

Prolongar la vida laboral:

¿Por qué? ¿Dónde estamos? ¿Cómo hacerlo?

Alfonso Arellano, Rafael Doménech y Juan Ramón García
Fundación Transforma España

29 de junio de 2022

Mensajes principales



¿Por qué prolongar la vida laboral?

Al menos, por tres motivos:

1. Porque **mejora la sostenibilidad del estado de bienestar y del sistema público de pensiones**. La longevidad y la edad de entrada en el mercado de trabajo han aumentado de forma ininterrumpida durante las últimas décadas.
2. Porque **tiene externalidades positivas sobre el empleo y la productividad de los trabajadores jóvenes**.
3. Porque **favorece el funcionamiento cognitivo**.



¿Dónde se encuentra España?

Las tasas de actividad y empleo de la población española de 55 y más años todavía se sitúan lejos de las que tienen las economías líderes de la OCDE, en parte por diferencias en capital humano.



¿Cómo impulsarla?

1. **Incentivar que los trabajadores de edad avanzada dilaten su vida activa**, aumentando su atractivo y facilitando la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión.
2. **Eliminar los obstáculos que entorpecen la retención y contratación de trabajadores de edad avanzada**, favoreciendo la diversidad generacional en la empresa y el cambio de cultura, combatiendo el edadismo y adoptando fórmulas de trabajo y remuneración flexibles.
3. **Mejorar la empleabilidad y productividad de los trabajadores de edad avanzada**, previniendo la obsolescencia e impulsando la adquisición de nuevas competencias mediante formación permanente.

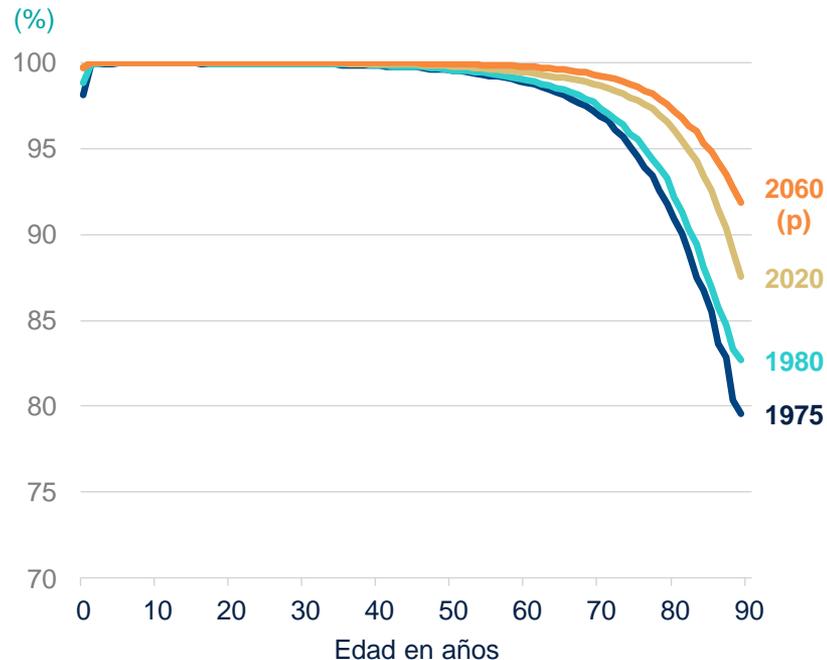
01

¿Por qué prolongar la vida laboral?

¿Por qué prolongar la vida laboral?

Porque mejora la sostenibilidad del sistema público de pensiones (1/3)

ESPAÑA: PROBABILIDAD DE SUPERVIVENCIA A CADA EDAD



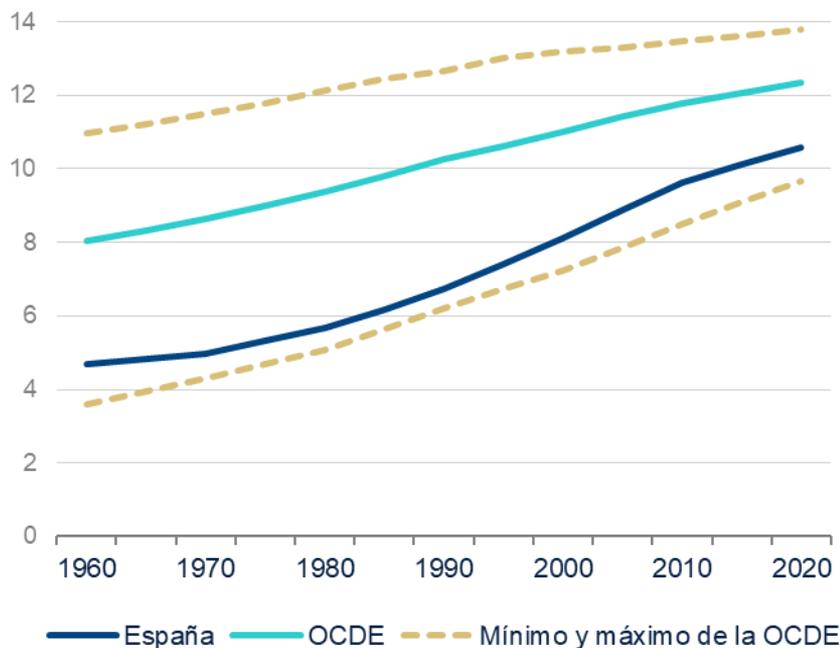
Fuente: BBVA Research a partir de INE.

- La esperanza de vida al nacimiento de la población española ha aumentado 9 años desde 1975 hasta superar los 79 en el caso de los hombres y los 85 en el de las mujeres.
- El incremento de la longevidad se explica por el avance de la probabilidad de supervivencia de los mayores de 65 años.
 - La esperanza de vida a los 65 años ha crecido un 34% desde mediados de la década de los 70.
 - Además, el 75% del aumento desde 2000 es con buena salud (OMS, 2022).
- Estas tendencias continuarán durante las próximas décadas. Según el INE, la esperanza de vida al nacimiento repuntará 5 años hasta 2060 (4 años a los 65 años).

¿Por qué prolongar la vida laboral?

Porque mejora la sostenibilidad del sistema público de pensiones (2/3)

AÑOS DE ESTUDIO DE LA POBLACIÓN ADULTA (NÚMERO DE AÑOS PROMEDIO)



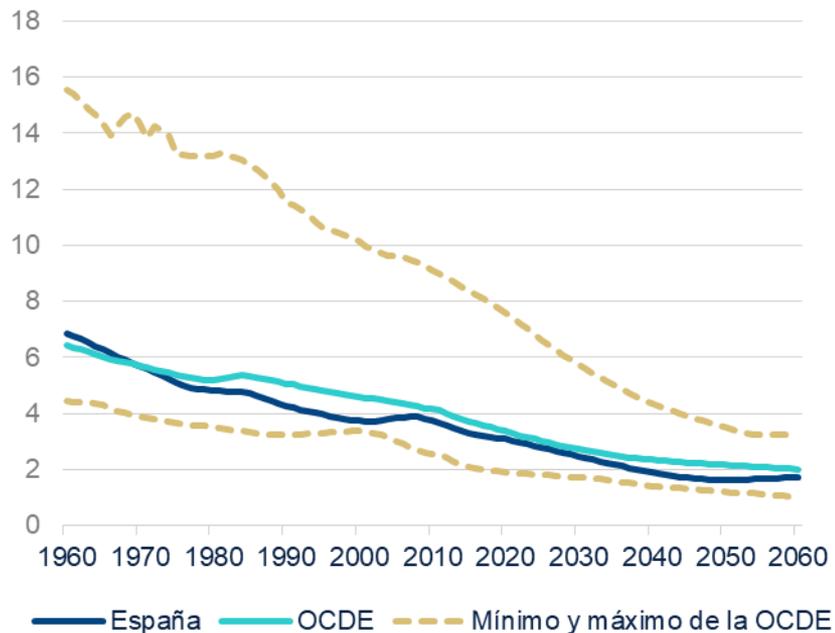
- La incorporación al mercado laboral se ha retrasado casi 5 años en España (4 en la OCDE) desde los años 60 del siglo pasado.
- El motivo principal es el aumento del número medio de años de estudio, que se ha más que duplicado entre 1960 y 2020.
- La disrupción digital intensifica el progreso técnico sesgado en habilidades, que favorece a las personas con estudios superiores (Andrés y Doménech, 2021), lo que incentiva adicionalmente retrasar la entrada en el mercado laboral.

¿Por qué prolongar la vida laboral?

Porque mejora la sostenibilidad del sistema público de pensiones (3/3)

RATIO DE SOSTENIBILIDAD

(POBLACIÓN ENTRE 20 Y 64 AÑOS/POBLACIÓN DE 65 Y MÁS, %)



Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

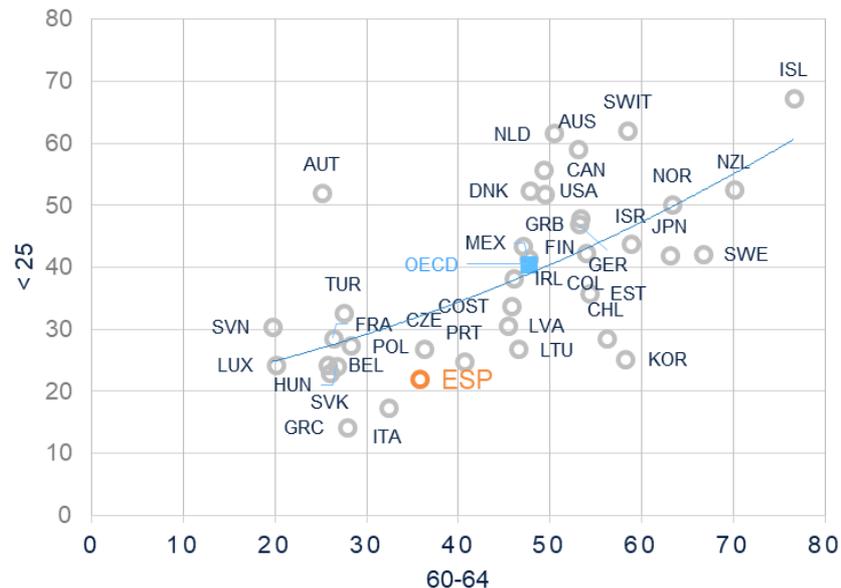
- El incremento de la longevidad y el retraso de la entrada en el mercado laboral **dificultan la sostenibilidad del sistema de pensiones**.
- El número de personas en edad de trabajar por cada pensionista ha disminuido de 7 en 1960 a 3 en 2020...
- ... y lo seguirá haciendo en los próximos años hasta alcanzar 2 en 2060 según la OCDE.
- En ausencia de reformas de calado, **el gasto público en pensiones podría rozar el 17% del PIB a mediados de siglo** (De la Fuente *et al.*, 2020). El déficit contributivo del sistema de pensiones en 2021 ya supuso el 2,2% del PIB y las previsiones apuntan a un aumento de varios puntos adicionales (Devesa y Doménech, 2022).

¿Por qué se debe prolongar la vida laboral?

Porque la cantidad de trabajo no es fija y el trabajo de los mayores facilita el de los jóvenes

TASAS DE EMPLEO: MENORES DE 25 AÑOS Y POBLACIÓN PRÓXIMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN

(PROMEDIO 2010 - 2020, %)



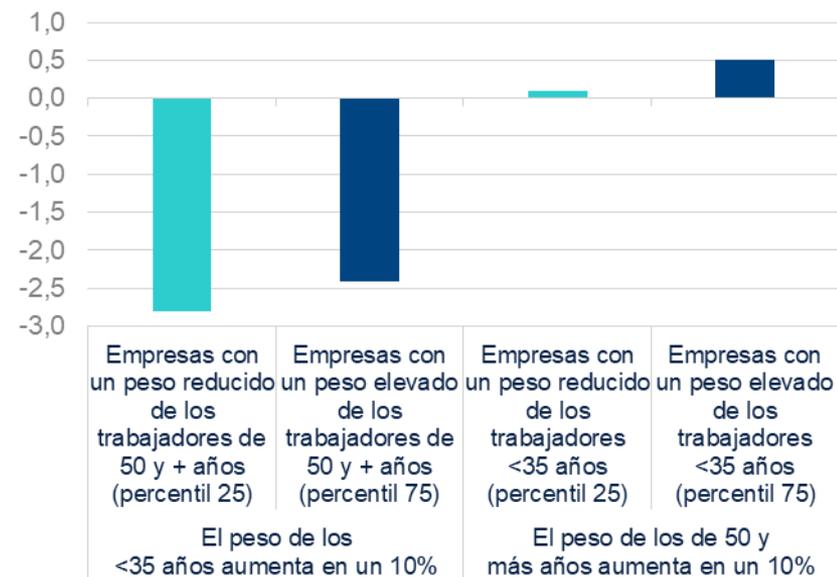
- A nivel agregado, el empleo de mayores y jóvenes es complementario, no sustitutivo (Gruber y Wise, 2010; OCDE, 2013, 2020; Carta *et al.*, 2021, entre otros).
 - Solo durante un ciclo recesivo y a corto plazo prolongar la vida laboral iría en detrimento del empleo juvenil (Boeri *et al.*, 2016; Bertoni y Brunello, 2021).
- Cuando una persona de edad avanzada continúa activa aumenta la demanda agregada y reemplaza servicios de no-mercado por servicios de mercado prestados por otros grupos poblacionales (en particular, los jóvenes) → Mayor nivel de empleo agregado.

¿Por qué prolongar la vida laboral?

Porque tiene externalidades positivas sobre la productividad de los trabajadores jóvenes

DIFERENCIAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DEPENDIENDO DE LA COMPOSICIÓN DEL EMPLEO EN LA EMPRESA POR EDAD

(CON RESPECTO AL GRUPO DE 35 A 49 AÑOS, %)



- **La diversidad de edades en la empresa impulsa la productividad** al crear sinergias entre los trabajadores experimentados y los jóvenes (Carta *et al.*, 2021; Jäger y Heining, 2019; OCDE, 2020; Sauvagnat y Schivardi, 2020).
- Cuando se excluye el efecto composición (sectorial, tamaño de la empresa, etc.), se obtiene que **los jóvenes son más productivos cuando trabajan con más empleados con más experiencia** (transferencia de conocimientos, capacidades gerenciales).
- **El beneficio es bidireccional:** los ocupados de edad avanzada también son más productivos cuando trabajan con menores de 35 años.

*Datos para Alemania, Costa Rica, Finlandia, Japón y Portugal.

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE (2020).

¿Por qué se debe prolongar la vida laboral?

Porque mejora el funcionamiento cognitivo



ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO COGNITIVO

Los estudios científicos (Lupton *et al.*, 2009; Hale *et al.*, 2021) encuentran que la ampliación de la vida laboral favorece el funcionamiento cognitivo:

- Protege contra la demencia.
- Retrasa la aparición de la enfermedad de Alzheimer en aquellos individuos que la padecen (seis meses por cada año adicional de trabajo).



EDAD DE JUBILACIÓN Y MORTALIDAD

El retraso en la edad de jubilación tiene un efecto mixto sobre la mortalidad (Belles *et al.*, 2022; Bloemen *et al.*, 2017; Garrouste y Perdrix, 2021; Kuhn *et al.*, 2020; Jiménez-Martín, 2021).

El resultado depende del tipo y las condiciones del empleo: la mortalidad es menor en trabajos cualificados, con menor carga física y psicosocial.

Los resultados justifican la adaptación de la edad de salida según las preferencias y las condiciones del trabajo desempeñado.



IMPLICACIONES REDISTRIBUTIVAS

Las personas que se jubilan más tarde tienden a tener más educación, capacidades, habilidades y formas de trabajo (Anxo *et al.*, 2019), así como carreras más productivas y más recursos financieros que los que se jubilan de forma temprana.

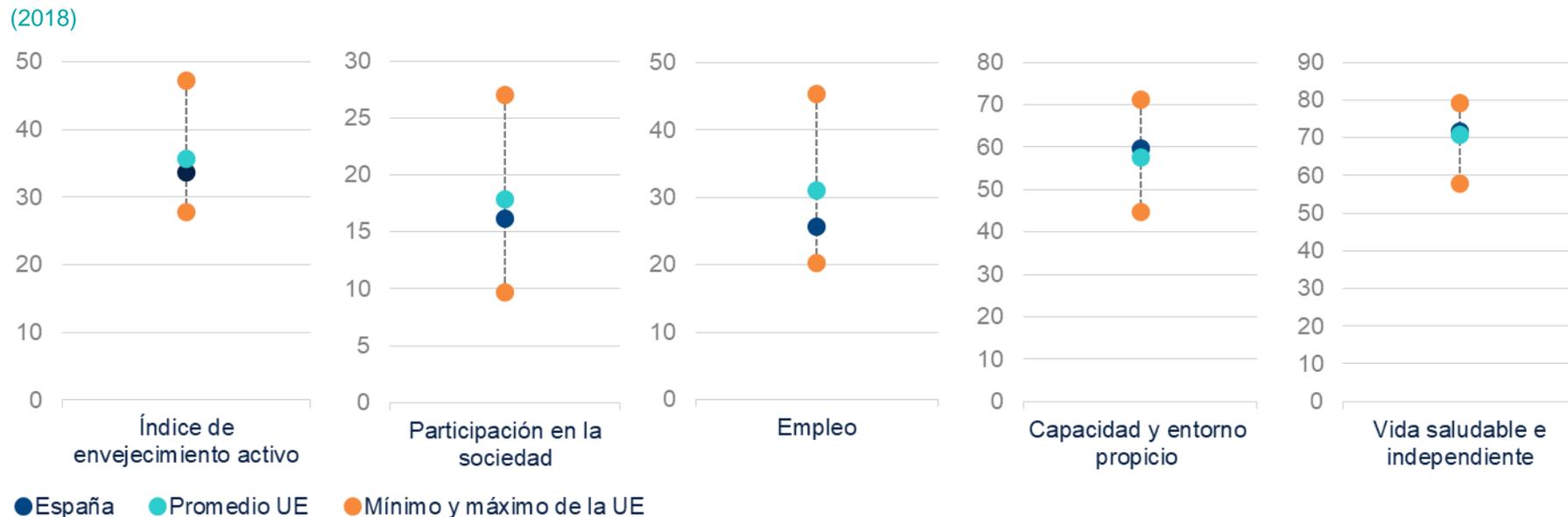
Incentivar la jubilación tardía tiene implicaciones redistributivas, al reasignar las prestaciones de las pensiones públicas de los individuos que se jubilan antes a los que se jubilan después (Kolsrud *et al.*, 2022), salvo si se respeta el equilibrio actuarial.

02

¿Dónde estamos?

La situación laboral de los mayores en España como condicionante del envejecimiento activo

ÍNDICE DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN LA UE (2018)



Nota: El índice toma valores entre 0 y 100. Un valor más elevado indica un mayor aprovechamiento del potencial de la población mayor.

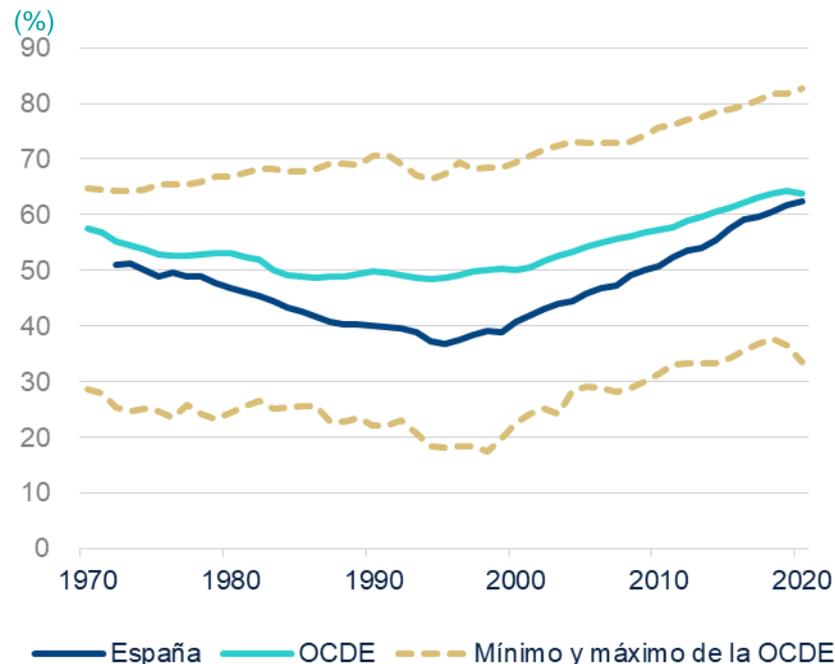
Fuente: BBVA Research a partir de Comisión Europea (2021). Véase <https://bit.ly/37axxUV>

La escasa participación en el mercado laboral de los trabajadores mayores en España limita su contribución a la sociedad y la economía. España ocupa el puesto 18 en la UE en el índice de envejecimiento activo y el 22 en la dimensión de empleo.

La situación laboral de los mayores en España

Participación laboral (1/2)

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN ENTRE 55 Y 64 AÑOS



* Excluida Islandia.

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

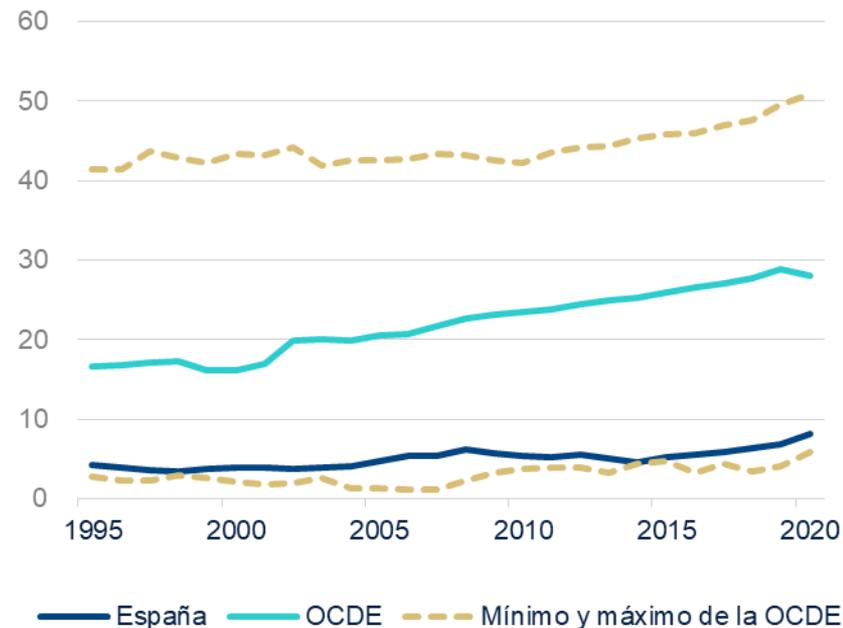
- La tasa de actividad de la población española entre 55 y 64 años se ha incrementado más de 25 puntos desde mediados de la década de los 90...
- ... pero todavía se encuentra lejos de la de las economías líderes de la OCDE (Suecia, Estonia, Nueva Zelanda y Japón).
- Se espera que, con las políticas adecuadas, la participación laboral de la población española entre 55 y 64 años continúe aumentando hasta alcanzar el 79% en el año 2060 (Comisión Europea, 2021).

La situación laboral de los mayores en España

Participación laboral (2/2)

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN ENTRE 65 Y 69 AÑOS

(%)



- La falta de incentivos para prolongar la vida laboral ha provocado que España se sitúe entre las economías de la OCDE con una menor tasa de actividad de la población entre 65 y 69 años.
- La diferencia con el promedio de la OCDE ha aumentado durante las últimas tres décadas.

* Excluida Islandia.

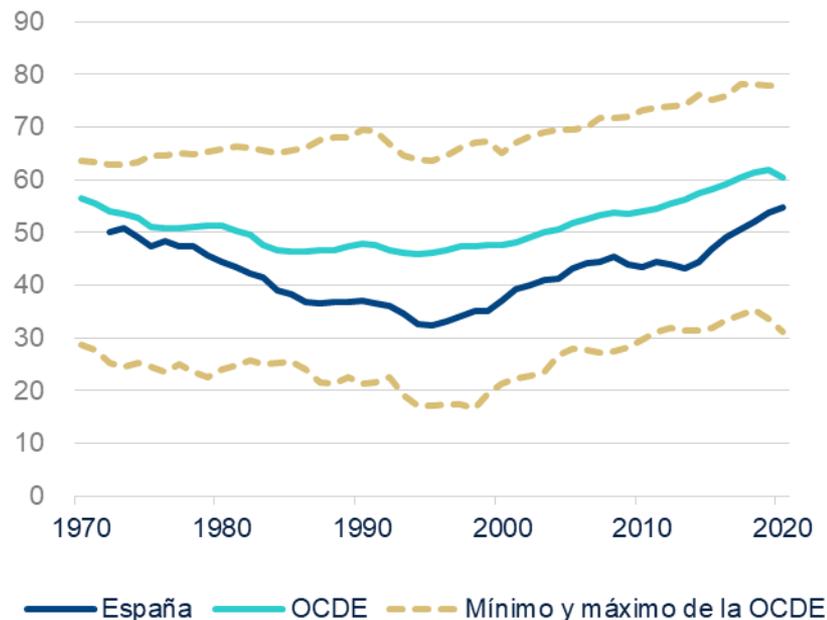
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

La situación laboral de los mayores en España

Empleo (1/2)

TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN ENTRE 55 Y 64 AÑOS

(%)



- En línea con la participación en el mercado de trabajo, la tasa de empleo de la población entre 55 y 64 años ha crecido desde mediados de los años 90.
- Todavía se sitúa 6 puntos por debajo del promedio de la OCDE.

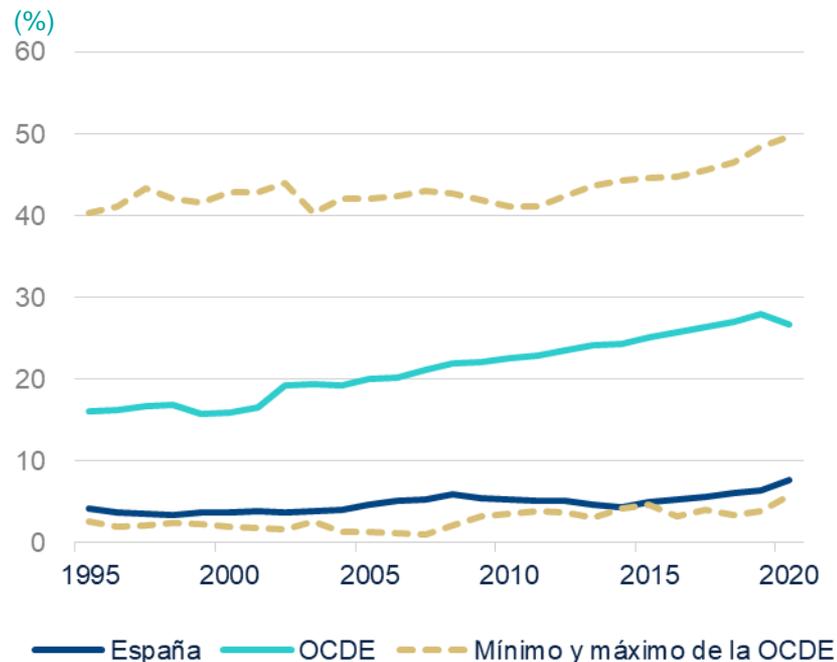
* Excluida Islandia.

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

La situación laboral de los mayores en España

Empleo (2/2)

TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN ENTRE 65 Y 69 AÑOS



- Apenas el 8% de la población española entre 65 y 69 años está ocupada, frente al 27% en el promedio de la OCDE y el 50% en Japón y Corea.
- La tasa de empleo de los mayores entre 65 y 69 años está en línea con la de otros países europeos como Austria, Francia, Bélgica y Eslovenia.

* Excluida Islandia.

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

La situación laboral de los mayores en España

Capital humano

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN ENTRE 55 Y 64 AÑOS Y RESULTADOS PIAAC



Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

- Las diferencias en tasas de participación de los trabajadores de edad avanzada entre países reflejan **diferencias en capital humano**.
 - El coste de oportunidad de abandonar el mercado laboral es mayor para aquellos trabajadores más cualificados.
- España se sitúa entre las economías de la OCDE en donde los trabajadores cuentan con menores **competencias** relativas.
- La **participación en acciones formativas para adultos** (formales o informales) es comparativamente reducida en España en relación con las economías líderes de la OCDE (43% en España vs 69% en Suiza)...
- ... sobre todo, para las personas entre 55 y 64 años (29% en España vs 57% en Suiza).

03

¿Cómo hacerlo?

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

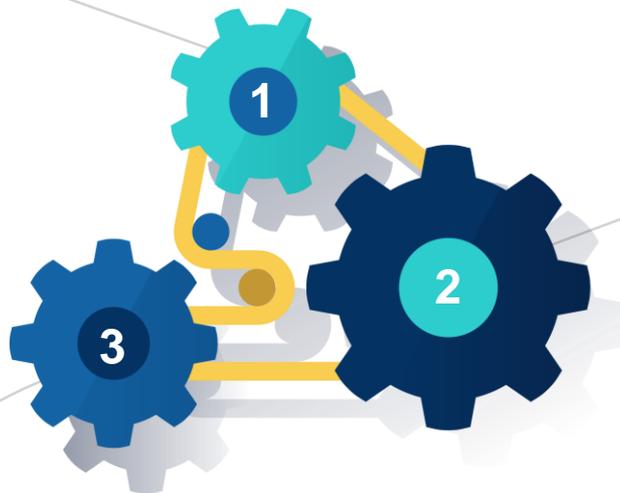
Tres ámbitos de actuación interrelacionados

Incentivar que los trabajadores de edad avanzada dilaten su vida activa

Facilitar la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión y aumentar su atractivo

Mejorar la empleabilidad y productividad de los trabajadores de edad avanzada, lo que incentiva el cambio de cultura a favor de la diversidad

Prevenir la obsolescencia e impulsar la adquisición de nuevas competencias mediante formación permanente



Eliminar los obstáculos que entorpecen la retención y contratación de trabajadores de edad avanzada

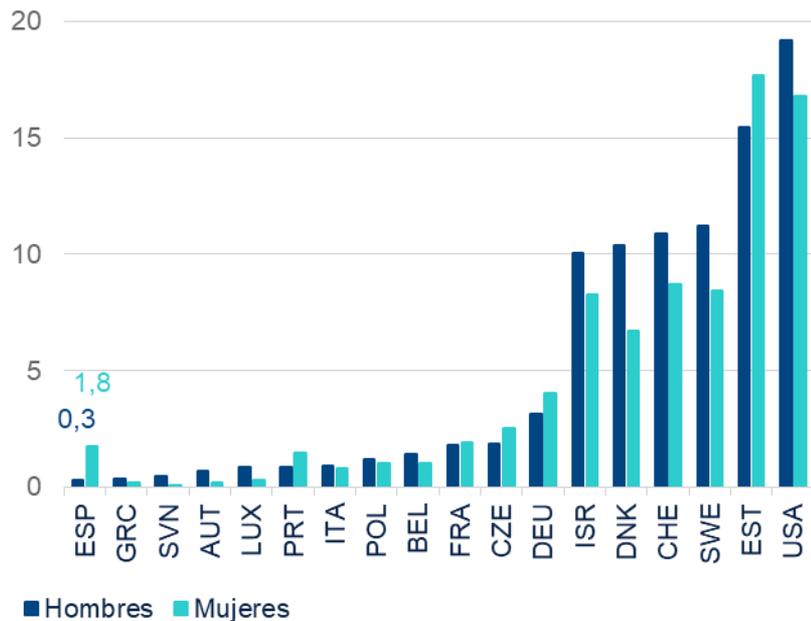
Favorecer la diversidad generacional en la empresa, combatir el edadismo y adoptar fórmulas de trabajo y remuneración flexibles

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

1. Incentivar que los trabajadores de edad avanzada dilaten su vida activa

PORCENTAJE DE TRABAJADORES ENTRE 60 Y 69 AÑOS QUE COMBINAN TRABAJO Y PENSIÓN

(2014 - 2015, %)



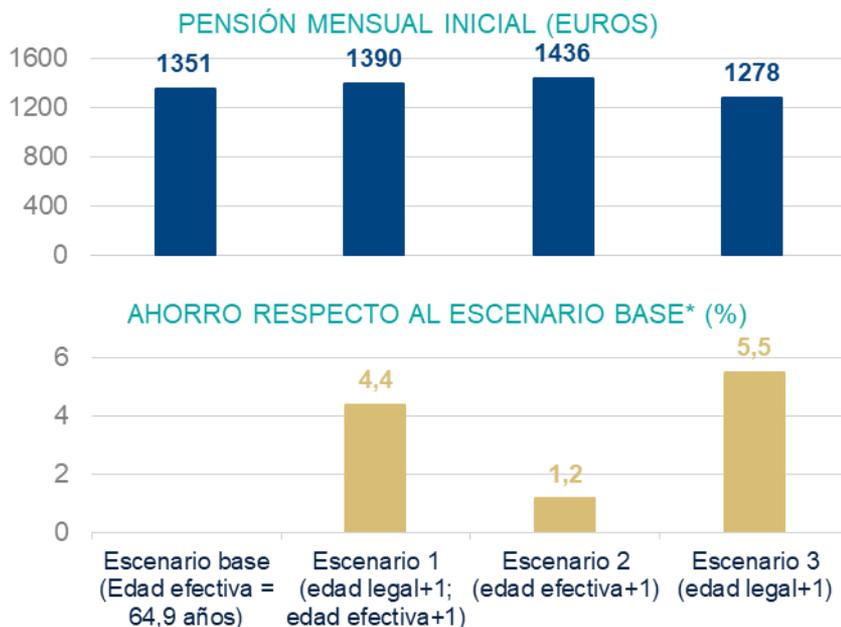
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

- La posibilidad y el atractivo de **compatibilizar trabajo y pensión** condicionan la prolongación de la vida laboral.
- España es uno de los países de la OCDE donde menos trabajadores compaginan trabajo y pensión. Antes de 2013, apenas existía la posibilidad; desde entonces, las modalidades son restrictivas y poco atractivas (Jiménez-Martín, 2021; Sánchez-Martín y Jiménez-Martín, 2021).
 - **Jubilación parcial:** exige contrato de relevo si el trabajador no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación. **Jubilación flexible:** condicionada por las dificultades para retornar al mercado de trabajo tras la jubilación.
 - **Jubilación activa:** sólo es accesible a la edad ordinaria de jubilación; exige historiales de cotización completos; no permite la actualización de la pensión con la jubilación definitiva e impone una cotización especial del 8% a los jubilados.

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

1. Incentivar que los trabajadores de edad avanzada dilaten su vida activa

EFECTO DEL AUMENTO DE LA EDAD EFECTIVA Y/O LEGAL DE LA EDAD DE JUBILACIÓN



* Ahorro en términos de valor actual actuarial del gasto en pensiones.
Fuente: BBVA Research a partir de Devesa *et al.* (2022).

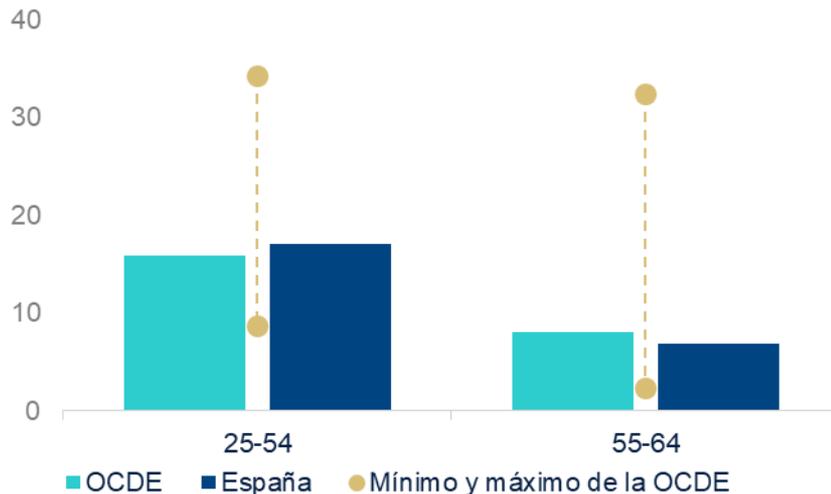
- Con la finalidad de aproximar la edad efectiva de jubilación a la legal, la Ley 21/2021:
 - **Incentiva la jubilación demorada** mediante la eliminación de la cotización por contingencias comunes y el establecimiento de bonificaciones por cada año que se retrase la jubilación.
 - **Incrementa las penalizaciones a la jubilación anticipada** voluntaria mediante mayores coeficientes reductores que se aplicarán sobre la cuantía de la pensión.
 - **Prohíbe**, salvo excepciones, **la inclusión de cláusulas de jubilación forzosa**.
- **Impacto potencial limitado** de estas medidas sobre la sostenibilidad del sistema (Devesa *et al.*, 2022) → Son necesarios mayores incentivos, información y transparencia, como en un sistema de cuentas nocionales.
- Solo un **incremento de la edad legal** tendría repercusiones significativas sobre el gasto.

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

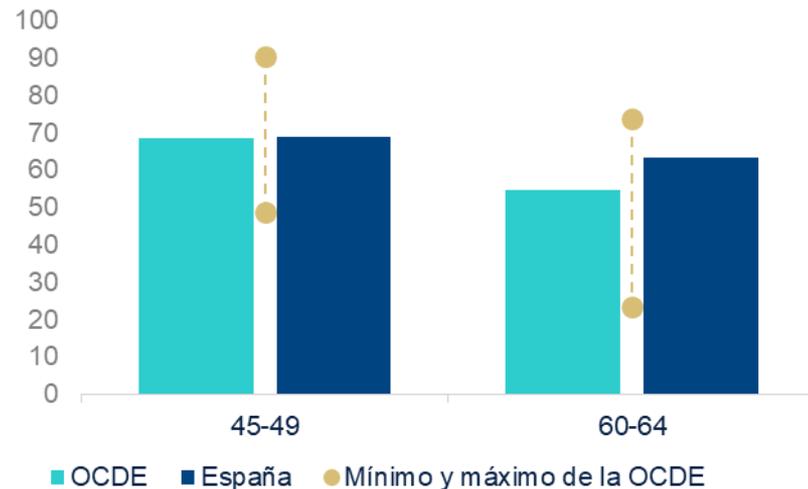
2. Fomentar la contratación y retención de los trabajadores de edad avanzada

OCDE: TASAS DE CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DE TRABAJADORES POR GRUPO DE EDAD

TASA DE CONTRATACIÓN: % DE TRABAJADORES CON UN AÑO O MENOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA EN 2019



TASA DE RETENCIÓN: % DE TRABAJADORES QUE PERMANECIERON EN LA MISMA EMPRESA ENTRE 2014 Y 2019



Fuente: BBVA Research a partir de OCDE (2020).

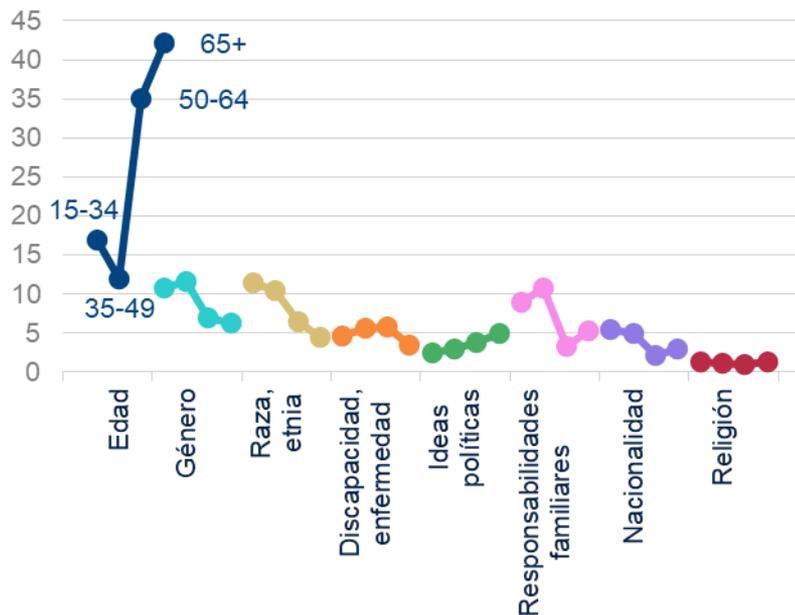
Tanto las tasas de contratación como las de retención de los trabajadores de edad avanzada son menores que las de los ocupados de mediana edad. Sesgos inconscientes, discriminación, aversión al riesgo de los trabajadores mayores e incentivos insuficientes son algunos de los obstáculos de dificultan su acceso y permanencia en el empleo.

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

2. Fomentar la contratación y retención de los trabajadores de edad avanzada

OCDE: MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

(2015, % DE ENCUESTADOS QUE DECLARA HABER SIDO DISCRIMINADO EN EL TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS)



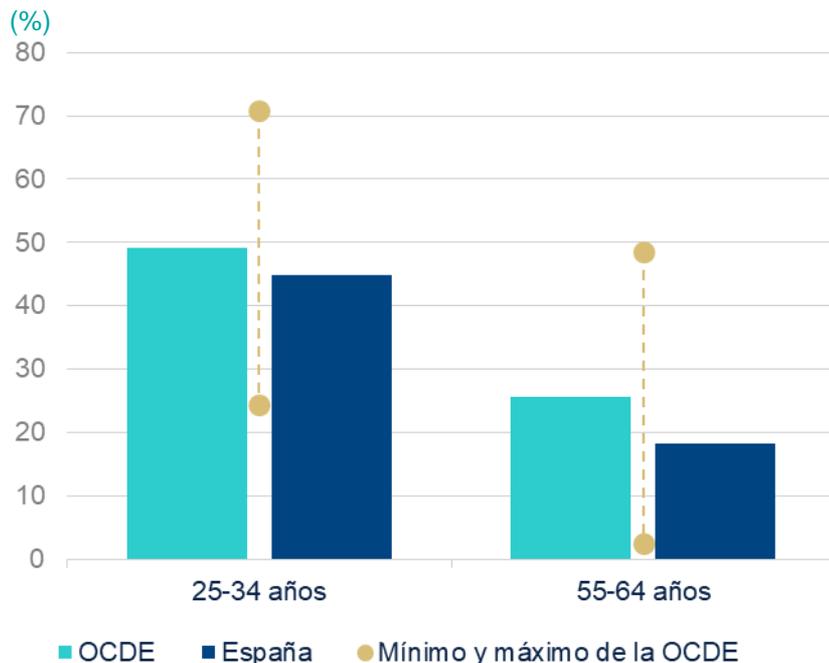
■ ¿Cómo incrementar la participación laboral de los trabajadores de edad avanzada?

- Erradicando el edadismo y contrarrestando los sesgos inconscientes, tanto en los procesos de contratación como de evaluación.
- Adoptando buenas prácticas de diversidad e inclusión en la empresa (OCDE, 2019a) que promuevan la formación de equipos de trabajo heterogéneos que permitan aprovechar las sinergias.
- Flexibilizando la relación laboral y el sistema retributivo e indemnizatorio y promoviendo la formación permanente.
- Favoreciendo la conciliación y el teletrabajo.
- Mejorando las condiciones de trabajo y facilitando la movilidad intraempresaria para aumentar la productividad (Arends *et al.*, 2017).

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

3. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO POR EDAD



2014/15 para Chile, Grecia, Israel, Nueva Zelanda, Eslovenia y Turquía; 2011/12 para el resto.
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE (2019a).

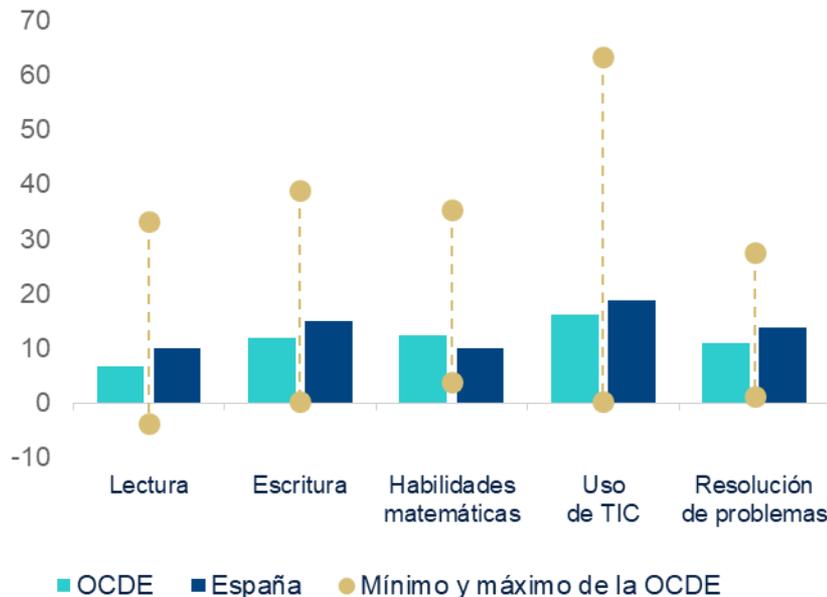
- El aprendizaje permanente resulta clave para desarrollar nuevas habilidades que permitan al trabajador incrementar su productividad y prolongar su carrera laboral.
- Sin embargo, la participación de los trabajadores de edad avanzada en acciones formativas relacionadas con el empleo es reducida en comparación con la de los jóvenes:
 - En España, apenas el 18% de los trabajadores entre 55 y 64 años ha recibido formación para el empleo, 26 puntos menos que los ocupados entre 25 y 34 años.
 - Lejos del promedio de la OCDE (26%, 24 puntos menos).
- Reticencias de los empleadores a invertir en formación, desinterés de los trabajadores mayores por formarse (si las perspectivas laborales son cortas) y falta de tiempo, entre otras causas, explican el diferencial (OCDE, 2019b).

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

3. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada

HABILIDADES DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN UTILIZADAS EN EL TRABAJO

(DIFERENCIAS ENTRE LOS TRABAJADORES DE EDAD MEDIANA (25-54) Y LOS DE EDAD AVANZADA (55-64), %)



- Los puestos de trabajo demandan tareas cada vez más sofisticadas que requieren analizar y comunicar información.
- La **brecha de edad en el uso de las TIC** es mayor que en las restantes habilidades de procesamiento de información utilizadas en el trabajo, como lectura, escritura, etc.
 - En España, el uso de las TIC en el entorno laboral por empleados entre 55 y 64 años es un 19% menor que entre quienes tienen entre 25 y 54 años.
 - La diferencia es similar a la del conjunto de la OCDE, pero mayor que en Dinamarca (8%) o en EE. UU. (1%).
- Los trabajadores de edad avanzada se concentran en tareas manuales con una **probabilidad de automatización mayor** (Doménech *et al.*, 2018).

¿Cómo impulsar la prolongación de la vida laboral?

3. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada



Para **prevenir la obsolescencia de las habilidades y los conocimientos de los trabajadores mayores e incrementar su participación en acciones formativas**, sería aconsejable:

- **Incentivar a los empresarios a invertir en formación de sus empleados de edad avanzada**, reduciendo el coste relativo mediante bonificaciones, como sucede en Alemania (OCDE, 2019a).
- **Identificar las necesidades formativas y diseñar servicios de orientación profesional específicos** que pongan en conocimiento de los trabajadores mayores los beneficios del aprendizaje permanente y los asesoren sobre la adquisición de nuevas habilidades. Australia, Países Bajos y Corea, entre otros países, cuentan con programas de orientación laboral y formativa personalizados para empleados de 45 y más años.
- **Concentrar la formación en aspectos prácticos relacionados con la empresa** (OCDE, 2018).
- **Promover el aprendizaje informal y reconocer las competencias adquiridas** en el puesto de trabajo y fuera del sistema educativo formal.



Dado que el peso en el desempleo de la población de 55 y más años ha aumentado desde 2007 (desde el 7% en 2007 hasta el 14% en 2020 en España y del 10% al 15% en la OCDE), **cobra relevancia el rediseño de las políticas activas de empleo orientadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada**.



La **explotación de grandes bases de datos de ofertas y demandas de empleo** contribuiría a identificar las necesidades de formación presentes y futuras de los trabajadores y a diseñar itinerarios de aprendizaje personalizados.

Mensajes principales



¿Por qué prolongar la vida laboral?

Al menos, por tres motivos:

1. Porque **mejora la sostenibilidad del estado de bienestar y del sistema público de pensiones**. La longevidad y la edad de entrada en el mercado de trabajo han aumentado de forma ininterrumpida durante las últimas décadas.
2. Porque **tiene externalidades positivas sobre el empleo y la productividad de los trabajadores jóvenes**.
3. Porque **favorece el funcionamiento cognitivo**.



¿Dónde se encuentra España?

Las tasas de actividad y empleo de la población española de 55 y más años todavía se sitúan lejos de las que tienen las economías líderes de la OCDE, en parte por diferencias en capital humano.



¿Cómo impulsarla?

1. **Incentivar que los trabajadores de edad avanzada dilaten su vida activa**, aumentando su atractivo y facilitando la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión.
2. **Eliminar los obstáculos que entorpecen la retención y contratación de trabajadores de edad avanzada**, favoreciendo la diversidad generacional en la empresa y el cambio de cultura, combatiendo el edadismo y adoptando fórmulas de trabajo y remuneración flexibles.
3. **Mejorar la empleabilidad y productividad de los trabajadores de edad avanzada**, previniendo la obsolescencia e impulsando la adquisición de nuevas competencias mediante formación permanente.

Prolongar la vida laboral:

¿Por qué? ¿Dónde estamos? ¿Cómo hacerlo?

Alfonso Arellano, Rafael Doménech y Juan Ramón García
Fundación Transforma España

29 de junio de 2022

Bibliografía (1/2)

- Andrés, J. y R. Doménech (2021), “La era de la disrupción digital: empleo, desigualdad y bienestar social ante las nuevas tecnologías globales”, Deusto, <http://bit.ly/3sOaPsu>.
- Anxo, D., Ericson, T., y Herbert, A. (2019), “Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement?”, *International Journal of Manpower*, 40(5), pp. 917–938. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0243>.
- Arends, I., Prinz, C., y Abma, F. (2017), “Job quality, health and at-work productivity”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 195, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>.
- Belles, C., Jiménez-Martín, S., y Ye, H. (2022), “The Effect of Removing Early Retirement on Mortality”, Documento de Trabajo - 2022/06, Fedea, Madrid, <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2022/dt2022-06.pdf>.
- Bertoni, M., y Brunello, G. (2021), “Does a higher retirement age reduce youth employment?”, *Economic Policy*, 36(106), pp. 325–372, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiaa022>.
- Bloemen, H., Hochguertel, S. y Zweerink, J. (2017), “The causal effect of retirement on mortality: Evidence from targeted incentives to retire early”, *Health Economics*, 26(12), pp. 1–14, <https://doi.org/10.1002/hec.3493>.
- Boeri, T., Garibaldi, P., y Moen, E. (2016), “A clash of generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth”, CEPR Discussion Paper 11422, Centre for Economic Policy Research, Londres, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=11422.
- Carta, F., D’Amuri, F., y von Wachter, M. T. (2021), “Workforce aging, pension reforms, and firm outcomes”, NBER working paper 28407, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28407/w28407.pdf.
- Cohen, D., y Leker, L. (2014), “Health and education: Another look with the proper data”, CEPR Discussion Paper 9940, Centre for Economic Policy Research, Londres, <http://bit.ly/3mVJrGu>.
- Comisión Europea (2021), “The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)”, *European Economy Institutional Paper* 148, DG ECFIN, https://ec.europa.eu/info/publications/2021-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2019-2070_en.
- De la Fuente, Á., y Doménech, R. (2014), “Educational Attainment in the OECD, 1960-2010”, *Working Papers* 1430, BBVA Research, Madrid, <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2014/11/WP-1430-Schooling-series-comparisons.pdf>.
- De la Fuente, Á., y Doménech, R. (2016), “El nivel educativo de la población en España y sus regiones: 1960-2011”, *Investigaciones Regionales / Journal of Regional Research*, 34, pp. 73–94. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5509136.pdf>.
- De la Fuente, Á., García-Díaz, M. A., y Sánchez, A. R. (2020), “¿Hacia una contrarreforma de pensiones? Notas para el Pacto de Toledo”, *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics* 232, No. 1, IEF, 2020. <https://hpe-rpe.org/ief/192/232-1-2020/4356/hacia-una-contrarreforma-de-pensiones-notas-para-el-pacto-de-toledo-2.pdf>.
- Devesa, J. E., Devesa, M., Encinas, B., Domínguez, I., García, M. A., y Meneu, R. (2022), “Prolongación de la vida laboral”, en Instituto Santalucía, “Un país para mayores”, Santalucía Seguros, Madrid, <https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2022/03/un-pais-para-mayores-santalucia-instituto-2022.pdf>.
- Devesa, E. y Doménech, R. (2022), “Pensiones: reformas insuficientes y retos pendientes”, BBVA Research, Madrid, <http://bit.ly/3y3umsT>.
- Doménech, R., y García, J. R. (2012), “Sobre la necesidad de prolongar la vida laboral en España”, *Observatorio Económico BBVA*, 20 noviembre 2012, BBVA Research, Madrid, <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/sobre-la-necesidad-de-prolongar-la-vida-laboral-en-espana/>.
- Doménech, R., García, J. R., Montañez, M., y Neut, A. (2018), “Afectados por la revolución digital: el caso de España”, *Papeles de Economía Española* No. 158, pp. 128–155, https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art10.pdf.

Bibliografía (2/2)

- Garrouste, C. y Perdrix, E. (2021), “Is there a consensus on the health consequences of retirement? A literature review”, *Journal of Economic Surveys*, pp. 1–40. <https://doi.org/10.1111/joes.12466>.
- Gruber, J. y Wise, D. A. (eds.) (2010), “Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment”, University of Chicago Press, Chicago, IL, <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/S/bo8612444.html>.
- Hale, J. M., Bijlsma, M. J., & Lorenti, A. (2021), “Does postponing retirement affect cognitive function? A counterfactual experiment to disentangle life course risk factors”, *SSM-Population Health*, 15, 100855. <http://bit.ly/3xFTRz3>.
- Jäger, S., y Heining, J. (2019), “How Substitutable Are Workers? Evidence from Worker Deaths”, MPRA Paper 109757, Munich Personal RePEc Archive, University Library of Munich, Munich, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/109757/>.
- Jiménez-Martín, S. (2021), “Jubilación Activa”, Documento de Trabajo - 2021/02, Fedea, Madrid, <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2021/dt2021-02.pdf>.
- Kolsrud, J., Landais, C., Reck, D., y Spinnewijn, J. (2022), “Retirement Consumption and Pension Design”, CEPR Discussion Paper 16420, Centre for Economic Policy Research, Londres, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=16420.
- Kuhn, A., Staubli, S., Wuellrich, J.-P., y Zweimüller, J. (2020), “Fatal attraction? Extended unemployment benefits, labor force exits, and mortality”, *Journal of Public Economics*, 191, 104087, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104087>.
- Lupton, M. K., Stahl, D., Archer, N., Foy, C., Poppe, M., Lovestone, S., Hollingworth, P., Williams, J., Owen, M. J., Dowzell, K., Abraham, R., Sims, R., Brayne, C., Rubinsztein, D., Gill, M., Lawlor, B., Lynch, A., y Powell, J. F. (2009), “Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease”, *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 25 (1), pp. 30–36, <https://doi.org/10.1002/gps.2294>.
- OCDE (2013), “OECD Employment Outlook 2013”, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en.
- OCDE (2016), “Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills”, OECD Skills Studies, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>.
- OCDE (2018), “Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy”, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
- OCDE (2019a), “Working better with age, ageing and employment policies”, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- OCDE (2019b), “OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work”, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- OCDE (2020), “Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer”, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>.
- OMS (2022), The Global Health Observatory. WHO, Ginebra, <https://www.who.int/data/gho>.
- Sánchez-Martín, A. R., y Jiménez-Martín, S. (2021), “La compatibilidad del trabajo y el cobro de pensión en España: análisis institucional en el contexto europeo”, *Estudios sobre la Economía Española* - 2021/10, Fedea, Madrid, <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-11.pdf>.
- Sauvagnat, J., y Schivardi, F. (2020), “Are Executives in Short Supply? Evidence from Deaths' Events”, CEPR Discussion Paper 14334, Centre for Economic Policy Research, Londres, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=14334.
- Siliciano, R. L., y Wettstein, G. (2022), “Will the jobs of the future support an older workforce?”, Center for Retirement Research at Boston College, CRR WP 2022-2, <https://crr.bc.edu/working-papers/will-the-jobs-of-the-future-support-an-older-workforce/>.

Aviso Legal

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web www.bbvarresearch.com.