3%
	<i>Tamaño de la empresa</i>		
	Entre 10 y 49 trabajadores	Entre 50 y 99 trabajadores	Más de 100 trabajadores
55-64 años	38%	21%	41%
25-54 años	41%	23%	36%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Tabla 10: Distribución de trabajadores mayores (55-64 años) y centrales (25-54 años) por tipo de convenio y tamaño de empresa (2006)**

	<i>Tipo de convenio</i>			
	Nacional	Provincial/autonómico de sector	De empresa	
55-64 años	32%	50%	18%	
25-54 años	38%	49%	13%	
	<i>Tamaño de la empresa</i>			
	De 1 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 199 trabajadores	200 y más trabajadores
55-64 años	25%	30%	19%	26%
25-54 años	23%	28%	18%	30%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la EES 2006.

Según esta mínima caracterización de los trabajadores mayores tan sólo la antigüedad y el tipo de contrato justificarían inequívocamente un diferencial salarial positivo a favor de este grupo de trabajadores. La variable ocupación ejerce un efecto ambiguo. Por un lado, la proporción de trabajadores mayores en puestos de gerencia, en puestos cualificados y de operadores es mayor, pero por otro es menor en puestos que requieren titulación universitaria o en puestos de técnicos. La mayor proporción en puestos no cualificados debe tener una incidencia negativa en la retribución media obtenida por este grupo de trabajadores en relación a los trabajadores en edades intermedias. El mismo efecto deben tener las variables educación y titulación, ya que los niveles medios alcanzados por estas variables en los trabajadores mayores son claramente inferiores a los observados en los trabajadores en edades centrales. El tipo de jornada, tipo de convenio o tamaño de empresa no deberían explicar discrepancias

salariales significativas entre ambos grupos, ya que apenas existen diferencias en cuanto a la distribución de ambos grupos de edad en función de estas variables. Por último, el efecto de la experiencia potencial en el salario no está del todo claro.

## **4.2 Trabajadores en edad avanzada: discriminación o “premio” salarial**

En un mercado laboral perfectamente competitivo no hay razón para hablar de un gap salario-productividad relacionado con la edad, en ninguno de los dos sentidos posibles (discriminación o premio salarial). No obstante, la existencia de instituciones laborales, información imperfecta y las dificultades para medir y monitorizar la productividad individual del trabajo, suponen que la relación directa entre salario y productividad desaparece y puede, por tanto, darse un gap entre salario y productividad creciente o decreciente con la edad del trabajador.<sup>50</sup>

En sentido amplio, el coste laboral es el coste en el que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Comprende tres grandes partidas: sueldos y salarios brutos, compensaciones extrasalariales (entre las que se encuentran las cotizaciones a la Seguridad Social, sean voluntarias u obligatorias) y las subvenciones. Cuantitativamente, la partida más importante es la de sueldos y salarios brutos, que será el concepto analizado con detalle en esta sección y que incluye los sueldos y salarios monetarios y los pagos en especie. La relación existente entre la edad y el nivel salarial está unida a otras variables, en especial a la antigüedad y la experiencia. El efecto conjunto de las dos variables citadas hace que el salario tenga una relación positiva con la edad y que, en general, a más edad se obtenga un mayor salario. Aunque esta es una tendencia general debida a la mayor capacidad, conocimientos y experiencia acumuladas por los trabajadores de más edad en su puesto de trabajo, el sueldo y salario bruto medio según la edad sufre diversas variaciones en función del sexo, la titulación, la ocupación y otras variables de la empresa y de la relación laboral. Tampoco la relación entre edad y salario es homogénea entre los diferentes componentes del sueldo

---

<sup>50</sup> Por ejemplo, en 2002 existía un considerable diferencial salarial entre trabajadores en edad avanzada y en edades centrales. El salario de los trabajadores entre 25 y 54 años suponía el 83,90% del de los trabajadores entre 55 y 64 años (EES, 2002). Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial serie 2004-2007 confirman la existencia de un premio salarial vinculado a la edad y indican que el salario anual percibido por los trabajadores entre 55 y 59 años en 2007 es un 25% superior al medio. No obstante, el premio no es homogéneo por edad y en el siguiente tramo de edad (60-64 años) percibe un salario anual solo ligeramente superior al medio.

y salario bruto. La relación con el salario base o con los complementos salariales puede diferir de forma muy significativa. Simplemente, debemos tener en cuenta que el complemento salarial más antiguo y característico de la estructura salarial española (aun con la modificación del complemento en 1994) es el complemento de antigüedad, que por construcción, está vinculado estrechamente con la edad del trabajador.

▪ **Análisis descriptivo de la relación entre Edad y Salario**

En este apartado compararemos los salarios en función de la edad, desagregando el salario bruto en sus componentes principales y estudiando tres conceptos salariales en función del periodo temporal considerado (salario bruto hora, mensual y anual). La idea de este triple análisis es mostrar si existen diferencias de trato por edad, no solo en el salario por hora obtenido en condiciones normales (calculado a partir del salario mensual teniendo en cuenta el número de horas realmente trabajadas<sup>51</sup>, concepto salarial más correcto para las comparaciones homogéneas), sino también en los salarios mensual y anual, donde el trabajador puede compensar un salario hora más bajo trabajando más horas u obteniendo diferentes complementos y premios salariales.

Antes de pasar al análisis detallado de la relación entre salario y edad en base a la información microeconómica disponible, indicar que las diferencias en el perfil y la evolución de los salarios percibidos por el total de asalariados y los asalariados indefinidos a tiempo completo son mínimas, tanto en 2002 como en 2006, como muestran los gráficos 29 y 30. Por ello, y para evitar posibles distorsiones en el análisis salarial, el resto de comparaciones se realizan para los trabajadores asalariados indefinidos con jornada a tiempo completo.

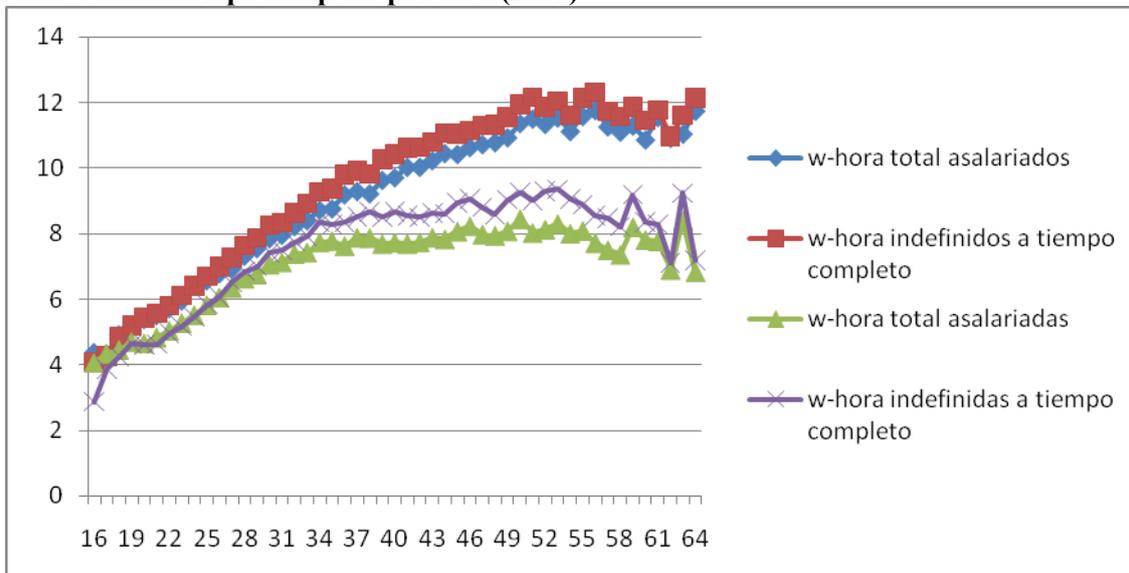
No obstante, existen algunas diferencias. El “premio” salarial por obtener un contrato indefinido a tiempo completo es claramente superior en las mujeres, lo que en parte puede ser reflejo de un efecto composición (hay más mujeres con contratos temporales y con jornada parcial). Por otra parte, el perfil salarial es mucho más “plano” en las mujeres que en los hombres, en este caso puede estar reflejando las mayores dificultades de las mujeres para alcanzar relaciones tan estables como los hombres en sus puestos de trabajo (antigüedad). Por último, indicar que los perfiles

---

<sup>51</sup> La EES 2002 no presenta el número de horas efectivamente pactadas, por ello para calcular el salario hora utilizamos como aproximación la jornada semanal pactada y el número de horas extraordinarias realizadas en el mes de Octubre.

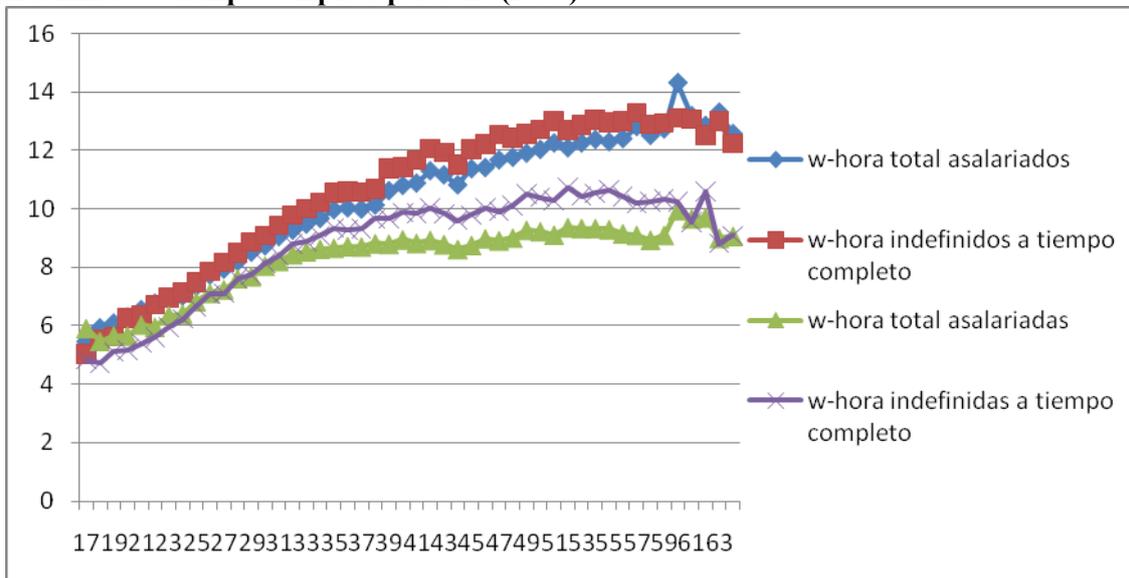
parecen más planos en 2006 que en 2002, mostrando una pérdida de peso de la edad en la retribución obtenida por el asalariado.

**Gráfico 29: Relación salario-hora edad para el total de asalariados y asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 30: Relación salario-hora edad para el total de asalariados y asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006)**

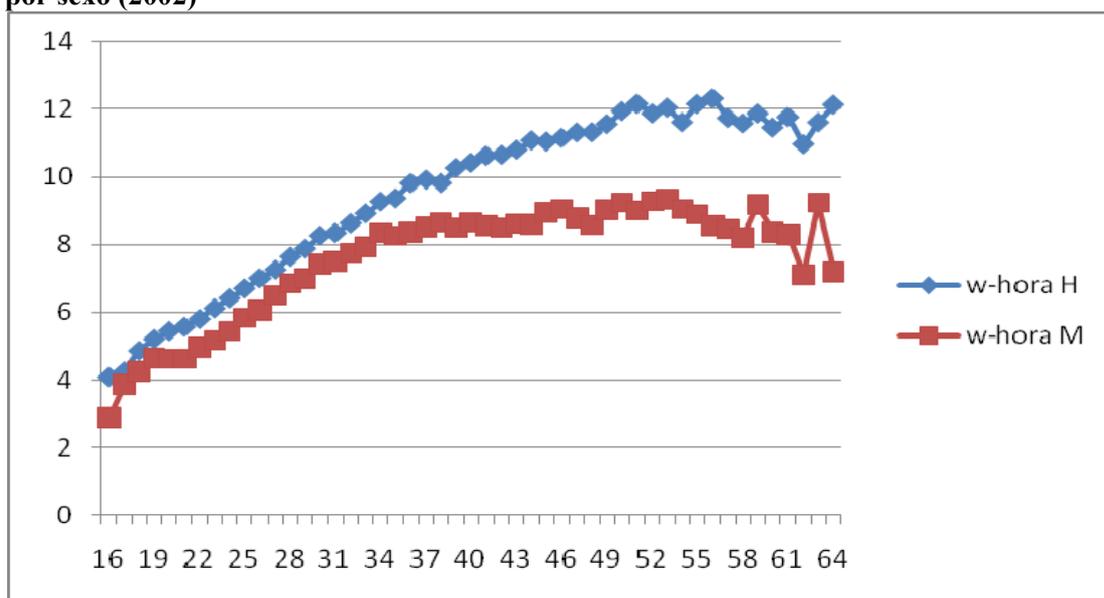


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

A continuación se muestra la relación entre salario hora, mensual y anual y la edad del trabajador en 2002 y 2006. A partir del análisis de los gráficos 31 a 36 y de la correlación entre edad y los distintos conceptos salariales utilizados podemos concluir que:

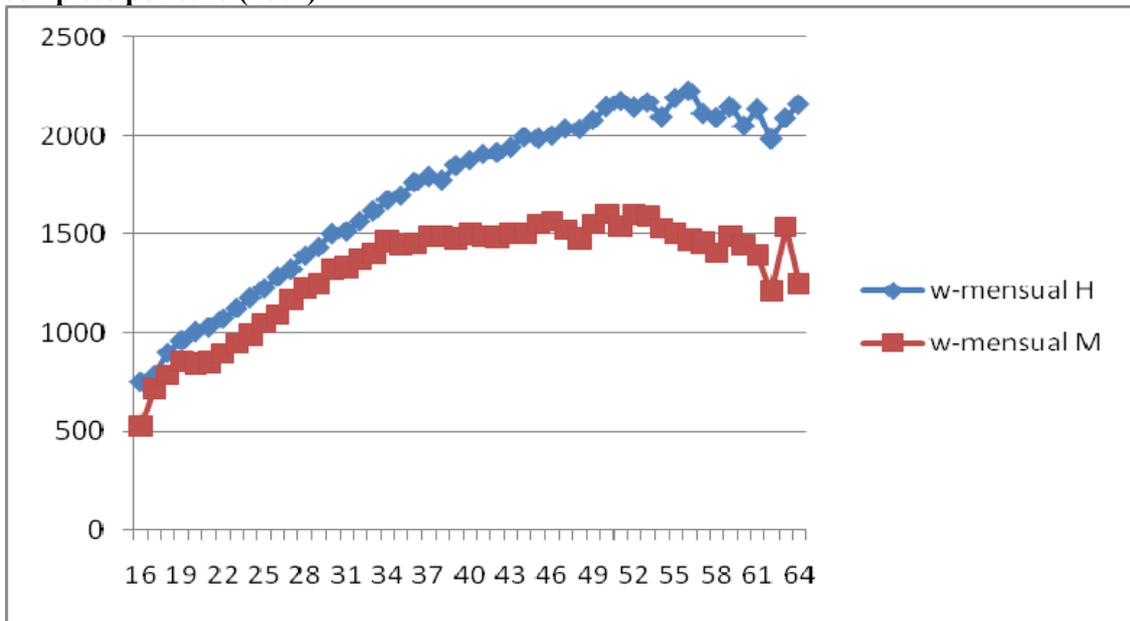
1. La edad está relacionada positivamente con el salario, independientemente del concepto salarial utilizado y del sexo del trabajador. Esta relación ha perdido fuerza entre 2002 y 2006.
2. Existen importantes diferencias entre hombres y mujeres. La relación es más estrecha en los hombres con un máximo salarial en torno a los 55 años, mientras que para las mujeres el incremento salarial con la edad se estabiliza en torno a los 35 años (por ejemplo, para 2006 la correlación salario-edad es para los hombres de 0,94 mientras que para las mujeres es de 0,81).
3. La relación entre salario y edad es más fuerte cuando utilizamos el concepto más amplio de salario (anual) en el caso de los hombres mientras que en las mujeres lo es con el salario hora. Este resultado parece indicar que parte de los premios anuales pueden estar vinculados de alguna manera a la permanencia en la empresa muy superior en los hombres que en las mujeres.
4. Existe un importante pico en el salario en la edad de 64-65 años sobre todo en el caso de los hombres, lo que puede indicar que el salario es un importante incentivo para mantenerse en el mercado laboral y solo los que cobran cantidades importantes permanecen activos. Este incentivo salarial en los hombres parece totalmente anulado en 2006.

**Gráfico 31: Relación salario-hora edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002)**



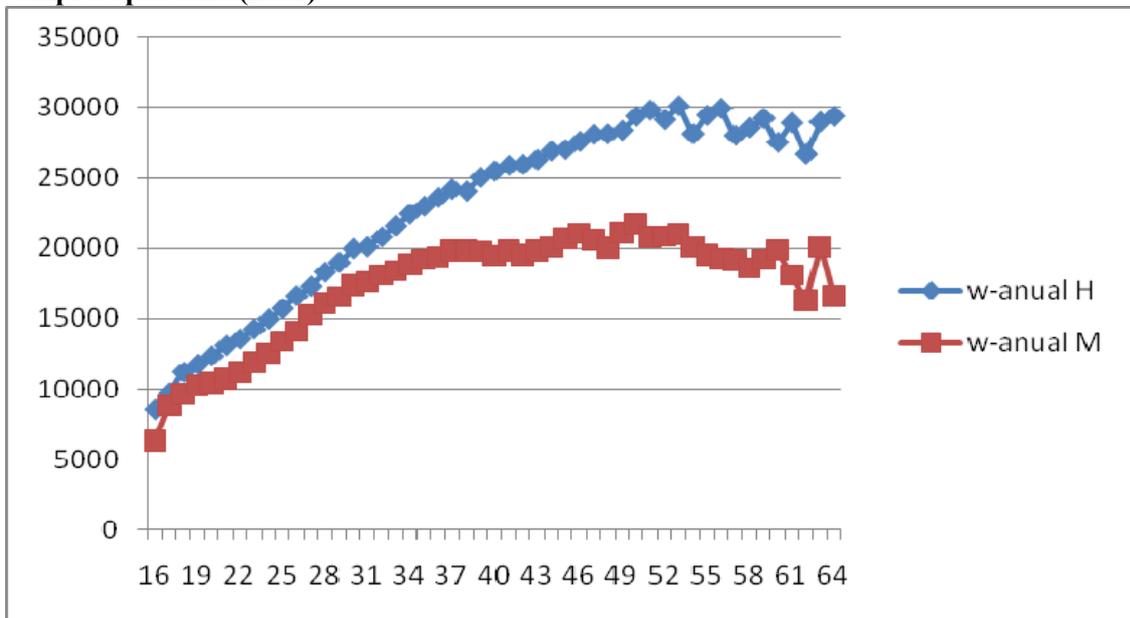
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 32: Relación salario mensual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002)**



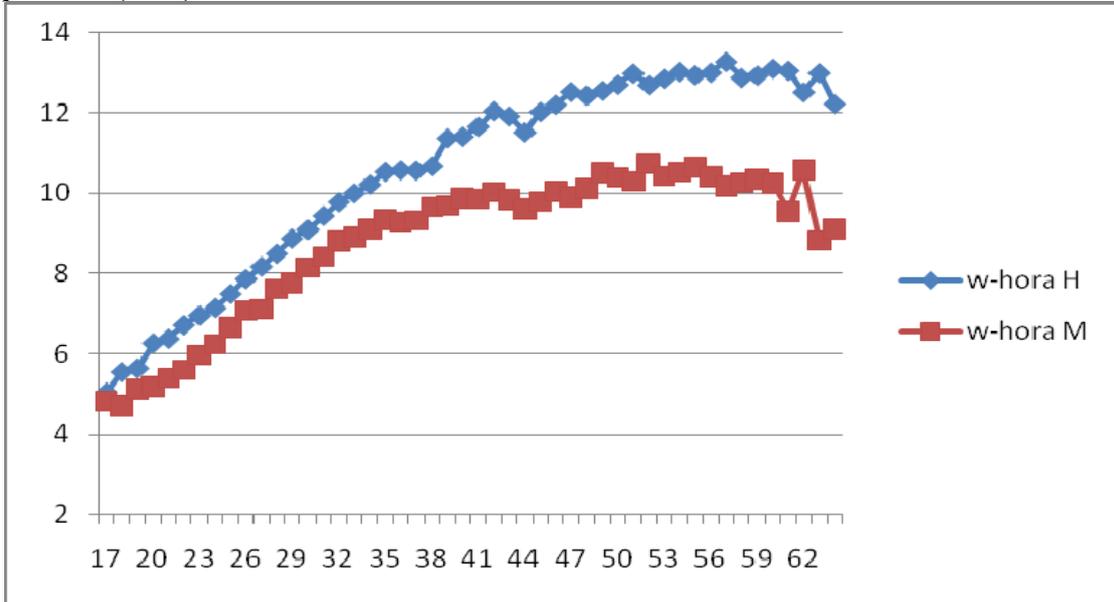
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 33: Relación salario anual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2002)**



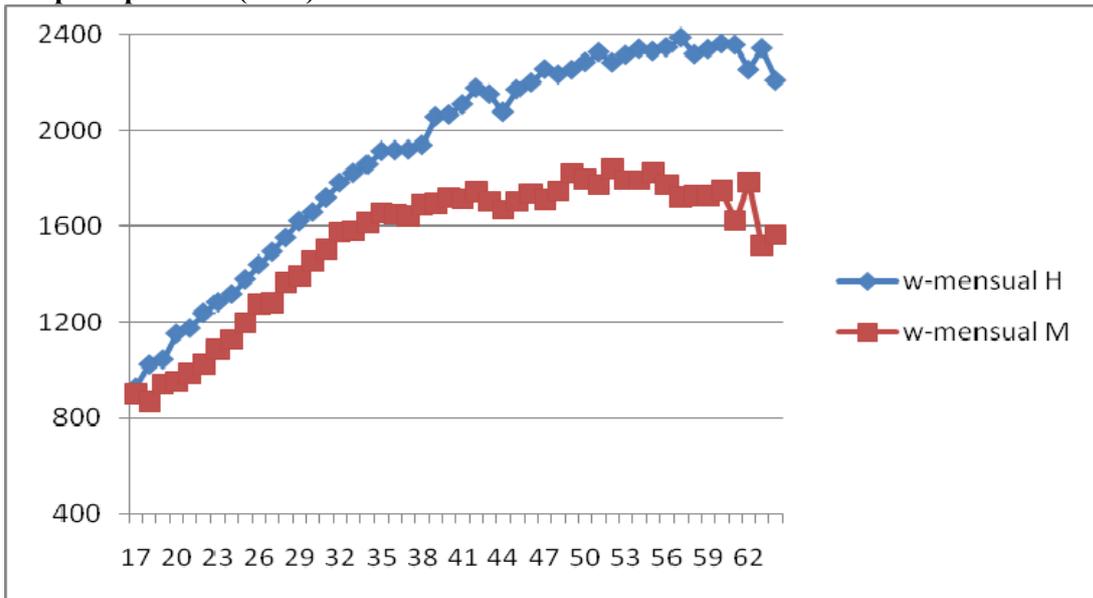
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 34: Relación salario-hora edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006)**



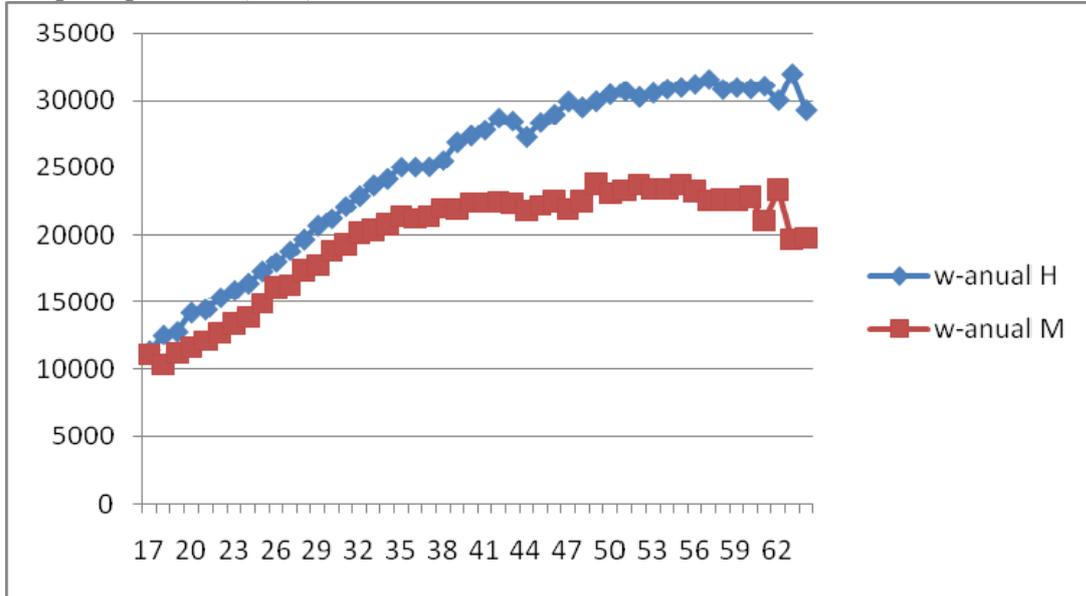
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

**Gráfico 35: Relación salario mensual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

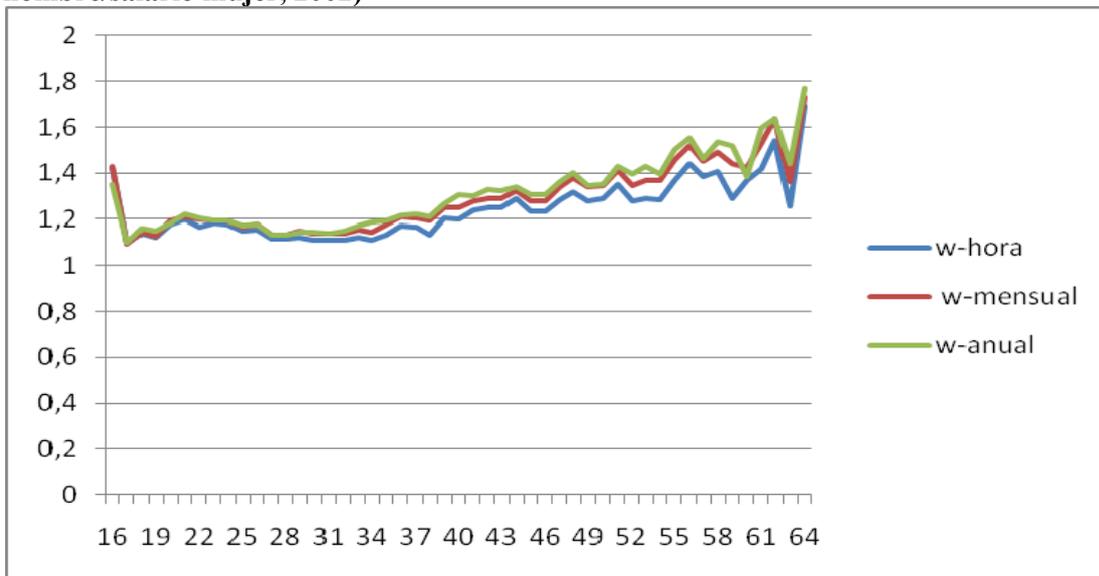
**Gráfico 36: Relación salario anual edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo (2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

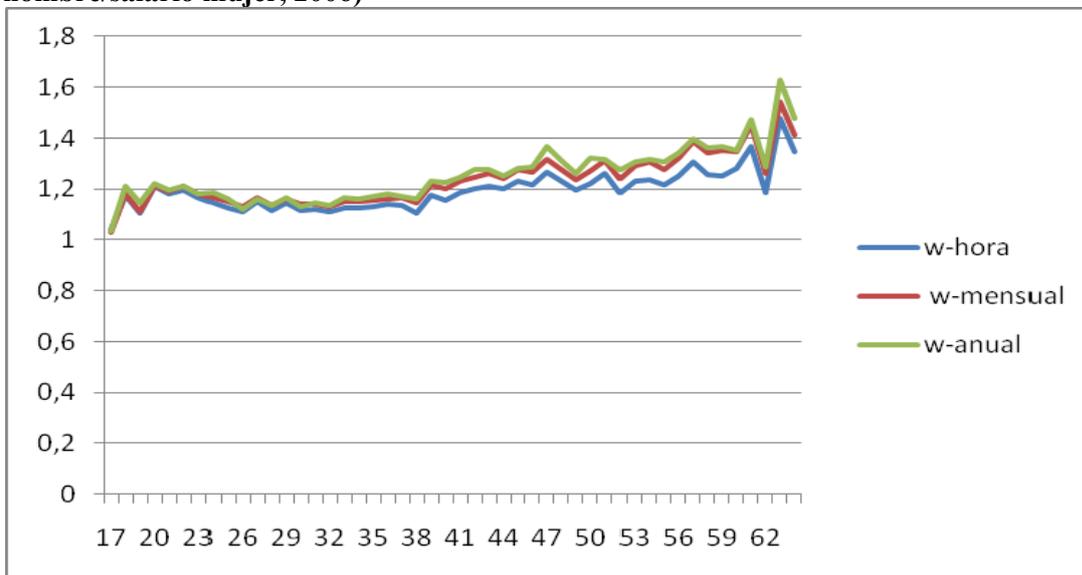
Por último, dos cuestiones más. La brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en el salario bruto mensual y anual que en el salario hora. Esta brecha es claramente creciente con la edad en los tres conceptos salariales considerados, como muestran los gráficos 37 y 38.

**Gráfico 37: Brecha salarial asalariados indefinidos a tiempo completo (salario hombre/salario mujer, 2002)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 38: Brecha salarial asalariados indefinidos a tiempo completo (salario hombre/salario mujer, 2006)**

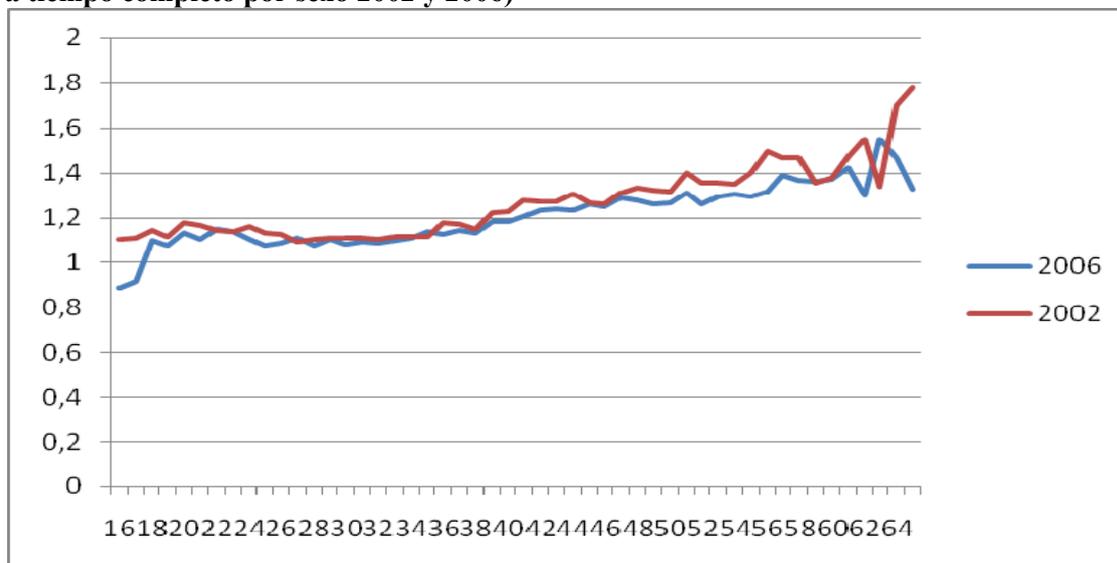


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

Este resultado tiene importantes implicaciones para el análisis de las diferencias según género en el mercado laboral. Sería necesario considerar el salario anual o mensual para poder tener una mejor aproximación a las diferencias salariales reales, ya que en el propio número de horas trabajadas, así como en los complementos no consolidables, puede existir una importante bolsa de discriminación salarial no considerada en el análisis habitual de la discriminación salarial. Recordemos que en la mayoría de los estudios sobre discriminación, su estimación se realiza en base al análisis del salario hora en condiciones normales.

¿Cuál ha sido la evolución de la brecha salarial por género? Si comparamos la situación en 2006 respecto a la de 2002, el gráfico 39 permite observar como la brecha en el salario hora parece reducirse levemente, sobre todo a partir de los 40 años. Aunque los cambios son poco significativos tenemos que recordar que en 2006 se incluyen establecimientos de menos de 10 asalariados, lo que según los resultados obtenidos no parece tener una influencia negativa sobre la brecha salarial por género, sino más bien todo lo contrario.

**Gráfico 39: Brecha salarial por genero (salario-hora edad para los asalariados indefinidos a tiempo completo por sexo 2002 y 2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002 y 2006.

Como muestra la información gráfica proporcionada en esta sección, el salario tiene una clara relación positiva con la edad del trabajador, especialmente para los hombres, aunque esta relación parece ser menos fuerte en 2006 de lo que era en 2002. La situación es muy diferente para las mujeres, donde la edad no parece tener la misma influencia positiva que tiene en los varones, sobre todo en 2002. La desagregación del diferencial salarial por edad, en función de los diferentes componentes salariales (Tabla 11), permite añadir algún matiz a la relación entre salarios y edad. En primer lugar, el diferencial por edad ofrece niveles y evoluciones opuestas según el sexo. Mientras para los hombres el diferencial es favorable a los trabajadores mayores, para las mujeres es al contrario. Además, entre 2002 y 2006, la evolución es favorable a los trabajadores jóvenes en el caso de los hombres (el diferencial positivo se reduce en tres puntos porcentuales), mientras que en el caso de las mujeres la evolución es favorable a las trabajadoras mayores (la diferencia a favor de las mujeres más jóvenes se anula en 2006, mientras que en 2002 el diferencial alcanzaba los 10 puntos porcentuales). En segundo lugar, la diferencia no es homogénea por componentes. Las mayores diferencias favorables a los trabajadores mayores se obtienen en los complementos personales y por puesto de trabajo (más acentuadas en el caso de los hombres); mientras que las mayores diferencias a favor de los jóvenes se obtienen en los pagos por horas extraordinarias. Destacar que en el caso de las mujeres, la evolución favorable del

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

salario relativo de las mujeres mayores entre 2002 y 2006 refleja la tardía incorporación al mercado laboral de las mujeres en similares condiciones laborales que los hombres (puestos, sectores y nivel educativo), por lo que es de esperar que en el futuro, su perfil salarial por edad se irá aproximando al de los hombres. Por último, el complemento por puesto de trabajo (vinculado a la ocupación) muestra diferencias relativas por edad, incluso superiores a las directamente observadas en los complementos personales en 2002. Parece que la antigüedad (edad) tiene un premio en términos de ocupación en las empresas, lo que se refleja en un complemento por puesto de trabajo superior en función de la edad del trabajador.

**Tabla 11: Evolución del ratio salarial 55-64/35-44 para cada componente salarial**

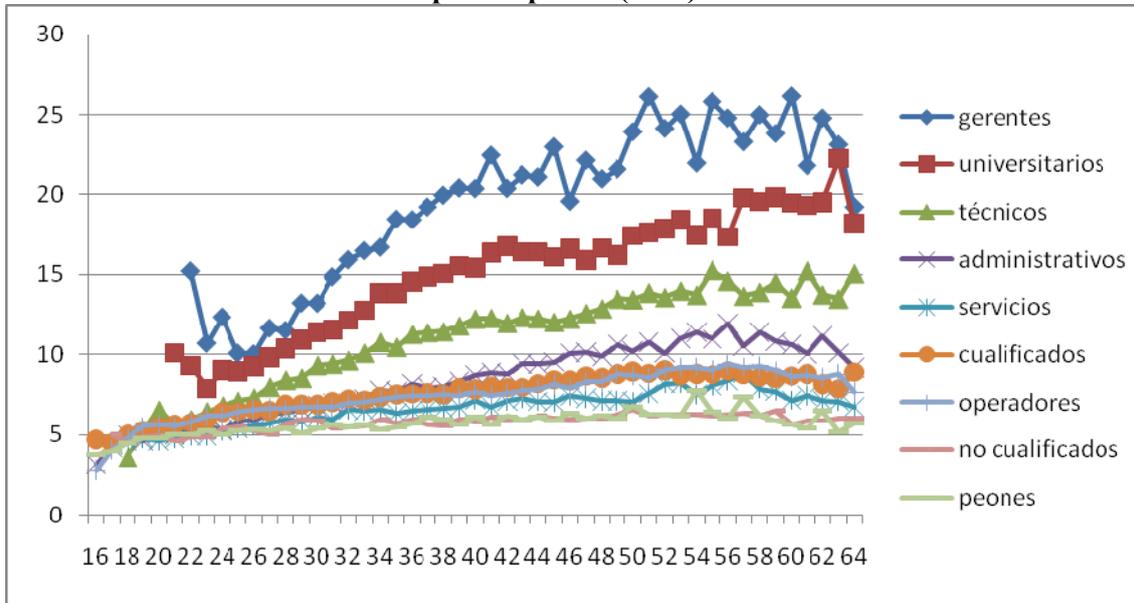
	HOMBRES		MUJERES	
	2006	2002	2006	2002
SALARIO BASE	1,07	1,09	0,94	0,88
COMP-PERSONALES	1,28	1,34	1,25	1,02
COMP-PT	1,27	1,47	1,03	0,89
COMP-HX	0,83	0,96	0,80	0,56
COMP-VARIABLES	1,07	1,06	0,89	0,77
SALARIO ORDINARIO	1,12	1,16	1,01	0,91
PAGAS-X	1,35	1,19	0,74	0,73
SALARIO BRUTO	1,13	1,16	1,00	0,90

Elaboración propia a partir de la EES 2002 y 2006.

Como ya hemos comentado, la variable ocupación puede ser muy relevante a la hora de explicar la relación entre salario y edad. La idea es muy simple: si la proporción de trabajadores mayores en puestos de gerencia, en puestos cualificados y de operadores es mayor, ello explicaría que el salario medio agregado aumentase con la edad. Si por el contrario, los trabajadores mayores predominan entre los no cualificados, la ocupación tendrá una incidencia negativa. La evidencia es mixta, por eso el resultado es ambiguo. No obstante, sí podemos concluir que el valor de la edad difiere mucho por ocupación. En los gráficos 40 y 41 se muestra la relación por ocupación entre el salario y la edad. Podemos apreciar como en muchas ocupaciones (peones, no cualificados operadores y cualificados) el incremento salarial en función de la edad es muy reducido, es decir, no parece existir evidencia de que los trabajadores mayores tengan un coste laboral mayor que los trabajadores de menor edad. Como podemos observar, la relación positiva se da

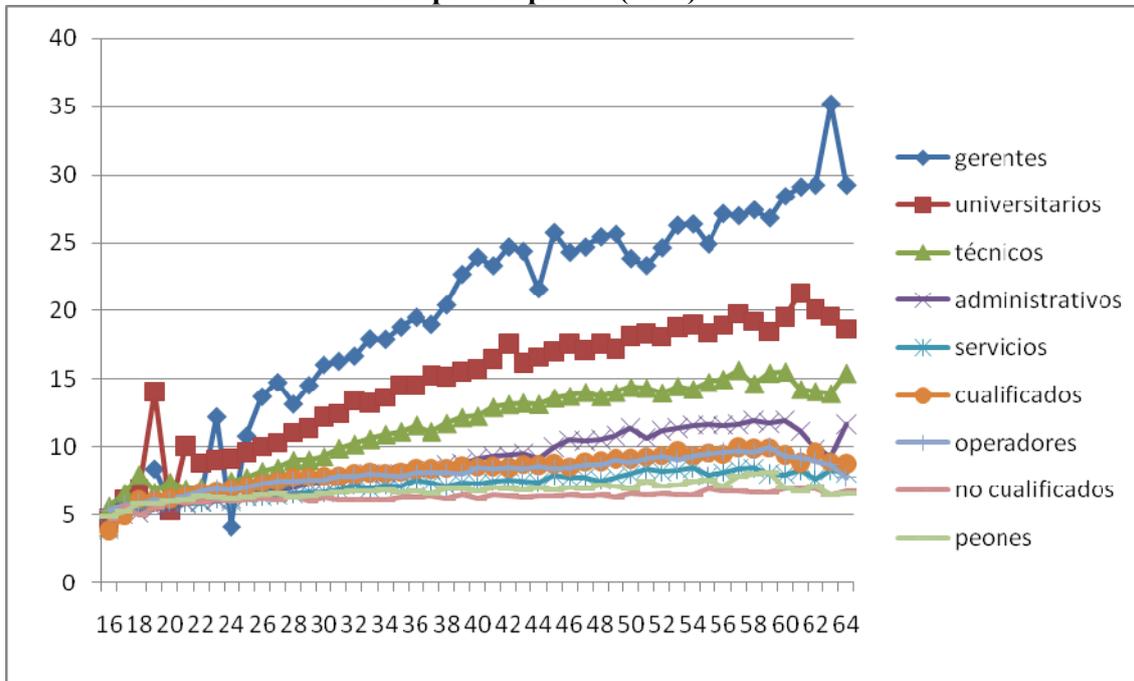
básicamente en los gerentes, universitarios y técnicos y, en menor medida, en los administrativos.

**Gráfico 40: Relación salario edad por ocupación (2002)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 41: Relación salario edad por ocupación (2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

La adquisición de conocimientos y habilidades cognitivas y no cognitivas es un proceso continuado en el que las competencias adquiridas son un elemento esencial para continuar acumulando lo que conocemos como capital humano. En una serie de trabajos, Heckman y varios coautores (véanse entre otros Cunha et al, 2005, y Heckman, 2000), han desarrollado un modelo de ciclo vital que predice (confirmado por otros trabajos) que la rentabilidad de la inversión en capital humano desciende con la edad. Los rendimientos se reducen con el tiempo en todos los casos porque el aprendizaje en edades tempranas facilita la adquisición de conocimientos adicionales y porque el período de tiempo durante el que la inversión genera un flujo de rendimientos adicionales se hace cada vez más corto al aumentar la edad del individuo.

De hecho, si mostramos la relación entre salario y edad para cada uno de los grupos de titulación (gráficos 42 a 44 para el año 2002 y gráficos 45 a 48 para el año 2006) es evidente que la titulación comporta diferencias muy importantes de salario medio entre los individuos, pero su incidencia en los primeros años es muy pequeña y sólo va cobrando fuerza y nitidez a partir de los veintiocho años. Ello puede suponer un elemento de desmotivación para los jóvenes a la hora de emprender procesos educativos de ciclo superior, ya que no pueden percibir de forma inmediata la rentabilidad de los años de estudio.<sup>52</sup> Además esta situación es bastante estable en el tiempo, ya que, las diferencias entre 2002 y 2006 aparentemente no son significativas, aunque podemos apreciar como en los niveles de titulación inferior se observan en 2006 un perfil salarial más plano (menor rendimiento de la edad), a la vez que muestran una menor pérdida salarial en los últimos tramos de edad.

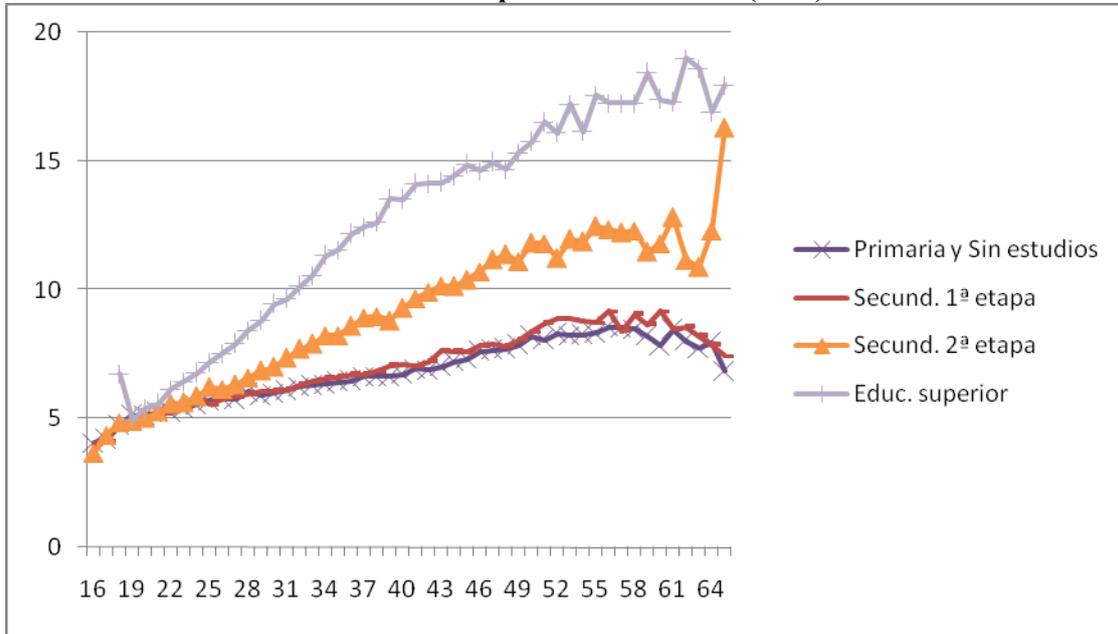
Un hecho muy relevante, es que a mayor titulación del asalariado la rentabilidad de la edad (antigüedad y experiencia) es mayor, lo que parece confirmar que el mayor nivel educativo puede favorecer la adquisición de conocimientos adicionales y una menor depreciación del capital humano adquirido. Por último, los salarios en los niveles de titulación inferior se reducen con la edad en el tramo final, pérdidas mucho más apreciables en los conceptos salariales más amplios, mensual o anual, que en el salario hora, indicando que parte de la compensación por los mayores niveles educativos se

---

<sup>52</sup> Debemos tener presente que esta interpretación, que avala la teoría del capital humano, no es completamente correcta en la medida en que los perfiles salario edad no representan realmente una evolución sino una fotografía instantánea de los salarios medios de diferentes cohortes de edad. Ciertamente, no sabemos si los salarios de los ahora jóvenes se comportarán en el futuro como los de sus mayores.

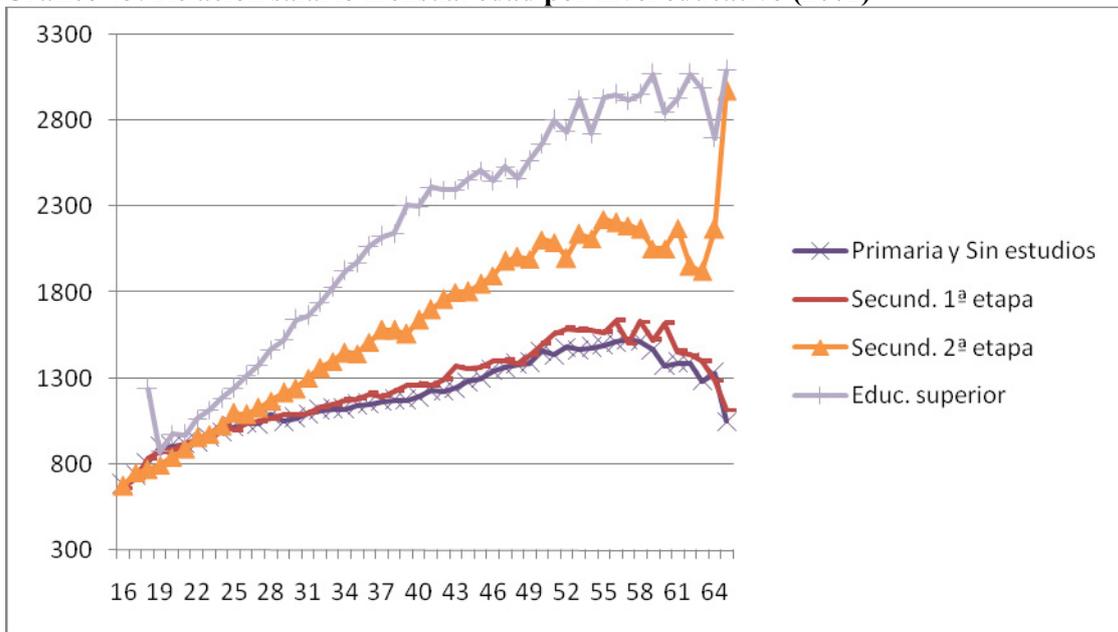
puede relacionar con premios salariales vinculados a mayores jornadas laborales o puestos de mayor responsabilidad.

**Gráfico 42: Relación salario hora edad por nivel educativo (2002)**



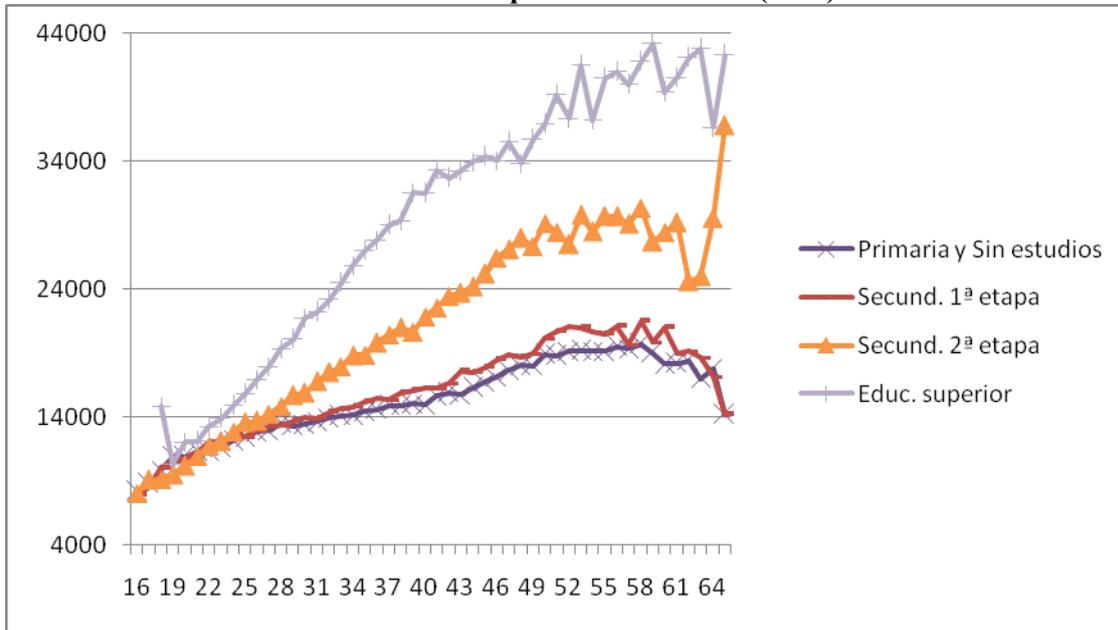
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 43: Relación salario mensual edad por nivel educativo (2002)**



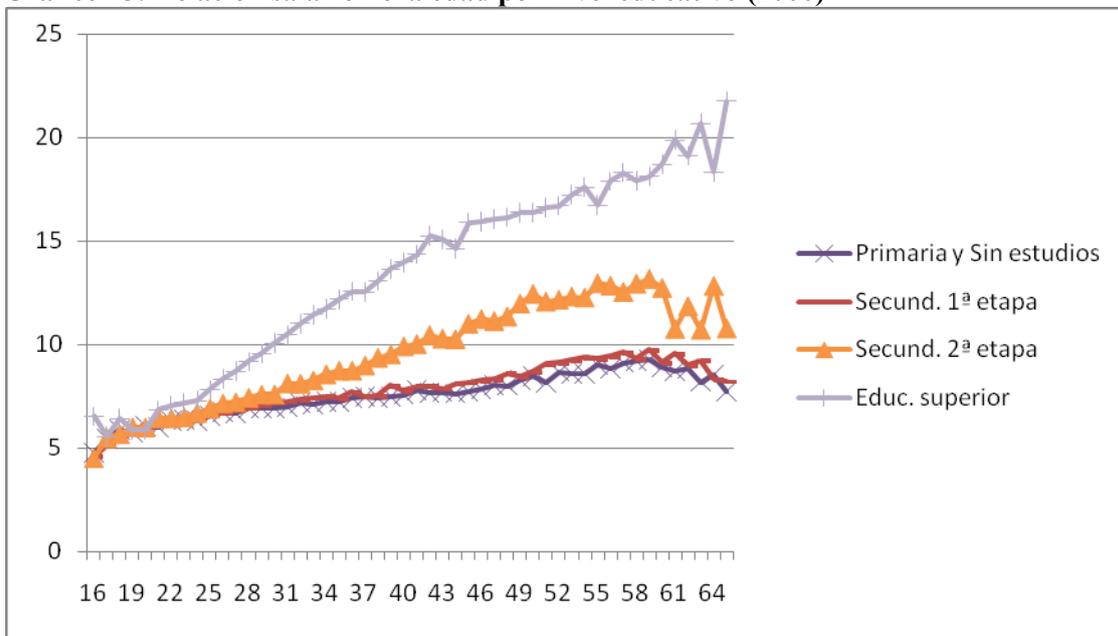
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 44: Relación salario anual edad por nivel educativo (2002)**



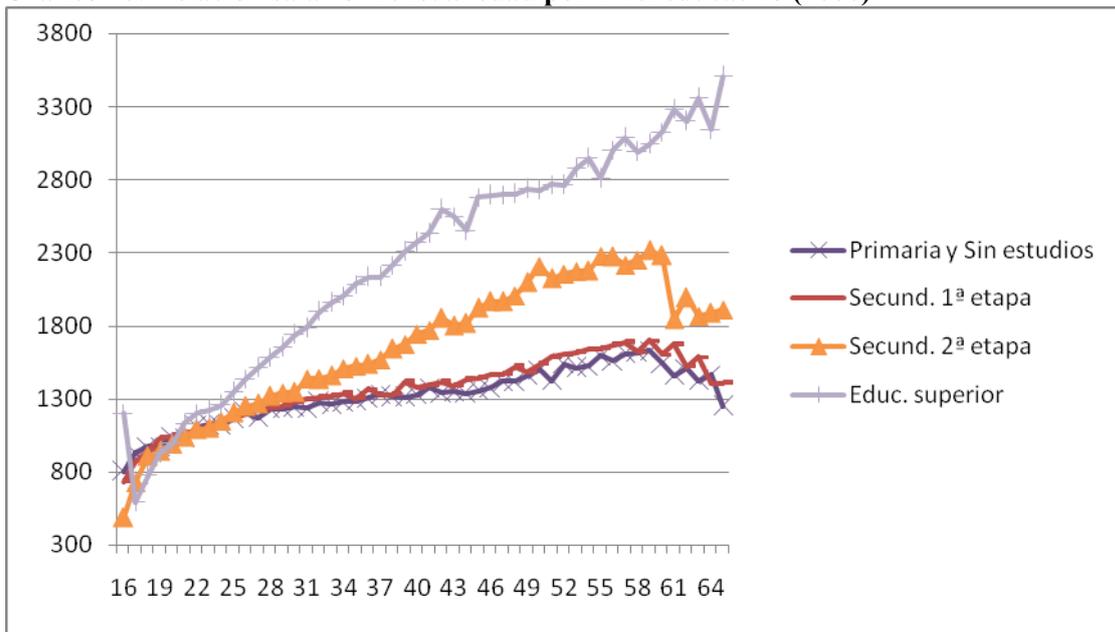
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 45: Relación salario hora edad por nivel educativo (2006)**



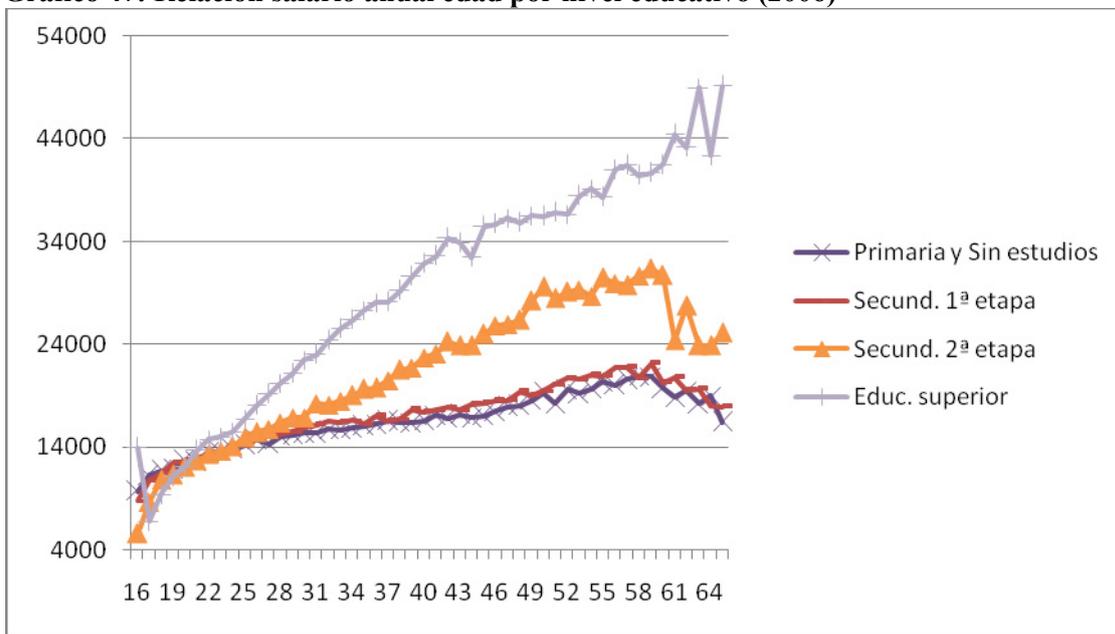
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

**Gráfico 46: Relación salario mensual edad por nivel educativo (2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

**Gráfico 47: Relación salario anual edad por nivel educativo (2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

Sin embargo, y pese a la hipótesis esbozada de crecimiento de los salarios de los mayores con más años de titulación, los gráficos anteriores ponen en evidencia que una parte importante del incremento salarial que se obtiene con los años no viene dado

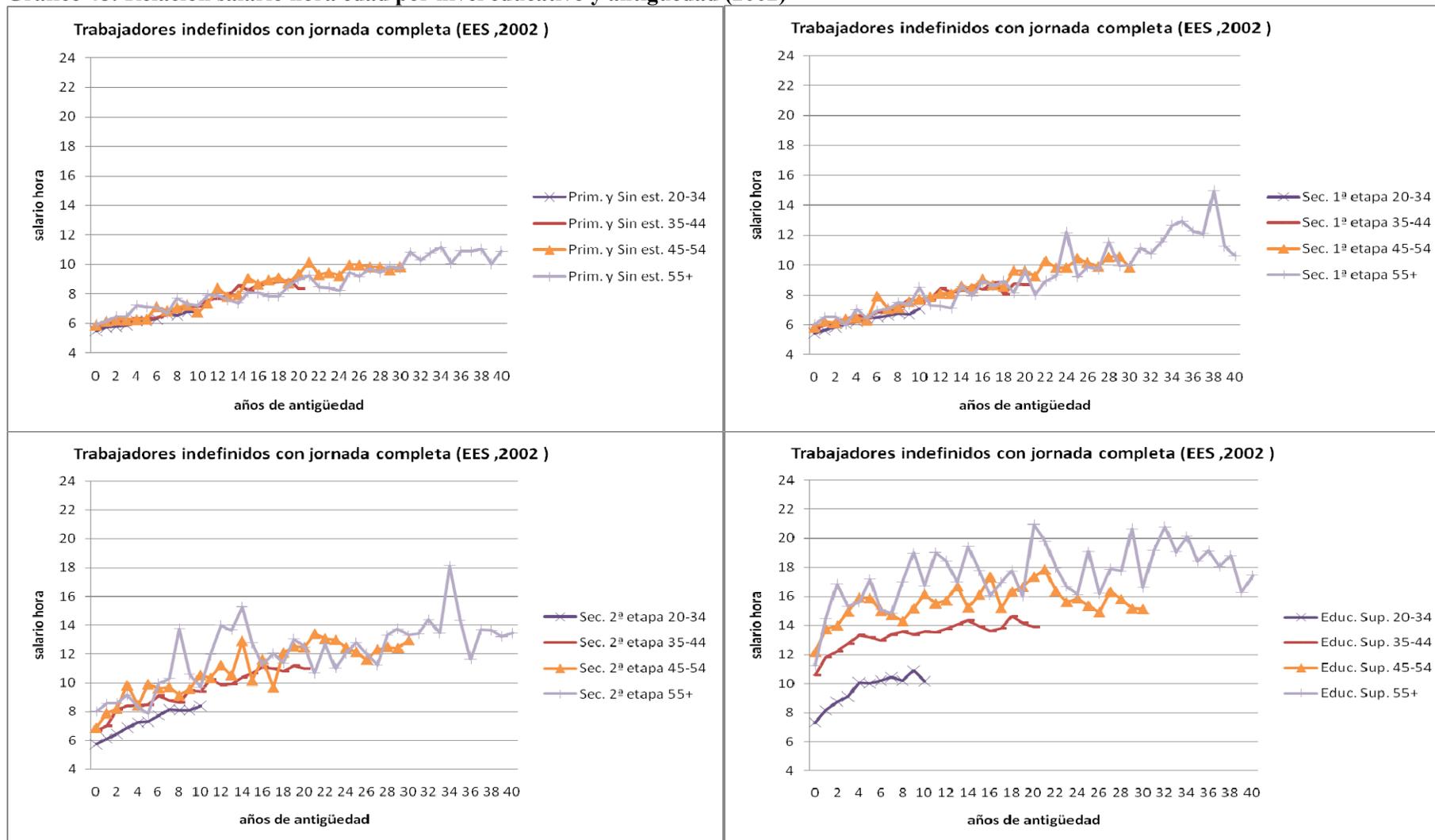
propiamente por la titulación sino más bien por el paso del tiempo medido por la experiencia o la antigüedad. Es cierto que existe una correlación entre las tasas acumuladas de crecimiento interanual de los salarios y el nivel de las titulaciones, pero también que los incrementos interanuales se producen aun sin ninguna titulación.

A continuación, en los gráficos 48 y 49, se ofrece la evolución de los salarios en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, para los diferentes niveles de acumulación de capital humano formal y para distintos tramos de edad. La idea es tratar de aislar el efecto de la edad, es decir, estimar de alguna forma cual puede ser la incidencia de la experiencia anterior, aproximada por la edad del trabajador, sobre su salario. Tres son las principales conclusiones que podemos extraer del análisis gráfico de los perfiles salariales:

- 1.- La antigüedad tiene un efecto positivo y significativo sobre el salario de los trabajadores, independientemente del año o el concepto salarial.
- 2.- La antigüedad tiene el mismo efecto sobre los salarios, independientemente de la edad del trabajador, para los niveles educativos más bajos. Es decir, para un trabajador con Primaria o con Secundaria de primera etapa, un año de antigüedad tiene el mismo efecto sobre el salario tanto si tiene 30 como 50 años.
- 3.- Para el nivel educativo más elevado (Estudios superiores o incluso con Secundaria de segunda etapa) la antigüedad tiene diferentes efectos sobre el salario en función de la edad. En este caso, un año de antigüedad no supone el mismo incremento salarial para un trabajador con estudios superiores con 30 o con 50 años. Sobre todo para los trabajadores con Estudios superiores, la edad supone un premio salarial notable que se justificaría por una valoración de la experiencia previa que no se considera en los niveles educativos anteriores.

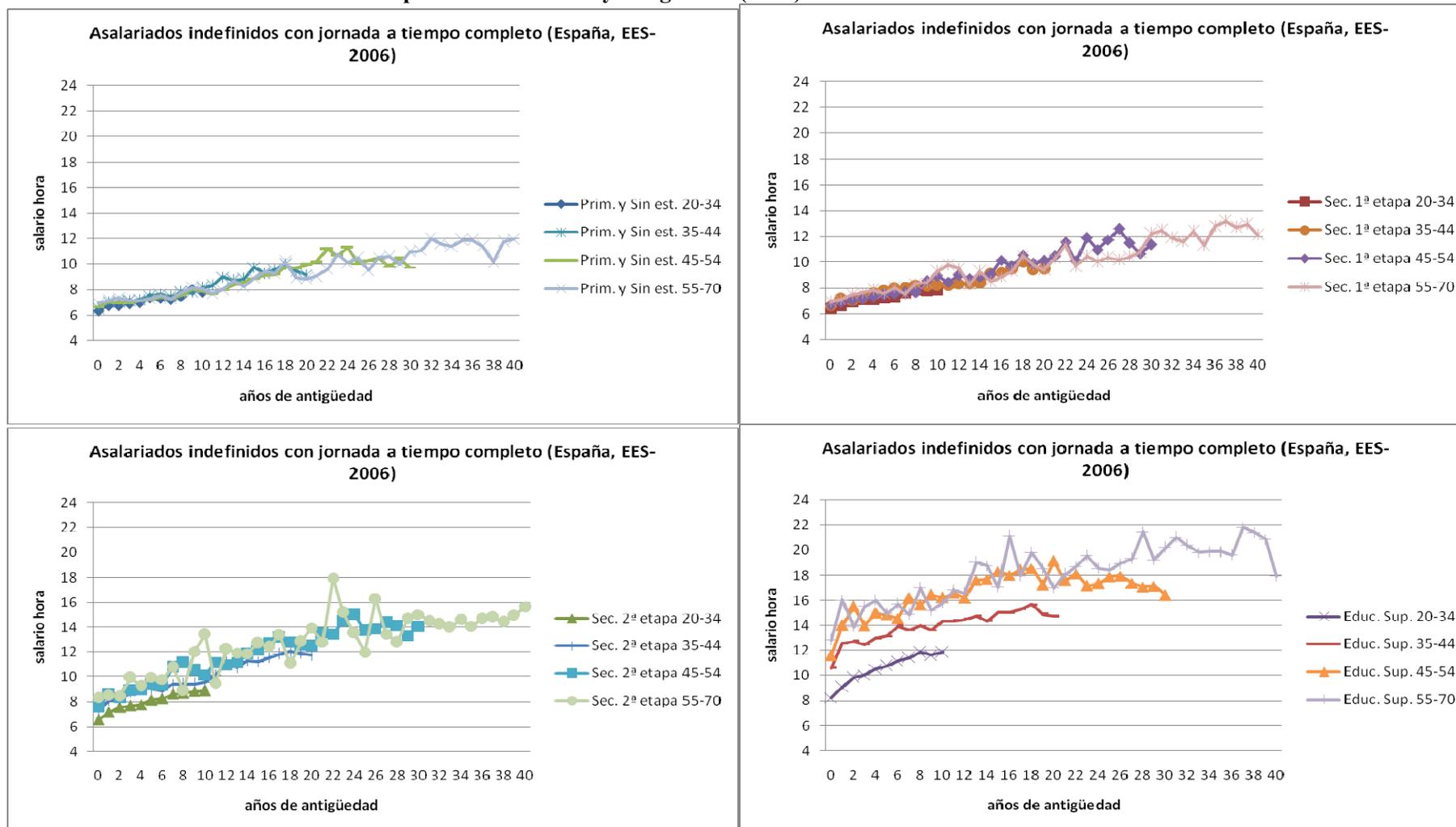
Por último, como queda patente en el análisis gráfico, las diferencias entre los dos años analizados son muy pequeñas, lo que supone evidencia favorable a la robustez de los resultados comentados.

**Gráfico 48: Relación salario hora edad por nivel educativo y antigüedad (2002)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2002.

**Gráfico 49: Relación salario hora edad por nivel educativo y antigüedad (2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

Como conclusión general, podemos decir que la antigüedad tiene un importante efecto positivo sobre el salario independientemente de la edad, el sexo o el nivel educativo del trabajador. Se trata de un resultado esperado, ya que la existencia de un complemento vinculado a la permanencia en el puesto de trabajo es independiente de otras características del trabajador. El efecto positivo se da en todos los conceptos salariales considerados, aunque, por supuesto, tiene una relación más estrecha con los complementos personales. Por lo tanto, la evidencia disponible coincide en mostrar como el salario nominal de los trabajadores aumenta con la edad de los mismos, en mayor medida para los hombres que para las mujeres y para los trabajadores más educados que para los que han alcanzado un nivel educativo inferior. No obstante, un salario nominal superior no implica directamente un mayor coste del trabajador, ya que no estamos considerando su productividad. El incremento salarial observado puede estar plenamente justificado por los incrementos de productividad que puede experimentar el trabajador al adquirir nuevos conocimientos y habilidades en la ejecución de su trabajo, como indica la teoría del capital humano.

Para finalizar este análisis descriptivo de la relación entre salario y edad mostramos a continuación esta relación por sectores económicos en diferentes momentos del tiempo (1995, 2002 y 2006). ¿Valoran todos los sectores económicos la edad de sus empleados de forma homogénea? La respuesta es, rotundamente, no.

En la tabla 12 se muestran los salarios relativos de los trabajadores de 55 a 64 años por sectores (se toma como referencia para cada sector el salario hora de los trabajadores de 20 a 34 años, índice 100). Para que la comparación temporal sea lo más homogénea posible, hemos excluido de la muestra del año 2006 los establecimientos de menos de 10 trabajadores, los cuales no se incluían en las dos encuestas anteriores en 1995 y 2002. Como podemos observar, las diferencias sectoriales son muy importantes, tanto en los valores concretos como en su evolución temporal. Existen ejemplos tanto de perfiles salariales decrecientes (Actividades inmobiliarias y de alquiler, Metalurgia y fabricación de productos metálicos o Textil) como crecientes (Transporte y comunicaciones o Industria del papel) en las diferencias salariales por edad. Sin embargo, en general hay una leve tendencia a la reducción del diferencial salarial por edad, que convive con un incremento en las diferencias entre sectores. Cuatro sectores (Alimentación, Metalurgia, Comercio e Intermediación financiera) tienen un salario relativo en los trabajadores mayores superior a la media para los tres años para los que

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

disponemos de información. No obstante, sólo un sector (Intermediación financiera) ofrece una retribución salarial en este tramo de edad claramente superior a la media de la muestra. Es decir, los trabajadores mayores en este sector cobran relativamente mucho más que los trabajadores jóvenes (hasta un 100% en 2002) pero, además, su salario está por encima de la media de la economía. En los otros tres casos, se trata de sectores con salarios inferiores a la media para todos los tramos de edad considerados, como muestran los salarios relativos por edad y sector que para el año 2006 se muestran en la tabla 13.

**Tabla 12: Salario relativo trabajadores de 55-64 (Salario en el sector de los trabajadores de 20 a 34 años igual a 100)**

		1995	2002	2006
C1	Extracción de productos energéticos y de otros minerales	116,94	115,12	131,21
D1	Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	167,90	146,17	131,75
DA	Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	155,83	159,27	149,39
DD	Industria de la madera y del corcho	130,71	125,12	140,12
DE	Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	148,87	170,31	183,68
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	142,07	178,49	210,36
DG	Industria química	142,13	185,95	160,98
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	139,33	176,86	147,74
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	131,04	148,56	143,51
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	152,17	149,09	147,22
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	142,72	140,15	143,03
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	145,52	159,82	154,29
DM	Fabricación de material de transporte	124,42	153,03	135,74
DN	Industrias manufactureras diversas	141,80	151,11	134,71
EO	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	143,25	164,64	160,47
FO	Construcción	141,85	130,98	130,73
GO	Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	155,72	171,48	175,22
HO	Hostelería	132,03	124,57	132,45
IO	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	127,84	141,59	151,17
JO	Intermediación financiera	153,78	199,98	177,00
KO	Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	171,89	119,76	113,40
MO	Educación		124,19	134,44
NO	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social		134,95	132,85
OO	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales		133,27	157,94
	<b>Total</b>	<b>151,29</b>	<b>149,89</b>	<b>148,15</b>

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la EES 1995, 2002 y 2006.

**Tabla 13: Salario relativo sectorial respecto media nacional por edad (2006)**

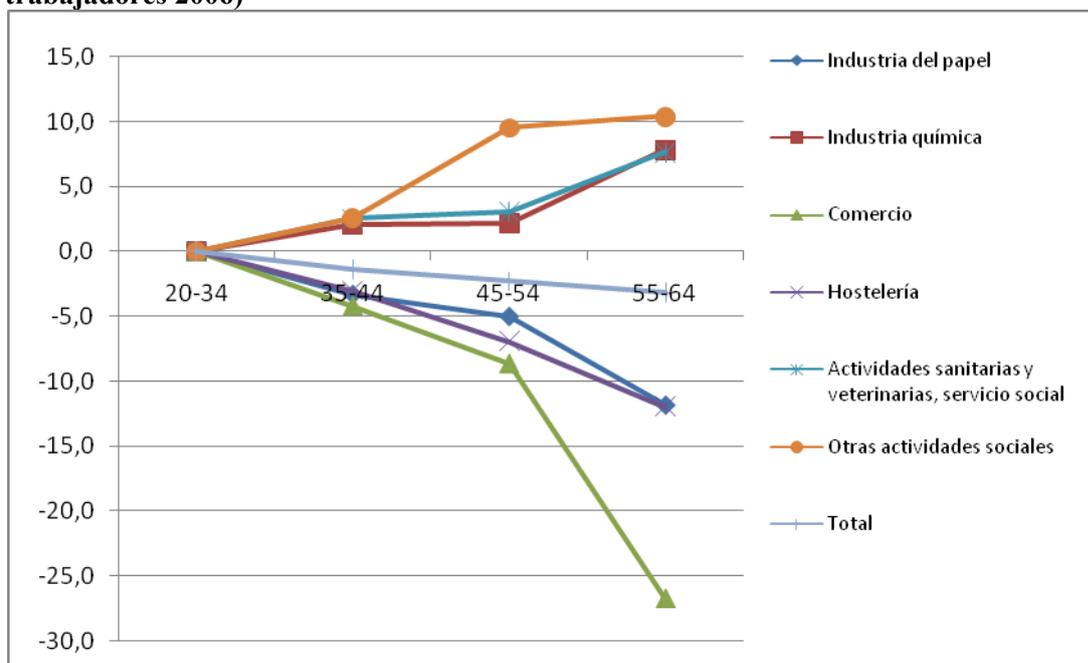
		20-34	35-44	45-54	55-64
	Actividad económica				
C1	Extracción de productos energéticos y de otros minerales	105,2%	103,4%	90,2%	93,2%
D1	Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	73,8%	68,8%	66,1%	65,7%
DA	Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	92,7%	90,9%	89,1%	93,5%
DD	Industria de la madera y del corcho	79,4%	71,9%	69,6%	75,1%
DE	Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	99,4%	110,8%	117,1%	123,3%
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	160,6%	185,5%	186,9%	228,0%
DG	Industria química	125,7%	133,6%	141,5%	136,6%
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	103,1%	92,4%	93,7%	102,9%
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	100,2%	94,1%	93,5%	97,1%
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	101,0%	97,4%	96,9%	100,4%
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	106,7%	107,6%	101,3%	103,0%
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	109,1%	107,7%	107,5%	113,6%
DM	Fabricación de material de transporte	127,5%	117,6%	121,1%	116,8%
DN	Industrias manufactureras diversas	80,3%	75,3%	73,5%	73,0%
EO	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	134,6%	145,0%	156,4%	145,8%
FO	Construcción	93,0%	83,8%	78,7%	82,0%
GO	Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	88,3%	90,9%	92,4%	104,4%
HO	Hostelería	82,8%	74,4%	70,9%	74,1%
IO	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	98,1%	100,9%	104,9%	100,1%
JO	Intermediación financiera	144,5%	171,2%	175,2%	172,7%
KO	Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	95,3%	90,7%	78,6%	73,0%
MO	Educación	141,2%	130,3%	124,8%	128,2%
NO	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	118,5%	114,2%	114,0%	106,3%
OO	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	102,8%	104,4%	100,8%	102,4%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la EES 2006.

Como ya hemos avanzado, el tamaño del establecimiento tiene importantes efectos sobre los diferenciales salariales por edad, que además no son homogéneos por sectores. Considerar a los establecimientos de menos de 10 trabajadores, supone, en general, reducir el salario medio. No obstante, este efecto negativo, que sí se da para todos los tramos de edad considerados, no se produce de forma homogénea por sectores, como muestra el gráfico 50. La inclusión de los asalariados en establecimientos de menos de 10 trabajadores además de reducir el salario medio reduce el diferencial salarial por edad, de forma creciente con la edad. Este efecto no es homogéneo y aunque

esta caída relativa es lo que mayoritariamente se observa (muy fuerte en el Comercio,<sup>53</sup> Hostelería y la Industria del papel), en algunos sectores como la industria química, las actividades sanitarias u otras actividades sociales se produce un incremento en el diferencial salarial por edad.

**Gráfico 50: Diferencias relativas por edad (incluye establecimientos de menos de 10 trabajadores 2006)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2006.

Por último, el análisis realizado permite concluir que, si no consideramos los incrementos en productividad vinculados a la experiencia anterior y en el puesto de trabajo, los trabajadores más caros (con salarios nominales más elevados) deberían encontrarse entre los hombres mayores con nivel educativo superior y en ocupaciones con responsabilidad en los sectores de Intermediación financiera, Alimentación, Siderurgia y Comercio. Es decir, según este análisis, el perfil del prejubilado o del jubilado prematuro (anticipado) en España, si tiene una justificación en el mayor coste

<sup>53</sup> En el Comercio los trabajadores mayores reducen su diferencial respecto a los trabajadores del tramo entre 20 y 34 años en más de 25 puntos. Sin duda, el pequeño comercio no retribuye la antigüedad de la misma forma que los grandes establecimientos comerciales. Los datos, además, muestran que la situación salarial relativa de los trabajadores empeora con la edad, sobre todo en los llamados sectores de bajos salarios. Es decir, las diferencias salariales entre trabajadores por sectores se incrementan con la edad del trabajador. Este hecho tiene importantes repercusiones individuales. Trabajar en un sector de bajos salarios puede no ser una mala opción como medio de incorporarse al mercado laboral cuando se es joven, pero mantenerse en esos sectores o incorporarse en edades medias puede ser muy negativo salarialmente.

laboral del trabajador, debería coincidir en gran medida con esta descripción.<sup>54</sup> Lamentablemente, no existe ningún registro en la Administración Central o Autonómica que recoja la evolución histórica de la cifra de trabajadores prejubilados y su caracterización socioeconómica. A lo sumo, es posible conocer el número de jubilaciones anticipadas que en el momento actual están registradas como trabajadores con demanda de empleo en las oficinas del INEM (cobrando algún tipo de prestación por desempleo), o bien la cifra de jubilados anticipados que reciben ayudas equivalentes, cifras que subestiman de manera muy importante la cifra real de prejubilados.<sup>55</sup> Como método alternativo, se puede tratar de estimar el número y características de los prejubilados a partir de la información contenida en los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).<sup>56</sup>

Según la información disponible en el módulo de la EPA de 2006, el 75% de los prejubilados son hombres, con ocupaciones medias (técnicos y profesionales de apoyo, empleados de tipo administrativo y operadores e instaladores de maquinaria), con bajo nivel educativo y concentrados en los servicios financieros, químico, farmacéutico y de

---

<sup>54</sup> Existe una importante polémica sobre la definición concreta de prejubilado. Según la Consultora Internacional Mercer en un prejubilado se deben dar dos circunstancias: a) el trabajador cesa definitivamente en su actividad profesional remunerada a una edad anterior a la que se fija como edad ordinaria de jubilación para su colectivo; y b) no tiene acceso a una pensión de jubilación, ya sea por jubilación anticipada u ordinaria. En la mayoría de los casos, los prejubilados son personas que, a título personal o por medio de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), han rescindido su relación laboral con la empresa, cobran el desempleo durante dos años y siguen percibiendo un porcentaje de su sueldo hasta la jubilación. Así caracterizado, el prejubilado es un trabajador inscrito en los Servicios Públicos de Empleo, pero que no está en paro; que está retirado, pero que no es jubilado. Por lo tanto, la prejubilación se muestra como una realidad compleja debido a la variedad de situaciones que la comprenden, de difícil detección en la realidad sociolaboral. Esta indefinición genera muchos problemas e importantes malentendidos, sobre todo a la hora de obtener una cuantificación del desempleo. De hecho, el propio Ministro de Trabajo e Inmigración en una reciente intervención en el Senado matizó que solo se puede ser prejubilado a partir de los 61 años. Es decir, un prejubilado es un trabajador con derecho a pensión entre 61 y 65 años, y que ejerce ese derecho, lo que se considera administrativamente como una jubilación anticipada con el mismo tratamiento legal que una jubilación normal, salvo en el cálculo de la cuantía de la pensión que está penalizada. Lo que se entiende por prejubilación según la primera opción es aquel acuerdo en el que se deja de trabajar y se percibe la indemnización, los derechos de protección social y un complemento de la empresa. Por supuesto, renunciando a las mejoras que por estar asalariado se suponen (incluso a veces el fondo de pensiones privado realizado con la empresa), y pasando, en general, a recibir ingresos como parado o inactivo y no como ocupado y activo. En general, entraña una extinción o suspensión del contrato de trabajo. El problema es que la prejubilación según esta primera acepción no tiene una tipificación regulada, de ahí las enormes dificultades para manejar datos fiables y contrastados (CES, 2000).

<sup>55</sup> Por un lado, los trabajadores pueden estar en esta situación de desempleo durante un periodo relativamente corto de su prejubilación, y por otro, una vez alcanzada la jubilación real, ya no se puede considerar un prejubilado, cuando realmente lo ha sido.

<sup>56</sup> La EPA no proporciona explícitamente esta información y es necesario obtenerla de forma indirecta a partir de la combinación de las respuestas a varias preguntas del cuestionario. En nuestro caso utilizamos la información disponible en el módulo realizado en 2006 “Salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva”.

consumo. Esta descripción coincide parcialmente con el perfil obtenido en los párrafos anteriores. La falta de una coincidencia plena se debe a que, en general, los procesos de ajuste de plantilla que llevan parejos prejubilaciones se definen, en una gran mayoría, exclusivamente en función de la edad del trabajador y no de otras características del mismo. En el caso de incluir otros aspectos, como la ocupación o categoría laboral dentro de la empresa, siempre se ha favorecido la prejubilación de trabajadores con niveles de educación formal bajos (los, en principio, menos costosos para la empresa) reflejando que no todos los trabajadores son igualmente sustituibles y que una mayor retribución salarial puede reflejar un mayor rendimiento neto para la empresa en cuestión.

### ▪ **Discriminación o premio salarial**

¿Cuál es el marco teórico que puede justificar que los trabajadores en edad avanzada sean discriminados en sus salarios? En un contexto de información asimétrica, la productividad de los trabajadores no es directamente observable por parte de los empresarios, por lo que éstos utilizarán indicadores para aproximarla. Si dejamos de lado cuestiones relacionadas con la sobreoferta y escasez de trabajadores que pueda haber en determinadas ocupaciones y sectores en un momento concreto<sup>57</sup>, podemos pensar que los empresarios pagarán a los trabajadores en función de su “productividad percibida”. Lo que nos dice la teoría de la discriminación estadística (Arrow, 1973) es que la productividad percibida —o estimada— de un individuo concreto dependerá de las características medias del grupo al que pertenece. De ser cierta esta teoría, este método de aproximar productividades individuales podría ser especialmente perjudicial para el grupo de los trabajadores de más edad. Pensemos en el porqué. Tal y como predice la teoría del capital humano (Becker, 1964), la evidencia empírica nos muestra que las diferencias en niveles educativos<sup>58</sup> entre trabajadores y, por tanto, también en niveles salariales, se incrementan con la edad. Una consecuencia lógica de este enfoque es que la dispersión entre trabajadores, tanto de la productividad real como estimada, aumentará con los años. Si quisiésemos analizar si el grupo de los trabajadores mayores

---

<sup>57</sup> Para una mayor información sobre esta cuestión véase Sloane (1985).

<sup>58</sup> La evidencia empírica disponible para la economía española muestra como los años medios de educación formal del trabajador son decrecientes con la edad del mismo. Por lo tanto, la educación en el puesto de trabajo más que compensaría las diferencias en el capital humano adquirido formalmente. En cualquier caso, las diferencias por edad en la educación formal se están reduciendo de forma muy significativa en los últimos años.

está discriminado salarialmente respecto a un grupo de trabajadores en edades intermedias, deberíamos tener en cuenta que las variables que las empresas utilizan como indicador de la productividad tienen una mayor varianza para el grupo de los trabajadores de más edad. Por tanto, si dos trabajadores de elevada productividad, uno joven y otro mayor, son juzgados según la media del grupo al que pertenecen, en el caso del trabajador de más edad se estaría cometiendo un mayor “error”. Por el contrario, desarrollando la idea que Alcalá y Hernández (2005) aplican para el análisis de la discriminación salarial por género, podríamos pensar que en el caso de dos trabajadores con reducida productividad, y siempre que el empresario fuese neutral al riesgo, se cumpliría el patrón opuesto, estos es, que el error cometido al estimar la productividad beneficiase más al trabajador mayor que al más joven. No obstante, podríamos incluir un factor de aversión al riesgo, tal y como proponen Aigner y Cain (1977) para el caso de la discriminación por sexo. En el caso de los trabajadores mayores, el empresario asumiría un factor de riesgo superior al de los trabajadores más jóvenes, para compensar precisamente la mayor variabilidad existente entre los trabajadores en edades avanzadas, lo que permitiría predecir mayor discriminación salarial de grupo para los trabajadores mayores.

#### **4.2.1.1 El enfoque clásico: la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973)**

Conceptualmente, existe discriminación salarial cuando las diferencias observadas en los salarios entre dos grupos de trabajadores se deben a la valoración de características que no están relacionadas con la productividad (Arrow, 1973). Para Sloane (1985) esta definición sin embargo, no incluye la posibilidad de que trabajadores igualmente productivos puedan recibir salarios más bajos por diferencias en las condiciones de oferta, que nada tienen que ver con problemas de información o prejuicios del empresario, sino con su deseo de maximizar beneficios. Este autor por tanto define discriminación salarial como cualquier forma de trato desigual entre grupos, que no resulte directamente de la minimización de costes.

Asumiendo el concepto de discriminación de Arrow y partiendo de que la edad no está directamente relacionada con la productividad (sí la experiencia y la antigüedad) estimaremos la discriminación salarial por grupos de edad utilizando la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). El análisis de discriminación requiere realizar comparaciones entre grupos. En nuestro caso, como la variable que define los grupos es la edad, se ha decidido definir dos grupos, el grupo objeto de análisis (trabajadores

mayores) y el grupo de referencia (trabajadores en edades centrales). El propósito es analizar las diferencias en la formación de los salarios entre el grupo de edad avanzada respecto al grupo de edad central. De la misma forma que en el análisis de la discriminación por género, podemos descomponer el diferencial salarial en dos sumandos.<sup>59</sup> Un sumando recogerá la parte del diferencial salarial correspondiente a la diferencia en características (o productividades) entre trabajadores mayores y trabajadores en edades centrales. El otro sumando recogerá la parte del diferencial que no viene explicado por esas diferencias en características, que puede ser favoritismo y/o discriminación hacia los trabajadores en edad avanzada.

Con todo, este método presenta algunos inconvenientes. Entre ellos, uno de los más destacados en la literatura es que los resultados varían según el esquema retributivo de referencia que se utiliza como no discriminante<sup>60</sup> así como con las distintas características usadas para estimar la productividad.<sup>61</sup> Otro problema que tiene este método, es que sólo tiene en cuenta trabajadores mayores y de edades centrales “medios”, respectivamente, para el cálculo de la discriminación y/o del favoritismo.<sup>62</sup> De este modo estaríamos suponiendo que la discriminación y el favoritismo se distribuyen homogéneamente a lo largo de la distribución salarial sin tener en cuenta que puede haber grupos de mayores más o menos discriminados o favorecidos, según el caso. Por tanto, y como afirman Del Río *et al.* (2004), a la vez que desperdiciamos un volumen importante de información, calculamos la discriminación sin tener en cuenta los niveles de discriminación soportados por cada individuo (en la siguiente sección se profundiza en el enfoque distributivo de la discriminación salarial). Por último, los resultados dependen crucialmente de la definición de los grupos en función de la

---

<sup>59</sup> En el caso de que consideremos como estructura no discriminatoria la combinación lineal de los precios de ambos grupos, tendríamos que hablar de tres sumandos.

<sup>60</sup> Como ya se ha mencionado, en nuestro caso, hemos escogido como esquema retributivo de referencia el de los trabajadores en edades centrales. La justificación a esta elección es que se trata del grupo de edades de “máximo rendimiento” y que, *a priori*, menores probabilidades tiene de sufrir discriminación (véase Villosio *et al.*, 2008)

<sup>61</sup> El principal problema de la identificación de la discriminación salarial es que la productividad de los trabajadores no es directamente observable. Para estimarla, normalmente se usan características observables de los trabajadores, que inciden directamente en su productividad y salario (por ejemplo, años de escolarización, nivel de estudios, experiencia, “antigüedad”, “edad”, etc.), o que afectan a las condiciones de oferta y demanda en el mercado de trabajo, y por tanto, inciden indirectamente en su productividad y salario (como ejemplos: tipo de ocupación y de contrato, sector, tamaño de la empresa, sector público o privado, tipo de convenio, grado de sindicalización, ubicación, etc.)

<sup>62</sup> Podemos entender como favoritismo el pago de un complemento como el de antigüedad que se cobra independientemente de la productividad real del trabajador, ya que se trata de un complemento que estaría favoreciendo a los trabajadores que más años llevan en la empresa, que en su mayor parte coincidirán con los trabajadores de mayor edad.

variable edad. En esta primera aproximación hemos optado por seguir la clasificación manejada en otros estudios como los de la COM (2004) y Villosio *et al.* (2008). Un grupo será el de los trabajadores mayores (55-64 años), que será el grupo objeto de análisis, mientras que el segundo grupo lo formarán los trabajadores en edades centrales (25-54 años), al que tomaremos como grupo de referencia.

En ausencia de discriminación, y siguiendo el planteamiento de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), el cociente de los salarios entre dos grupos debe ser igual al cociente de sus productividades respectivas. El incumplimiento de esta regla nos indica algún comportamiento ineficiente en la retribución (ya sea por favoritismo o discriminación). Para estimar esta ineficiencia comenzamos por estimar ecuaciones salariales por mínimos cuadrados ordinarios para los dos grupos de edad: mayores y centrales.

$$\ln w_i = Z_i' \hat{\beta} + u_i$$

donde  $w_i$ , es el salario hora para cada individuo,  $Z_i'$ , el vector de características individuales,  $\hat{\beta}$ , el vector de coeficientes estimados y,  $u_i$ , un término de error. Utilizaremos los precios de los trabajadores centrales como la estructura salarial no discriminante:

$$\beta^0 = \hat{\beta}_c$$

Por lo tanto,  $\hat{\beta}_c$  son los precios de valoración de las características de los trabajadores en edades centrales. Podemos entonces calcular el diferencial salarial, base del análisis de la discriminación salarial a partir de:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_c} = (\overline{Z'_m} - \overline{Z'_c}) \hat{\beta}_c + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_c) \overline{Z'_m}$$

donde la barra superior indica la media de la variable y los subíndices  $m$  y  $c$  significan mayores y centrales. En esta ecuación, el diferencial salarial medio se obtiene como suma del diferencial salarial explicado por las características (primer sumando) y el favoritismo o la discriminación hacia los mayores, según cada caso (segundo sumando).<sup>63</sup>

<sup>63</sup> Dado que no utilizamos como referente el total de asalariados, la descomposición propuesta obtiene el resultado neto de la discriminación/favoritismo. De hecho el segundo sumando en esta aproximación estima el favoritismo hacia los mayores. Si el signo fuese negativo estaría indicando que no están favorecidos sino que cobran menos de lo que deberían.

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

En la tabla 14 se muestran los resultados del análisis de la discriminación salarial según la descomposición de Oaxaca para los años 1995, 2002 y 2006 en España.<sup>64</sup> Sin duda, lo más llamativo de los cálculos realizados, es que los trabajadores mayores a pesar de presentar salarios muy superiores a los trabajadores en edades centrales (columna 2), estarían discriminados salarialmente según esta metodología respecto estos últimos (última columna).

**Tabla 14: Discriminación salarial en España según la descomposición de Oaxaca**

	$W_o / W_m$	% del diferencial salarial debido a características	% del diferencial salarial que representa la discriminación	$W_o / W_m$ (en ausencia de discriminación)	Diferencial salarial por diferencia de características	Discriminación
1995	85,74%	156,62%	-56,62%	77,67%	22,33%	-8,07%
2002	82,43%	118,77%	-18,77%	79,13%	20,87%	-3,30%
2006	82,79%	111,90%	-11,90%	80,74%	19,26%	-2,05%
2002 (Total)	83,90%	122,84%	-22,84%	80,22%	19,78%	-3,68%
2006 (Total)	83,68%	115,18%	-15,18%	81,20%	18,80%	-2,48%

Fuente: Elaboración propia a partir de las EES de 1995, 2002 y 2006.

Los cálculos muestran como el diferencial salarial entre trabajadores mayores y en edades centrales (favorable a los mayores) aumentó en más de tres puntos porcentuales entre 1995 y 2002 y después se redujo de forma casi inapreciable (2006). Por otra parte, al aplicar la descomposición de Oaxaca, obtenemos que el porcentaje del diferencial salarial no explicado por las diferencias en características (columna 4) disminuyera bruscamente de un 56,62% a un 18,77% entre 1995 y 2002 y posteriormente en menor medida, hasta situarse en un 11,90%, en 2006. Como consecuencia, la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores para el total de España también se redujo drásticamente en el período 1995-2002, pasando de un 8% a un 3,3% y con menor intensidad entre 2002 y 2006 (situándose en un 2% en ese año). Por otro lado, el diferencial salarial debido a diferencias en características (que en cierta forma cuantifica lo que representa el efecto composición en el diferencial salarial entre

<sup>64</sup> La estimación de la discriminación salarial por edad se realizó sobre la base del salario/hora normal calculado como la ganancia mensual entre las horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de referencia (octubre). Este mes no se caracteriza por pagos ni períodos de ausencia de carácter estacional. La razón de usar este método de cálculo es que la estimación de las horas trabajadas en el mes de referencia es más precisa que con horas anuales. Para poder realizar comparaciones entre trabajadores, la ganancia mensual de aquellos que no obtuvieron un salario mensual completo debido a ausencias no remuneradas se ajustó teniendo en cuenta los días de salario completo.

trabajadores mayores y en edades centrales) también se ha ido reduciendo durante el período de análisis, pasando de un 22,33% en 1995 a un 19,26% en 2006. Esto significa que las características de los nuevos trabajadores mayores en 2006 son menos diferentes de las de los nuevos trabajadores centrales que en 1995<sup>65</sup>.

#### 4.2.1.2 El enfoque distributivo de Jenkins (1994)

Jenkins (1994) traslada los procedimientos del cálculo de la pobreza al análisis de la discriminación salarial. Estableciendo un símil entre ambos fenómenos, este autor plantea que la experiencia discriminatoria y la pobreza son dos fenómenos intrínsecamente individuales, por lo que su distribución entre la población afectada debe de jugar un papel importante. Tal y como destacan Del Río *et al.* (2004), Jenkins introduce tres cuestiones relevantes en el análisis de la discriminación salarial que son: 1) la definición de la discriminación salarial; 2) la identificación de las personas que sufren discriminación y en qué medida; y 3) la agregación de la situación discriminatoria individual en un indicador que pondere las distintas situaciones individuales por medio de algún criterio ampliamente consensuado. De esta forma, Jenkins, elabora un marco normativo para el estudio de la discriminación salarial, basado en la literatura de la privación.

En la sección anterior, vimos que el enfoque clásico resolvía razonablemente bien las dos primeras cuestiones, esto es, el problema de la definición de la discriminación salarial y el problema de la identificación de la discriminación. Es en el tercer punto, en el problema de la agregación de la discriminación individual, en el que falla. A partir de la descomposición de Oaxaca (1973) se puede elaborar un estadístico que resuma el nivel global de discriminación existente en una población:

$$D_0 = 100 \times \left\{ \exp \left[ \overline{Z}'_m (\hat{\beta}_c - \hat{\beta}_m) \right] - 1 \right\}$$

<sup>65</sup> Para obtener muestras comparables y poder realizar el análisis de la discriminación salarial entre los años 2006, 2002 y 1995, en una primera aproximación no se consideraron los sectores de “Educación”, “Actividades sanitarias” y “Otras actividades sociales” de las EES 2002 y 2006, así como a las empresas con menos de 10 trabajadores en el caso de la EES 2006. En un análisis sectorial, se comprobó que los primeros dos sectores se incluían entre los cinco sectores con mayores porcentajes de trabajadores mayores discriminados. Para contrastar su incidencia en la discriminación salarial agregada global, se incluyeron en la muestra y se recalculó la descomposición salarial de Oaxaca para los años 2002 y 2006. En este último año también se incluyeron a las empresas con menos de 10 trabajadores, no disponibles hasta entonces. Los resultados se muestran en las últimas dos filas de la tabla 13. Como se observa la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores es algo mayor cuando incluimos a estos sectores y a las empresas más pequeñas en el análisis.

El problema de este estadístico (que se mostró en la última columna de la tabla 14) es que al cuantificar la discriminación salarial experimentada por el trabajador mayor “medio” al compararlo con el trabajador central “medio”, lo que está evaluando es la discriminación salarial en la media de la distribución de las características. Por tanto, estaríamos agregando los niveles de discriminación individuales ponderando a todos los mayores discriminados por igual, independientemente del nivel de discriminación soportado. A mayores, analizar únicamente la media de la distribución salarial supone un desperdicio enorme de información, ya que la estructura salarial no es constante a lo largo del rango salarial (véase Del Río *et al.*, 2006).

El enfoque distributivo de la discriminación salarial trata de superar estos problemas de agregación de la discriminación individual. El propósito es crear unas medidas normativas de discriminación que atiendan a la “experiencia individual” y sean por tanto funciones de la discriminación individual ( $\hat{r}_{mi} - \hat{y}_{mi}$ ) y no de las distribuciones salariales  $\hat{r}_{mi}$  y  $\hat{y}_{mi}$  tomadas por separado ( $\hat{r}_{mi}$  representa para cada trabajador mayor  $i$  el salario estimado cuando sus características se retribuyen a los precios medios de los trabajadores en edades centrales —es el salario no discriminatorio— mientras que  $\hat{y}_{mi}$  es el salario estimado cuando sus características se retribuyen a los precios medios de los mayores, es decir, el salario con discriminación o favoritismo según convenga<sup>66</sup>). A partir de estas definiciones podemos calcular para cada trabajador mayor el nivel de discriminación que sufre respecto a la que sería su remuneración en ausencia de discriminación. De esta forma definimos  $v_{mi}$  tal que:

$$v_{mi} = \left( \frac{\hat{r}_{mi} - \hat{y}_{mi}}{\hat{r}_{mi}} \right)$$

La información individual obtenida nos permite calcular la Curva de Discriminación Normalizada (Del Río *et al.*, 2006). Esta curva recogería la discriminación per cápita acumulada para el total de trabajadores mayores discriminados en orden decreciente a partir de los más discriminados. Para ello, calculamos para cada  $p=k/n$  ( $0 \leq p \leq 1$ ),

$$D(g; p) = \sum_{i=1}^k \frac{g_i}{n}$$

<sup>66</sup> Ambos salarios se obtienen según las siguientes expresiones:  $\hat{y}_{mi} = \exp(Z'_{mi} \hat{\beta}_m)$  y  $\hat{r}_{mi} = \exp(Z'_{mi} \hat{\beta}_c)$ .

donde,  $g_i(x_m) = \max\{v_{mi}, 0\}$  es el vector de discriminación salarial individual,  $n$  el número total de trabajadores mayores y  $k$  cualquier número entero tal que  $k \leq n$ . Podemos definir  $q = k/n$  como el porcentaje de mayores que sufren discriminación, lo que nos permite estimar la incidencia de la discriminación. A mayores, la mayor o menor concavidad de la curva nos mostraría como se distribuye esa discriminación.

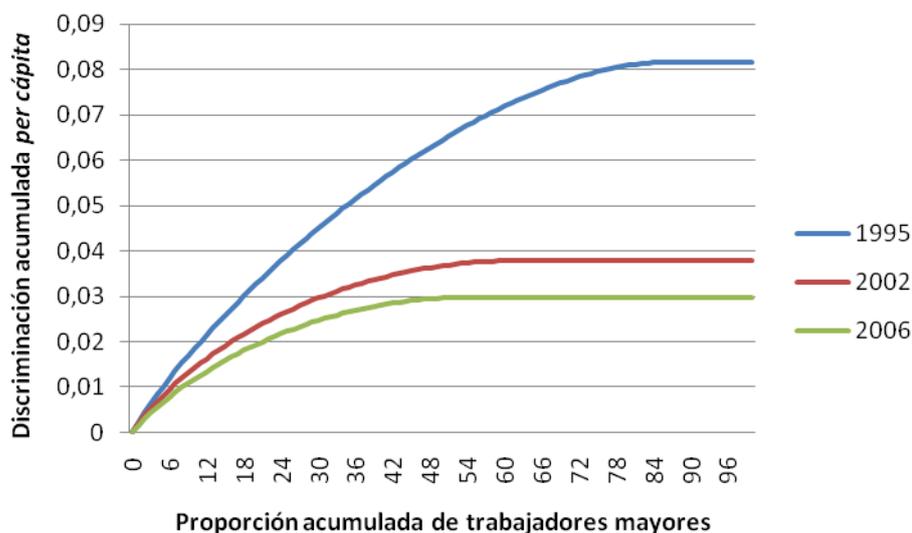
Una de las ventajas de la curva de discriminación es que tal y como está definida sólo recoge propiamente la discriminación sufrida por los mayores. A los trabajadores que son “favorecidos” se les asigna un valor cero (el vector de discriminación salarial individual toma el valor cero cuando  $\hat{r}_{mi} < \hat{y}_{mi}$ , es decir, cuando los trabajadores en edad avanzada son favorecidos). En este sentido la curva de discriminación cumple la propiedad de dominio y la discriminación sufrida por unos trabajadores mayores no se compensa por el favoritismo que perciben otros.

En el gráfico 51 se muestran las curvas de discriminación normalizadas para el conjunto de España para los años 1995, 2002 y 2006.<sup>67</sup> Podemos destacar los siguientes aspectos. En primer lugar, la curva de discriminación normalizada del año 2002 domina en discriminación a la curva del año 1995 y ésta a su vez domina a la del año 2006 (la dominancia en discriminación significa que presenta menos discriminación en todos los tramos de la población). En segundo lugar y especialmente para los años 2002 y 2006, la altura de las curvas nos muestra que los niveles de discriminación agregados detectados con este enfoque (la intensidad de la discriminación) son mayores que los detectados en el enfoque clásico. En tercer lugar, entre el año 1995 y el año 2006 la proporción de trabajadores mayores discriminados disminuyó de aproximadamente un 80% a un 45% (es decir, disminuyó la incidencia de la discriminación). Y en cuarto lugar, también disminuyó la intensidad de la discriminación, de un 8% hasta un 3%. Estos hechos confirman la tendencia de una fuerte caída en la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores apuntada por la metodología de Oaxaca en la sección anterior.

---

<sup>67</sup> Dado que los salarios de la EES de 1995 no son directamente comparables con los de las EES de 2002 y 2006 incluso nominalmente (los primeros están en pesetas y los segundos en euros), resulta especialmente conveniente presentar las curvas de discriminación normalizadas en lugar de las curvas de discriminación absolutas.

Gráfico 51: Curvas de discriminación normalizadas para España (1995, 2002 y 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de las EES de 1995, 2002 y 2006.

## 5 Conclusiones

El envejecimiento de la población es una preocupación recurrente, aunque en ocasiones parece que no acaba de adquirir en las agendas políticas y sociales el protagonismo debido. Siempre existe algún otro problema más urgente que relega a éste a un segundo plano. Seguramente, en esta falta de protagonismo influye la dificultad para comprender exactamente las consecuencias económicas y sociales del cambio demográfico. Un efecto inmediato de la previsible evolución demográfica en España es que a medida que las generaciones del *baby boom* se aproximen a la edad legal de jubilación se producirá un recorte en la oferta de trabajo. Este efecto, a pesar de las posibles mejoras tecnológicas y aumentos en la productividad que puedan llegar, podría suponer un serio contratiempo para el desarrollo macroeconómico general de las economías, así como para su competitividad. Según las previsiones oficiales hacia 2060 el segmento de población en edad laboral, entre 15 y 64 años, se reducirá en más de dos millones setecientas mil personas lo que hará imprescindible aumentar la participación laboral de los trabajadores mayores y retrasar su salida del mercado laboral para apoyar el crecimiento económico y aliviar la presión sobre los sistemas de protección social.

En este contexto, en España y en general en Europa se observa una baja participación laboral de la población mayor que además de los costes sociales también genera también importantes costes individuales (exclusión económica y social,

problemas de salud y la pérdida de confianza y autoestima). Indudablemente, el trabajo es una parte importante de la vida de un individuo, proporcionándole una función y un status en la sociedad.

El presente trabajo se ha centrado en analizar la posición de los trabajadores mayores (55-64 años) en el mercado laboral en España, prestando especial atención a sus condiciones salariales. Nuestro punto de partida es que las bajísimas tasas de participación de los trabajadores mayores en el proceso productivo,<sup>68</sup> pese a haber aumentado significativamente su esperanza y calidad de vida. Estas bajas tasas de participación pueden estar directamente relacionadas con una falta de incentivos salariales a los trabajadores mayores por lo que *deciden* abandonar el mercado laboral o porque los empresarios creen que estos trabajadores perciben salarios demasiado elevados en relación a su productividad y los sustituyen por trabajadores más jóvenes, por lo que los trabajadores mayores se ven *forzados* a abandonar el mercado laboral con el resultado global de una reducción drástica de su participación laboral.<sup>69</sup> Por lo tanto, nuestro objetivo ha sido ofrecer información sobre la economía española que permita concluir hasta dónde la baja participación laboral de los trabajadores mayores es resultado de una política empresarial discriminante, que fuerza a los trabajadores a un abandono prematuro de su actividad laboral o fruto de un proceso optimizador consistente, donde es preferible para la empresa sustituir trabajadores mayores por trabajadores jóvenes, porque la estructura salarial existente prima en exceso la antigüedad. Es decir, el objetivo es ofrecer evidencia empírica consistente sobre el coste salarial de los trabajadores mayores que permita confirmar o desmentir la idea del mayor coste estructural de los mismos para las empresas.

La evidencia indica que el salario es creciente con la edad en España y en el conjunto de la Unión Europea, pero significa eso, qué los trabajadores mayores son “caros”. Una respuesta a esta pregunta requiere disponer de información detallada y

---

<sup>68</sup> La UE considera esta baja participación laboral en un contexto de envejecimiento demográfico una de sus mayores preocupaciones laborales. Su respuesta ha sido incluir dos objetivos específicos dentro de la Estrategia Europea de Empleo, los Objetivos de Estocolmo (2001) y Barcelona (2002), cuyas metas para el 2010 son, respectivamente, elevar la tasa de empleo de la población de entre 55 y 64 años hasta el 50% y aumentar en cinco años la edad media efectiva a la que los europeos abandonan el mercado laboral.

<sup>69</sup> Por supuesto, nuestra aproximación no pretende obviar la influencia de otros factores sino añadir nuevos argumentos. Sin duda, como indica Nickell (2002), el principal factor explicativo de las bajas tasas de actividad de los trabajadores mayores ha sido la estructura del sistema de la seguridad social y un sistema de subsidio por desempleo muy generoso. El reconocimiento de este problema ha llevado a muchos países, entre los que se encuentra España, a tratar de invertir esta tendencia reformando el sistema de pensiones reduciendo los incentivos a la jubilación anticipada e incluyendo bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con sesenta o más años.

precisa sobre los salarios y productividades individuales de los diferentes trabajadores, información, de la que, por el momento no disponemos. Por ello, la respuesta que ofrece esta investigación debe considerarse parcial y condicionada, en parte, por la información disponible y en parte, por la elección de un modelo de determinación salarial con una serie de supuestos sobre el comportamiento de la productividad individual que, por supuesto, inciden de forma determinante en el resultado ofrecido.

Para contestar a esta pregunta, en primer lugar, en la sección 2, se ofrece una panorámica general de la situación de los trabajadores mayores en España, detallando los principales determinantes de la escasa participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral que habitualmente se manejan en la literatura económica. Desde la introducción de los objetivos de Estocolmo y Barcelona se produjeron algunas mejoras que, sin embargo, siguen siendo insuficientes para alcanzar las metas propuestas. El principal resultado de este breve repaso a la situación actual permite concluir que los incentivos financieros no han sido los más adecuados para fomentar la permanencia de los trabajadores mayores en el mercado laboral. A ello se unen unas condiciones inadecuadas desde el punto de vista de las condiciones de higiene y seguridad laboral. En España, por ejemplo, los trabajadores en edad avanzada sufren una incidencia de accidentes mortales superior a otros grupos de edad. Otro factor explicativo de los elevados niveles de inactividad podrían ser las formas de organización del trabajo poco flexibles, dominantes en las relaciones laborales en España. Por último, sabemos que los niveles de formación y educación de los trabajadores mayores son insuficientes, y que estos trabajadores son los que menos formación permanente reciben, lo cual no favorece la prolongación de sus vidas laborales.

En este sentido, las reformas analizadas en este trabajo, que introdujeron un nuevo sistema de jubilación flexible, actúan en la dirección correcta, pero, desde nuestro punto de vista, son insuficientes. Lo mismo se podría decir de la Reforma de la Seguridad Social que entró en vigor en el año 2007. En ambos casos son modificaciones legales que incentivan los aumentos en la edad de retiro, pero la decisión última de posponer la jubilación más allá de los 65, aunque formalmente permanece en el trabajador es una decisión en la mayoría de los casos no voluntaria. Parece evidente que para conseguir atraer a las personas al mercado laboral (especialmente si son mayores) o para conseguir que éstas prolonguen sus vidas laborales (incluso más allá de la edad

legal de jubilación), resulta imprescindible ofrecerles una creciente calidad en sus empleos y garantizar la sustentabilidad de ésta a lo largo del ciclo vital.

En la sección 3 se revisó brevemente el marco teórico que relacionan edad, coste laboral, salario y productividad, y se analizó la posible discriminación laboral de los trabajadores en edad avanzada. En ella repasamos los argumentos utilizados para justificar un trato diferenciado a estos trabajadores y nos planteamos la posibilidad de que estos trabajadores, en contra de la opinión general, puedan ser discriminados incluso en sus salarios.<sup>70</sup> Tras tratar el concepto desde un punto de vista teórico, se mencionaron posibles casos de discriminación por edad en la contratación o en los despidos. A continuación, dado que un salario por debajo del esperado desincentiva la participación del trabajador y puede ser el elemento decisivo para el abandono prematuro del mercado laboral al combinarse con programas de jubilación demasiado generosos, se planteó un modelo que permite mostrar si existe o no discriminación salarial en los trabajadores en edad avanzada. Para ello se aplicó la metodología de Oaxaca (1973) sobre la base de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) para los años 2006, 2002 y 1995. Los resultados indican que la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores era significativa en el año 1995 y se redujo desde entonces. Dado que este enfoque presenta algunos inconvenientes, se realizó un análisis distributivo de la discriminación salarial por edad. Siguiendo a Del Río *et al.* (2004), se elaboraron unas curvas de discriminación normalizadas para los años 2006, 2002 y 1995. Al descomponer ambos efectos, el de la discriminación y el favoritismo, se obtuvieron unos mayores niveles agregados de discriminación salarial hacia los trabajadores mayores. Por otra parte, el análisis nos mostró que entre 1995-2006 la proporción de trabajadores mayores discriminados se redujo de un 80% a un 45% y que la intensidad de la discriminación también descendió de un 8% a un 3%. Por tanto, ambos enfoques, el clásico y el distributivo, confirmaron que entre 1995 y 2006 la discriminación salarial hacia los trabajadores mayores se redujo considerablemente, lo

---

<sup>70</sup> Johnson y Zimmerman (1993) confirma que muchos empleadores e incluso muchos trabajadores creen que la productividad del trabajo decrece con la edad del trabajador en algún momento entre los 40 y los 50 años, por ello, en un esquema salarial creciente con la edad, la posibilidad de la existencia de discriminación salarial en los trabajadores mayores no se contempla como una posibilidad real. Sin embargo, la productividad es un concepto multidimensional y es difícil afirmar que con la edad, el trabajador es efectivamente menos productivo. Mientras que aumenta su experiencia acumulada, se reduce su capacidad física. El resultado neto depende del sector y el puesto de trabajo concreto y por supuesto de elementos institucionales como la formación continua o los incentivos al abandono del mercado laboral.

que en parte se ve confirmado por el incremento en la participación laboral de los trabajadores en edad avanzada.

En relación a la investigación futura, existen diversas vías por las que se podría ampliar el presente trabajo. Por una parte, cabría preguntarse qué efecto tendrá la crisis actual sobre la participación de los trabajadores mayores. Lejos del objetivo propuesto por la EEE para el año 2010 en relación a la tasa de empleo de los trabajadores mayores (en 2008 la tasa de empleo se situó en el 45,6%, casi cinco puntos por debajo del objetivo propuesto), la situación económica puede favorecer el abandono prematuro del mercado laboral de los trabajadores mayores, “*mal menor*” aceptado por fuerzas sociales y sindicales para salvar empresas en dificultades.<sup>71</sup> El resultado final dependerá de los efectos sectoriales de la actual crisis, así como del tipo de soluciones que se adopten para resolver posibles conflictos (intergeneracionales) en el mercado de trabajo. Por otra parte, podría ser relevante profundizar en el concepto de la discriminación laboral por edad. Sin duda, una cuestión aún no resuelta de forma satisfactoria en este ámbito de investigación es la aplicación práctica del concepto de discriminación o favoritismo en relación con la edad: ¿cómo podemos hacer que los trabajadores mayores y más jóvenes sean idénticos en todos los aspectos exceptuando la edad? Sin una clara respuesta a esta cuestión, las estimaciones realizadas siempre serán cuestionadas.

---

<sup>71</sup> Entre el primer trimestre de 2008 y el último de 2009 la tasa de paro de las personas mayores de 55 años casi se ha duplicado en España, pasando del 6,3% al 12,4%.

## Referencias

AIGNER, D. J. y CAIN, G. G. (1977): “Statistical theories of discrimination in labor markets”. *Industrial and labor relations review*, 30:175-187.

ALCALÁ Y HERNÁNDEZ (2005): *Costes laborales y productividad en la economía de la Región de Murcia*, Ed. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

ALIAGA, C. y ROMANS, F. (2006): “The employment of seniors in the European Union”, *European Communities*.

ANTÓN PÉREZ, J. J.; BRAÑA PINO, P. y MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R. (2007): “Edad efectiva de jubilación en España: un análisis a partir de la explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social” en *Jornadas de Usuarios de la Muestra Continua de Vidas laborales*, Madrid.

ARROW, K. (1973): “The theory of discrimination” in Ashenfelter, O. A.; Rees, A. (eds). *Discrimination in labor markets*, Princeton University press, 3-33.

AXA (2005): Estudio Internacional AXA sobre la Jubilación. Jubilación: ¿una nueva vida después del trabajo? [www.retirement-scope.axa.com](http://www.retirement-scope.axa.com).

AXA (2006): Estudio Internacional AXA sobre la Jubilación. Jubilación: ¿una nueva vida después del trabajo? [www.retirement-scope.axa.com](http://www.retirement-scope.axa.com).

BANCO DE ESPAÑA (2009): Comparecencia del Gobernador ante la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo del Congreso del 15.4.2009 ante el Congreso de los Diputados, Madrid.

BANDE, R., M. FERNANDEZ Y V.M. MONTUENGA (2009) *Actividad ocupación y paro: evaluación de la política regional comunitaria en las regiones objetivo 1*, *Papeles de Economía Española*, en prensa.

BECKER, G. S. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

BECKER, G. S. (1964): *Human Capital*. National Bureau of economic research. New York.

BLANCHET, D. y DEBRAND, T. (2007): “Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail: une comparaison européenne”, IRDES DT n°1.

BLANCHFLOWER, D. G. y OSWALD, A. J.: “What makes an entrepreneur?”, *Journal of Labor Economics*, vol. 16, nº 1, 1998, pp. 26–60.

BLINDER, A. S. (1973): “Wage discrimination: reduced forms and structural estimates”, *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436–455.

BLÖNDAL, S. y SCARPETTA, S. (1998): “The Retirement Decision in OECD Countries”, *OECD Working Paper AWP 1.4*.

BOLDRIN, M.; JIMÉNEZ, S. y PERACCHI, F. (2002): “Sistema de pensiones y mercado de trabajo en España”, *Fundación BBVA, Madrid*.

BORJAS, G. (1979): “Job satisfaction, wages and unions”, *Journal of Human Resources*, vol. 14, nº 1, pp. 21–40.

BÖCKERMAN, P. y ILMAKUNNAS, P. (2007): “Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together”, *Discussion Paper No. 166, Helsinki Centre of Economic Research (HECER)*.

CLARK, A. E.; GEORGELLIS, y SANFEY, P. (1998): “Job satisfaction, wage changes, and quits: Evidence from Germany”, *Research in Labor Economics*, vol. 17, pp. 95–121.

CLARK, A. E.; OSWALD, A. y WARR, P. (1996): “Is job satisfaction U-shaped in age?”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 69, nº 1, pp. 57–81.

COMISIÓN EUROPEA (2004): “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo”, *COM (2004) 146 final*.

CONDE RUIZ, J.I. y GARCÍA, E. (2004): “Demografía y empleo de los trabajadores próximos a la jubilación en Cataluña”, *FEDEA Working Paper*.

CONDE RUIZ, J.I. y GALASSO, V. (2004): “The macroeconomics of early retirement”, *Journal of Public Economic*, vol. 88, nº 9, pp. 1849–69.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2003a): “Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros”, *Bruselas*.

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (2000): *Informe sobre vida laboral y prejubilaciones*, *Madrid*.

CREPON, B. y AUBERT, P. (2000): “Productivité et salaire des travailleurs ages”, *Economie et Statistique*, nº 368, pp. 157–85.

CUNHA, F., J. HECKMAN y L. LONCHNER, (2005): “Interpreting the evidence on life cycle skill formation” NBER Working Papers 11331, National Bureau of Economic Research.

RÍO, C. DEL; GRADÍN, C. y CANTÓ, O. (2004): “El enfoque distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género”, Documento de trabajo 0405, Departamento de Economía Aplicada, Universidade de Vigo.

RÍO, C. DEL; GRADÍN, C.; CANTÓ, O. (2006): The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited. ECINEQ Working Paper 2006-25

Doeringer y Piore, 1985

DIAZ SERRANO, L. y CABRAL VIEIRA, J. (2005): “Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from 14 countries”, IZA Discussion Papers, nº 1558, Bonn, IZA.

EUROPEAN COMMISSION (2004): “Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union”, Brussels.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2002): “Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges”, Foundation paper, nº 1, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

FERNÁNDEZ, M. y PENA BOQUETE, Y. (2006): “Diferencias salariales por sexo en Aragón: un análisis comparado de la evolución de la discriminación salarial y su distribución por grupos.”, *Cuadernos Aragoneses de Economía*, vol. 16, nº 1, pp. 113–136.

FLORES MALLO, MANUEL F. (2009): “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*, nº 9/2008, pp. 95–119.

GUTIÉRREZ DOMÈNECH, M. (2006): “El empleo a partir de los 55 años”, "la Caixa" Documentos de Economía, nº 2.

GRUBER, J. y WISE, D. (eds.) (1999): *Social Security Programs and Retirement around the World: Micro Estimation*, NBER/University of Chicago Press.

HAMERMESH, D. S. (1984): "Life-Cycle Effects on Consumption and Retirement", *Journal of Labour Economics*, vol. 2, pp. 353–370.

HECKMAN, J.(2000): "Policies to foster human capital", *Research in Economics* vol. 54., pp.3-56.

HURD, M. D.; SMITH, J. P. y ZISSIMOPOULOS, J. M. (2004): "The effects of subjective survival on retirement and social security claiming", *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, pp. 761–775.

ILAMRINEN, J. (2005): "Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union", Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

JENKINS, S. (1994): "Earnings discrimination measurement: a distributional approach", *Journal of Econometrics*, vol. 61, pp. 81–102.

JIMÉNEZ MARTÍN, S.; LABEAGA, J. M. y VILAPLANA, C. (2006a): "Award Errors and Permanent Disability Benefits in Spain", FEDEA Working Paper.

JIMÉNEZ MARTÍN, S.; LABEAGA, J. M. y VILAPLANA, C. (2006b): "A Sequential Model of Older Workers' Labour Force Transitions After a Health Shock", FEDEA Working Paper.

JOHNSON P. y K. ZIMMERMAN (1993): *Labour markets in an ageing Europe*, Cambridge, Cambridge University Press.

KHANEMAN, D. y KRUEGER, A. B. (2006): "Developments in the measurement of subjective well-being", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, nº 1, pp. 3–24.

KLAMMER, U. (2006): "Flexiseguridad: perspectiva europea", *Revista del MTAS*.

LJUNGQVIST, L. y SARGENT, T. J. (1998): "The European Unemployment Dilemma", *Journal of Political Economy*, vol. 106, nº 3, pp. 514–50.

MANPOWER FUNDACIÓN (2007): "Reclutar y retener trabajadores seniors. Resultados globales".

MCGRARRY, K. (2004): "Health and retirement: do changes in health affect retirement expectations? *Journal of Human Resources* XXXIX, 3.

MONT, D. (2004): “Disability Employment Policy”, Social Protection Discussion Paper Series n° 413, World Bank.

NEUMARK, D. (2008): “The Age Discrimination in Employment Act and the challenge of population aging”, NBER Working Paper Series, n° 14317

NICKELL, S. (2002): “A Picture of European Unemployment: Success and Failure”, Bank of England Monetary Policy Committee and London School of Economics, November 2002.

PARENT THIRION, A.; FERNÁNDEZ MACÍAS, E.; HURLEY, J. y VERMEYLEN, G. (2007): “European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions”, Fourth European Working Conditions Survey, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

OAXACA, R. (1973): “Male-female wage differential in urban labour markets”, International Economic Review, vol. 14, n° 3, pp. 693–709.

OK, W. y TERGEIST, P. (2003): “Improving Workers' Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners”, OECD, DELSA/ELSA/WD/SEM (2003)10.

OMS (2000): “Health systems: improving performance”, en The World Health Report 2000. Organización Mundial de la Salud. Ginebra

PÉREZ, S. y HIDALGO, A. (2000): Los Salarios en España. Madrid, Fundación Argentaria.

REY SUÁREZ, P. (2006): “Os traballadores na Estratexia de Lisboa”.

RODRÍGUEZ FOLGAR, G. (2004): “Envejecimiento y Políticas de Empleo. España”, MTAS, Colección Informes OCDE, Madrid.

RODRÍGUEZ NUÑO, V.: “La tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años de España y sus Comunidades Autónomas en el marco de la Unión Europea y de la Estrategia de Lisboa”, Boletín Económico de ICE, n° 2876.

SLOANE, P. J. (1985): “Discrimination in the Labour Market” en Carline D., Pissarides, C., Siebert, W. y Sloane, P., eds., Labour Economics. London, Longman: 78–158.

TOBES, P., M. ANGOITIA, I. MATEOS, A. SALAS, C. PEREZ, S. GARCIA (2007): “La prolongación de la actividad laboral un reto para la empresa española”, Madrid Circulo de Empresarios.

TSAI, S. P.; WENDT, J. K.; DONNELLY, R. P.; JONG, G. DE y AHMED F. S. (2005): “Age at retirement and long term survival of an industrial population: prospective cohort study” British Medical Journal, 331 (7523): 995.

UTRILLO DE LA HOZ, A. y UBAGO MARTÍNEZ, Y. (2005): “Efectos Redistributivos del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social y Factores Determinantes de la Elección de la Edad de Jubilación. Un Análisis por Comunidades Autónomas”, Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales, nº 3, pp. 5–37.

VAN OURS, J. y L. STOELDRAIJER (2010): Age, wages and productivity, CEPR Discussion Paper n. 7713.

VALLÉS, J. (2007): “El progreso de España en la Estrategia de Lisboa”, OEP.

VILLOSIO, C.; PIERRO, D. DI; GIORDANENGO, A.; PASQUA, P. y RICHIARDI, M. (2008): Working conditions of an ageing workforce, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities.

## ANEXO 1: Los datos. La Encuesta de Estructura Salarial

La principal fuente de información utilizada en este trabajo es la Encuesta de Estructura Salarial (EES), elaborada para los años 2006, 2002 y 1995 por el Instituto Nacional de Estadística. Se trata de una encuesta con un amplio número de observaciones, si bien no representa al total de la población ocupada. Concretamente, la población de referencia está formada por todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización de en un grupo amplio de actividades entre las que se excluyen las agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales (en la EES 1995 y la EES 2002 se excluyen a mayores los centros de cotización de menos de 10 trabajadores y en la EES 1995 la sanidad, la educación y otras actividades sociales).<sup>72</sup>

Existen algunos inconvenientes para analizar la discriminación salarial sobre la base de esta encuesta. El primer inconveniente es que no existen datos sobre variables significativas en el análisis de la determinación de los salarios, y que pueden ser muy importantes para explicar el diferencial salarial por edad como lo es la experiencia laboral. Para tratar de captar la mayor información posible en la muestra, en lugar de incluir una *proxy* de la experiencia laboral calculamos una *proxy* de la experiencia previa a la empresa (o experiencia neta de antigüedad) que es igual a la edad menos la edad de salida del sistema educativo menos la antigüedad del trabajador en su empresa actual. Incluir la experiencia previa y no la experiencia laboral nos permite que al incluir la variable antigüedad, sus efectos no se solapen con la experiencia laboral (experiencia total).

Con relación al segundo inconveniente, el hecho de no incluir algunos sectores relevantes en especial a los empleados del sector público podría sobreestimar el diferencial salarial, aunque conviene no olvidar que muchas administraciones locales han sido unas de las principales impulsoras de los sistemas de jubilación anticipada. Aún menos claro sobre la discriminación salarial, es el efecto de la falta de datos de algunos sectores de servicios personales.

---

<sup>72</sup> La información se obtiene de la explotación conjunta del Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social (SS) y de las declaraciones del Modelo 190: Resumen anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta del IRPF de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT), junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo provenientes de la encuesta anexa a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

A pesar de que la EES presenta una cobertura incompleta del mercado de trabajo, el hecho de disponer de una base de datos metodológicamente homogénea, con una amplia muestra y que incluye información tanto de asalariados como de los establecimientos en los que están ubicados constituye una gran ventaja en el análisis empírico permitiendo alcanzar una amplia comprensión de los procesos relacionados con la determinación de los salarios, tanto por el lado de la demanda como de la oferta.

La estimación de la discriminación salarial por edad se realizó sobre la base del salario/hora normal calculado como la ganancia mensual entre las horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de referencia (octubre). Este mes no se caracteriza por pagos ni períodos de ausencia de carácter estacional (pagos de vencimiento superior al mes o períodos vacacionales) lo que permite obtener unas ganancias mensuales "normales o comunes" minimizando los incidentes en la respuesta al cuestionario debido al comienzo o finalización de la actividad laboral durante dicho mes. Esto supone que la ganancia hora resultante sea inferior a la que se obtendría si utilizáramos datos anuales, ya que en este caso sumaríamos los premios y pagos extraordinarios que se realicen en períodos aleatorios o con periodicidad superior al mes. La razón de usar este método de cálculo es que la estimación de las horas trabajadas en el mes de referencia es más precisa que con horas anuales. Por último, para poder realizar comparaciones entre trabajadores, la ganancia mensual de aquellos que no obtuvieron un salario mensual completo debido a ausencias no remuneradas se ajustó teniendo en cuenta los días de salario completo.

**ANEXO 2: Resultados de las ecuaciones estimadas**

<b>Coefficientes estimados para España en 1995</b>		
<i>Variables</i>	<i>trabajadores 55-64 años</i>	<i>trabajadores 25-54 años</i>
<b>Sexo</b>		
Mujeres	-0,21***	-0,17***
Hombres	referencia	referencia
<b>Titulación</b>		
Sin estudios o con educación primaria completa	referencia	referencia
EGB completa	0,03**	0,01***
Bachillerato y FP de grado medio o superior	0,16***	0,16***
Diplomados universitarios o equivalentes, licenciados, ingenieros, doctores, postgrado	0,20***	0,21***
<b>Experiencia previa</b>		
Inferior a 5 años	referencia	referencia
de 5 a 9 años	0,01	0,04***
de 10 a 14 años	-0,01	0,08***
de 15 a 19 años	-0,01	0,10***
Superior a 19 años	-0,06	0,11***
<b>Experiencia previa<sup>2</sup></b>	-0,00**	0,00***
<b>Antigüedad</b>		
Inferior a 2 años	referencia	referencia
Entre 2 y 4 años	0	0,04***
Entre 5 y 9 años	0,02	0,10***
Superior a 9 años	0,05	0,18***
<b>Antigüedad<sup>2</sup></b>	0	0,00***
<b>Ocupación</b>		
Gerentes	0,54***	0,48***
Universitarios	0,30***	0,31***
Técnicos	0,23***	0,19***
Administrativos	0,07***	0,03***
Servicios	-0,04	-0,03***
Cualificados	referencia	referencia
Operadores	-0,02**	-0,01**
No cualificados	-0,13***	-0,10***
Peones	-0,18***	-0,13***
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,10***	0,08***
Temporal	referencia	referencia
<b>Tipo de jornada</b>		
Completa	0,03	0,06***
Parcial	referencia	referencia
<b>Tamaño de la empresa</b>		
Entre 10 y 49	referencia	referencia
Entre 50 y 99	0,06***	0,08***
100 y más	0,13***	0,15***
<b>Tipo de convenio</b>		
De sector o superior empresa	-0,14***	-0,13***
Empresa o centro de trabajo	referencia	referencia
Otro	-0,13**	-0,10***
<b>Sector de actividad</b>		
Industrias extractivas	-0,17***	-0,09***
Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	-0,34***	-0,40***
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,20***	-0,26***
Industria de la madera y del corcho	-0,35***	-0,36***
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-0,21***	-0,23***
Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,09	-0,01
Industria química	-0,11***	-0,13***

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	-0,27***	-0,26***
Industrias de otros productos minerales no metálicos	-0,23***	-0,20***
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	-0,20***	-0,23***
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	-0,23***	-0,23***
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	-0,27***	-0,29***
Fabricación de material de transporte	-0,23***	-0,25***
Industrias manufactureras diversas	-0,32***	-0,36***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,04	-0,06***
Construcción	-0,18***	-0,23***
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	-0,22***	-0,30***
Hostelería	-0,21***	-0,25***
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,21***	-0,22***
Intermediación financiera	referencia	referencia
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	-0,19***	-0,32***
<b>Comunidad Autónoma</b>		
Andalucía	0,16***	0,12***
Aragón	0,19***	0,16***
Asturias	0,10***	0,11***
Baleares	0,13***	0,12***
Canarias	0,03	0,04***
Cantabria	0,12***	0,06***
Castilla-León	0,05*	0,06***
Castilla-La Mancha	0,08***	0,08***
Cataluña	0,21***	0,20***
C. Valenciana	0,12***	0,13***
Extremadura	0,05	-0,03***
Galicia	referencia	referencia
Madrid	0,20***	0,19***
Murcia	0,04	0,01
Navarra	0,23***	0,19***
País Vasco	0,25***	0,22***
Rioja	0,13***	0,11***
Ceuta y Melilla	0,21***	0,25***
Constante	6,91***	6,54***
R <sup>2</sup>	0,42	0,47
Número de observaciones	11960	105480
Siendo:		
* nivel de significatividad del 5%		
** nivel de significatividad del 1%		
*** nivel de significatividad del 0,1%		

Coeficientes estimados para España en 2002		
<i>Variables</i>	<i>trabajadores 55-64 años</i>	<i>trabajadores 25-54 años</i>
<b>Sexo</b>		
Mujeres	-0,23***	-0,18***
Hombres	referencia	referencia
<b>Titulación</b>		
Sin estudios o con educación primaria completa	referencia	referencia
EGB completa	-0,01	0,01***
Bachillerato y FP de grado medio o superior	0,10***	0,12***
Diplomados universitarios o equivalentes, licenciados, ingenieros, doctores, postgrado	0,19***	0,20***
<b>Experiencia previa</b>		
Inferior a 5 años	referencia	referencia
de 5 a 9 años	0,05**	0,05***
de 10 a 14 años	0,05*	0,10***
de 15 a 19 años	0,07**	0,13***
Superior a 19 años	0,03	0,13***
<b>Experiencia previa<sup>2</sup></b>		
	-0,00**	0,00***
<b>Antigüedad</b>		
Inferior a 2 años	referencia	referencia
Entre 2 y 4 años	0,03*	0,05***
Entre 5 y 9 años	0,07***	0,13***
Superior a 9 años	0,12***	0,24***
<b>Antigüedad<sup>2</sup></b>		
	0,00**	0,00***
<b>Ocupación</b>		
Gerentes	0,74***	0,66***
Universitarios	0,57***	0,44***
Técnicos	0,28***	0,20***
Administrativos	0,04**	-0,03***
Servicios	0,01	-0,03***
Cualificados	referencia	referencia
Operadores	-0,02*	-0,03***
No cualificados	-0,22***	-0,16***
Peones	-0,20***	-0,13***
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,04**	0,05***
Temporal	referencia	referencia
<b>Tipo de jornada</b>		
Completa	0,02	-0,02***
Parcial	referencia	referencia
<b>Tamaño de la empresa</b>		
Entre 10 y 49	referencia	referencia
Entre 50 y 99	0,11***	0,09***
100 y más	0,14***	0,14***
<b>Tipo de convenio</b>		
De sector o superior empresa	-0,09***	-0,08***
Empresa o centro de trabajo	referencia	referencia
Otro	-0,14**	-0,10***
<b>Sector de actividad</b>		
Industrias extractivas	-0,21***	0,01
Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	-0,45***	-0,37***
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,30***	-0,24***
Industria de la madera y del corcho	-0,43***	-0,33***
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-0,22***	-0,18***
Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,16***	0,28***
Industria química	-0,15***	-0,07***
Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	-0,27***	-0,22***

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

Industrias de otros productos minerales no metálicos	-0,29***	-0,17***
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	-0,28***	-0,19***
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	-0,30***	-0,20***
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	-0,32***	-0,23***
Fabricación de material de transporte	-0,27***	-0,18***
Industrias manufactureras diversas	-0,40***	-0,33***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-0,16***	-0,05***
Construcción	-0,24***	-0,15***
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	-0,28***	-0,24***
Hostelería	-0,32***	-0,23***
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,25***	-0,16***
Intermediación financiera	referencia	referencia
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	-0,31***	-0,27***
<b>Comunidad Autónoma</b>		
Andalucía	0,09***	0,11***
Aragón	0,11***	0,13***
Asturias	0,07***	0,10***
Baleares	0,07***	0,15***
Canarias	0,02	0,06***
Cantabria	0,04	0,07***
Castilla-León	0,04*	0,04***
Castilla-La Mancha	0,07***	0,06***
Cataluña	0,17***	0,19***
C. Valenciana	0,06**	0,10***
Extremadura	-0,10***	-0,06***
Galicia	referencia	referencia
Madrid	0,13***	0,16***
Murcia	0,01	0,04***
Navarra	0,13***	0,19***
País Vasco	0,18***	0,19***
Rioja	0,10***	0,11***
Ceuta y Melilla	0,12*	0,14***
Constante	2,10***	1,74***
R <sup>2</sup>	0,58	0,52
Número de observaciones	13212	138247
Siendo:		
* nivel de significatividad del 5%		
** nivel de significatividad del 1%		
*** nivel de significatividad del 0,1%		

Coeficientes estimados para España en 2006		
<i>Variables</i>	<i>trabajadores 55-64 años</i>	<i>trabajadores 25-54 años</i>
<b>Sexo</b>		
Mujeres	-0,24***	-0,18***
Hombres	referencia	referencia
<b>Titulación</b>		
Sin estudios o con educación primaria completa	referencia	referencia
EGB completa	0	0,02***
Bachillerato y FP de grado medio o superior	0,05***	0,10***
Diplomados universitarios o equivalentes, licenciados, ingenieros, doctores, postgrado	0,15***	0,20***
<b>Experiencia previa</b>		
Inferior a 5 años	referencia	referencia
de 5 a 9 años	-0,03	0,04***
de 10 a 14 años	-0,01	0,09***
de 15 a 19 años	-0,04	0,11***
Superior a 19 años	-0,07*	0,11***
<b>Experiencia previa<sup>2</sup></b>	-0,00***	0,00***
<b>Antigüedad</b>		
Inferior a 2 años	referencia	referencia
Entre 2 y 4 años	0,04***	0,05***
Entre 5 y 9 años	0,06***	0,11***
Superior a 9 años	0,15***	0,21***
<b>Antigüedad<sup>2</sup></b>	0	0,00***
<b>Ocupación</b>		
Gerentes	0,72***	0,63***
Universitarios	0,47***	0,35***
Técnicos	0,22***	0,17***
Administrativos	0,07***	-0,02***
Servicios	-0,06***	-0,02***
Cualificados	referencia	referencia
Operadores	-0,04***	-0,03***
No cualificados	-0,15***	-0,12***
Peones	-0,17***	-0,12***
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	-0,02	0,06***
Temporal	referencia	referencia
<b>Tipo de jornada</b>		
Completa	-0,02	0,04***
Parcial	referencia	referencia
<b>Tamaño de la empresa</b>		
Entre 10 y 49	referencia	referencia
Entre 50 y 199	0,08***	0,07***
200 y más	0,11***	0,11***
<b>Tipo de convenio</b>		
De sector o superior empresa	-0,10***	-0,09***
Empresa o centro de trabajo	referencia	referencia
Otro	-0,32***	-0,20***
<b>Sector de actividad</b>		
Industrias extractivas	-0,11***	-0,05***
Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	-0,41***	-0,38***
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,28***	-0,25***
Industria de la madera y del corcho	-0,37***	-0,34***
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-0,18***	-0,22***

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,21*	0,12**
Industria química	-0,15***	-0,09***
Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	-0,33***	-0,24***
Industrias de otros productos minerales no metálicos	-0,26***	-0,17***
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	-0,26***	-0,21***
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	-0,25***	-0,19***
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	-0,28***	-0,24***
Fabricación de material de transporte	-0,24***	-0,17***
Industrias manufactureras diversas	-0,38***	-0,34***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-0,12***	-0,04***
Construcción	-0,21***	-0,16***
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	-0,26***	-0,27***
Hostelería	-0,25***	-0,22***
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,23***	-0,18***
Intermediación financiera	referencia	referencia
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	-0,33***	-0,27***
<b>Comunidad Autónoma</b>		
Andalucía	0,10***	0,09***
Aragón	0,09***	0,12***
Asturias	0,12***	0,09***
Baleares	0,08***	0,14***
Canarias	-0,02	0,01*
Cantabria	0,02	0,05***
Castilla-León	0,04*	0,04***
Castilla-La Mancha	0,03	0,06***
Cataluña	0,17***	0,18***
C. Valenciana	0,06***	0,08***
Extremadura	-0,05*	-0,07***
Galicia	referencia	referencia
Madrid	0,14***	0,15***
Murcia	0,04	0,05***
Navarra	0,18***	0,19***
País Vasco	0,18***	0,18***
Rioja	0,09***	0,11***
Ceuta y Melilla	0,16**	0,07***
Constante	2,49***	1,90***
R <sup>2</sup>	0,52	0,51
Número de observaciones	15518	134432
Siendo:		
* nivel de significatividad del 5%		
** nivel de significatividad del 1%		
*** nivel de significatividad del 0,1%		

Coeficientes estimados para España en 2002 (total)		
Variables	trabajadores 55-64 años	trabajadores 25-54 años
<b>Sexo</b>		
Mujeres	-0,21***	-0,18***
Hombres	referencia	referencia
<b>Titulación</b>		
Sin estudios o con educación primaria completa	referencia	referencia
EGB completa	-0,01	0,01***
Bachillerato y FP de grado medio o superior	0,08***	0,11***
Diplomados universitarios o equivalentes, licenciados, ingenieros, doctores, postgrado	0,16***	0,19***
<b>Experiencia previa</b>		
Inferior a 5 años	referencia	referencia
de 5 a 9 años	0,05**	0,05***
de 10 a 14 años	0,03	0,10***
de 15 a 19 años	0,05*	0,13***
Superior a 19 años	0,02	0,13***
<b>Experiencia previa<sup>2</sup></b>	-0,00***	0,00***
<b>Antigüedad</b>		
Inferior a 2 años	referencia	referencia
Entre 2 y 4 años	0,02	0,05***
Entre 5 y 9 años	0,06***	0,13***
Superior a 9 años	0,10***	0,23***
<b>Antigüedad<sup>2</sup></b>	0,00**	0,00***
<b>Ocupación</b>		
Gerentes	0,75***	0,67***
Universitarios	0,56***	0,49***
Técnicos	0,28***	0,20***
Administrativos	0,08***	-0,02***
Servicios	-0,01	-0,05***
Cualificados	referencia	referencia
Operadores	-0,02*	-0,03***
No cualificados	-0,17***	-0,15***
Peones	-0,20***	-0,14***
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,06***	0,06***
Temporal	referencia	referencia
<b>Tipo de jornada</b>		
Completa	0,05***	-0,02***
Parcial	referencia	referencia
<b>Tamaño de la empresa</b>		
Entre 10 y 49	referencia	referencia
Entre 50 y 99	0,11***	0,09***
100 y más	0,14***	0,15***
<b>Tipo de convenio</b>		
De sector o superior empresa	-0,09***	-0,08***
Empresa o centro de trabajo	referencia	referencia
Otro	-0,07***	-0,06***
<b>Sector de actividad</b>		
Industrias extractivas	-0,20***	0,01
Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	-0,44***	-0,37***
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,30***	-0,24***
Industria de la madera y del corcho	-0,42***	-0,33***
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-0,21***	-0,18***

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,17***	0,27***
Industria química	-0,13***	-0,07***
Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	-0,26***	-0,21***
Industrias de otros productos minerales no metálicos	-0,28***	-0,17***
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	-0,27***	-0,19***
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	-0,29***	-0,19***
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	-0,30***	-0,23***
Fabricación de material de transporte	-0,26***	-0,18***
Industrias manufactureras diversas	-0,40***	-0,32***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-0,16***	-0,05***
Construcción	-0,22***	-0,15***
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	-0,28***	-0,23***
Hostelería	-0,32***	-0,22***
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,25***	-0,16***
Intermediación financiera	referencia	referencia
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	-0,34***	-0,27***
Educación	-0,36***	-0,21***
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-0,38***	-0,27***
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,29***	-0,24***
<b>Comunidad Autónoma</b>		
Andalucía	0,09***	0,10***
Aragón	0,10***	0,11***
Asturias	0,06**	0,07***
Baleares	0,09***	0,14***
Canarias	0,02	0,05***
Cantabria	0,04	0,05***
Castilla-León	0,04*	0,04***
Castilla-La Mancha	0,05**	0,05***
Cataluña	0,15***	0,16***
C. Valenciana	0,05**	0,08***
Extremadura	-0,05	-0,03***
Galicia	referencia	referencia
Madrid	0,12***	0,13***
Murcia	0,02	0,03***
Navarra	0,13***	0,17***
País Vasco	0,18***	0,18***
Rioja	0,09***	0,09***
Ceuta y Melilla	0,15***	0,18***
Constante	2,08***	1,74***
R <sup>2</sup>	0,58	0,52
Número de observaciones	15862	167398
Siendo:		
* nivel de significatividad del 5%		
** nivel de significatividad del 1%		
*** nivel de significatividad del 0,1%		

Coeficientes estimados para España en 2006 (total)		
Variables	trabajadores 55-64 años	trabajadores 25-54 años
<b>Sexo</b>		
Mujeres	-0,21***	-0,17***
Hombres	referencia	referencia
<b>Titulación</b>		
Sin estudios o con educación primaria completa	referencia	referencia
EGB completa	0	0,02***
Bachillerato y FP de grado medio o superior	0,05***	0,10***
Diplomados universitarios o equivalentes, licenciados, ingenieros, doctores, postgrado	0,15***	0,19***
<b>Experiencia previa</b>		
Inferior a 5 años	referencia	referencia
de 5 a 9 años	-0,02	0,04***
de 10 a 14 años	0	0,09***
de 15 a 19 años	-0,03	0,11***
Superior a 19 años	-0,07**	0,11***
<b>Experiencia previa<sup>2</sup></b>	-0,00***	0,00***
<b>Antigüedad</b>		
Inferior a 2 años	referencia	referencia
Entre 2 y 4 años	0,04***	0,07***
Entre 5 y 9 años	0,07***	0,12***
Superior a 9 años	0,16***	0,22***
<b>Antigüedad<sup>2</sup></b>	0	0,00***
<b>Ocupación</b>		
Gerentes	0,73***	0,65***
Universitarios	0,49***	0,43***
Técnicos	0,22***	0,17***
Administrativos	0,07***	-0,01***
Servicios	-0,08***	-0,06***
Cualificados	referencia	referencia
Operadores	-0,04***	-0,03***
No cualificados	-0,14***	-0,13***
Peones	-0,17***	-0,12***
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	-0,02	0,04***
Temporal	referencia	referencia
<b>Tipo de jornada</b>		
Completa	0,01	0,03***
Parcial	referencia	referencia
<b>Tamaño de la empresa</b>		
Menos de 10	referencia	referencia
Entre 10 y 49	0,08***	0,08***
Entre 50 y 199	0,16***	0,15***
200 y más	0,20***	0,21***
<b>Tipo de convenio</b>		
De sector o superior empresa	-0,07***	-0,07***
Empresa o centro de trabajo	referencia	referencia
Otro	-0,05	-0,08***
<b>Sector de actividad</b>		
Industrias extractivas	-0,07*	-0,02**
Industria textil, de la confección, del cuero y del calzado	-0,37***	-0,35***
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,25***	-0,23***
Industria de la madera y del corcho	-0,34***	-0,31***
Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-0,16***	-0,20***

## ¿Son los trabajadores mayores “caros”?

Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,24**	0,14***
Industria química	-0,11***	-0,06***
Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	-0,29***	-0,22***
Industrias de otros productos minerales no metálicos	-0,23***	-0,15***
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	-0,22***	-0,19***
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	-0,21***	-0,17***
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	-0,24***	-0,22***
Fabricación de material de transporte	-0,21***	-0,15***
Industrias manufactureras diversas	-0,35***	-0,31***
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-0,10***	-0,03**
Construcción	-0,18***	-0,14***
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	-0,24***	-0,24***
Hostelería	-0,22***	-0,18***
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,20***	-0,16***
Intermediación financiera	referencia	referencia
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	-0,30***	-0,25***
Educación	-0,30***	-0,20***
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-0,24***	-0,20***
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	-0,22***	-0,21***
<b>Comunidad Autónoma</b>		
Andalucía	0,09***	0,07***
Aragón	0,08***	0,10***
Asturias	0,10***	0,09***
Baleares	0,09***	0,16***
Canarias	-0,01	0,02***
Cantabria	-0,01	0,04***
Castilla-León	0,02	0,03***
Castilla-La Mancha	0,04*	0,07***
Cataluña	0,14***	0,15***
C. Valenciana	0,04**	0,07***
Extremadura	-0,04*	-0,04***
Galicia	referencia	referencia
Madrid	0,13***	0,13***
Murcia	0,04*	0,05***
Navarra	0,17***	0,18***
País Vasco	0,18***	0,18***
Rioja	0,08***	0,09***
Ceuta y Melilla	0,15**	0,11***
Constante	2,29***	1,79***
R <sup>2</sup>	0,53	0,51
Número de observaciones	20426	177495
Siendo:		
* nivel de significatividad del 5%		
** nivel de significatividad del 1%		
*** nivel de significatividad del 0,1%		