

**Análisis Regional España**

# Prolongar la vida laboral: hacer de la necesidad virtud

Expansión (España)

**Alfonso Arellano / Rafael Doménech / Juan Ramón García**

El incremento de la longevidad de la población española, unido al retraso paulatino en la incorporación al mercado laboral, suponen un reto para el estado del bienestar, pero también una oportunidad para la sociedad. El número de personas en edad de trabajar por cada una de 65 y más años, que se redujo desde 6,9 en 1960 a 3,0 en 2021, seguirá disminuyendo hasta estabilizarse en torno a 1,7 a mediados de la década de los 40, según la OCDE. En este contexto, prolongar la vida laboral de forma voluntaria se revela como una de las alternativas para salvaguardar la sostenibilidad del estado del bienestar.

Además de sus beneficios sobre las cuentas públicas, la demora en abandonar el mercado de trabajo también tiene repercusiones positivas sobre la población de edad avanzada y el resto de las personas ocupadas. Por ejemplo, la investigación médica indica que el envejecimiento activo reduce el riesgo de padecer demencia y retrasa la aparición de la enfermedad de Alzheimer en aquellas personas que la padecen. Asimismo, la evidencia empírica demuestra que, a nivel agregado, la situación laboral de la población mayor es complementaria a la de la joven y que la diversidad generacional en la empresa crea sinergias entre las personas trabajadoras experimentadas y las de nueva incorporación, lo que cuestiona la idea de que la continuidad en el empleo de las primeras dificulta el acceso al mercado laboral de las segundas.

Para estimular la permanencia en el mercado laboral de las personas trabajadoras de edad avanzada, desde BBVA Research recomendamos actuar en tres ámbitos interrelacionados. En primer lugar, es necesario incentivar la compatibilidad entre la jubilación y el trabajo remunerado. Las opciones vigentes (jubilación parcial, flexible, activa y simultánea la percepción de la pensión de jubilación con un empleo por cuenta propia) todavía son restrictivas y poco atractivas para la persona trabajadora y la empresa. Se requieren más incentivos, menos barreras a la compatibilización y mayor flexibilidad y transparencia, como en un sistema de reparto de cuentas nacionales individuales.

En segundo lugar, es fundamental impulsar la contratación y la retención de las personas empleadas de mayor edad abordando tres retos de la gestión del talento: el edadismo en los procesos de contratación y de evaluación, las repercusiones laborales de los problemas de salud y las rigideces contractuales y retributivas.

Erradicar la discriminación por razón de edad comienza por identificar y cuantificar el problema. Su dimensionamiento facilitará la adecuación de otras medidas, como el diseño de campañas de sensibilización, la redacción de una guía de recomendaciones para evitar el lenguaje estereotipado en los anuncios de trabajo, la popularización del uso de currículums ciegos y la divulgación de buenas prácticas de diversidad generacional, con la finalidad de promover la formación de equipos heterogéneos.

Minimizar el impacto de los problemas de salud asociados al envejecimiento sobre el absentismo y el abandono del mercado de trabajo exige fomentar la participación de las personas trabajadoras en programas de prevención y mejora de la salud, rediseñar las condiciones de trabajo (físicas, laborales y ambientales), facilitar la incorporación progresiva al empleo tras una baja, e impulsar la movilidad intraempresa y entre ocupaciones.

Corregir las rigideces que impone el marco de relaciones laborales requiere flexibilizar el acceso a la jubilación demorada, otorgar un mayor peso al pago por rendimiento en detrimento de los complementos por antigüedad y favorecer la conciliación y el teletrabajo.

Por último, sugerimos adoptar medidas que incrementen la empleabilidad de las personas de edad avanzada. Para ello, es necesario identificar las necesidades formativas, lo que permite diseñar servicios de orientación profesional específicos que pongan en conocimiento de este colectivo los beneficios del aprendizaje permanente y las asesoren sobre la adquisición de habilidades con las que poder optar a nuevas ocupaciones. Además, es recomendable promover el aprendizaje informal, reconocer las competencias con independencia de dónde se hayan adquirido y orientar la formación hacia aspectos prácticos. Para facilitar la colaboración de las empresas en el plan de actuación, es necesario incentivar la inversión en formación de las personas empleadas de mayor edad mediante bonificaciones.

Con estas propuestas, podremos enfrentar los retos actuales, adaptarnos a la nueva realidad que nos espera y hacer de la necesidad virtud.

## 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](http://www.bbvarresearch.com).

### INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).  
Tel.: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25  
[www.bbvarresearch.com](http://www.bbvarresearch.com)