

**CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE MÁS  
EDAD. BARRERAS Y DISCRIMINACIONES HACIA LOS  
TRABAJADORES MAYORES EN EL MERCADO LABORAL**



Álvaro Hidalgo Vega  
Santiago Pérez Camarero  
Antonio Fernández-Bolaños  
Pascual Iniesta Martínez  
Ignacio José García Aranda

30 de Enero de 2004

## INDICE

1. Introducción: envejecimiento demográfico y mercado laboral en Europa.....	3
2. Evolución y estado de población activa, ocupada y parada en los mayores.....	9
3. Envejecimiento de la población laboral por comunidades autónomas .....	17
4. Sectores y actividades con mayor presencia de trabajadores mayores .....	21
5. Presencia de trabajadores mayores en las empresas según su tamaño.....	27
6. El acceso a la formación en los trabajadores mayores.....	28
7. Contratación comparada por edad, con especial referencia a los mayores .....	29
7.1. La contratación temporal en los mayores .....	29
7.2. La contratación a tiempo parcial en los mayores.....	32
7.3. La contratación informal en los mayores .....	36
8. Los mayores y las horas de trabajo realizadas .....	37
9. Ingresos y salarios en los trabajadores mayores .....	39
10. Salarios y discriminación en los trabajadores mayores.....	44
10.1.    Introducción .....	44
10.2.    Un modelo de determinación salarial para los trabajadores mayores ....	44
10.3.    La discriminación salarial en los trabajadores de mayor edad .....	57
11. Satisfacción y actitudes de los trabajadores mayores .....	(44)
12. Conclusiones.....	(61)
13. Bibliografía .....	(48)

## 1.- Introducción

El envejecimiento de la población ha producido ya enormes cambios sociales en la economía y en los movimientos migratorios. Sin embargo, el nuevo siglo presenta grandes retos y dificultades derivados de estas transformaciones demográficas. Entre tales cambios están los que afectan a los sistemas de protección social, las migraciones exteriores e interiores, las características de las demandas de productos y servicios, la estructura laboral, el funcionamiento del mercado de trabajo, etc.

El mercado laboral es uno de los ámbitos en los que las transformaciones demográficas ejercen una mayor presión en forma de variaciones en la demanda y en la oferta de trabajo. La correcta adaptación al envejecimiento de la mano de obra está demandando cambios importantes en los métodos de gestión de la edad en el mercado laboral y los lugares de trabajo. Sin embargo, los cambios perceptibles en el mercado no solo se acomodan a tales factores demográficos, sino a otras fuerzas y elementos presentes en el mismo no siempre acordes con los anteriores.

El fenómeno del envejecimiento, con distintos grados y tiempos, es común en toda Europa. Todos los países miembros de la UE se encuentran entre los treinta más envejecidos del mundo. Entre 1960 y 1995 la esperanza media de vida media de los ciudadanos de la Unión Europea aumentó en 8 años para los hombres y en 7 años para las mujeres. En España la esperanza de vida pasó, a lo largo del siglo XX, de algo menos de 34 y 36 años en 1900, para hombres y mujeres respectivamente, a casi 75 años en los varones y 82 en las mujeres en el final del siglo.

<b>EDAD MEDIANA Y MEDIA EN ESPAÑA, 1900-2020</b>		
<b>AÑOS</b>	<b>EDAD MEDIANA</b>	<b>EDAD MEDIA</b>
<b>1900</b>	<b>24 años</b>	<b>28 años</b>
<b>1970</b>	<b>30 años</b>	<b>32 años</b>
<b>1996</b>	<b>35 años</b>	<b>38 años</b>
<b>2020</b>	<b>45 años</b>	<b>44 años</b>

El hecho de que la vida de las personas se haya duplicado en un siglo en España afecta a múltiples ámbitos de de la vida social. El envejecimiento no solo incrementa el peso o la proporción de los grupos de población de más edad, sino que trae consigo la elevación de la edad media y de la edad mediana del conjunto de la población y también la de la que se encuentra en edad de trabajar. Sin embargo, el envejecimiento de la población laboral no ha discurrido paralelo al del conjunto de la población.

Desde hace medio siglo, en que se fijó la edad de jubilación en 65 años, la esperanza de vida se ha incrementado casi en una década con el consiguiente incremento de la esperanza de vida en salud. Además de ello, España cuenta con una de las poblaciones en edad de trabajar con mejor salud de Europa. Frente a un 16.5 % de personas en edad de trabajar que padecen enfermedades crónicas o discapacidades en la Unión Europea, España presenta una tasa del 8,7 %, muy inferior a la de países que le superan ampliamente en tasa de empleo de mayores, como Suecia, Finlandia o Reino Unido.

<b>PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 16 A 65 AÑOS CON ENFERMEDAD CRÓNICA O DISCAPACIDAD</b>			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
EU15	16,4	16,3	16,5
FINLANDIA	32,2	33,6	30,7
REINO UNIDO	27,2	27,8	26,7
HOLANDA	25,4	26,4	24,5
FRANCIA	24,6	24,8	24,3
PORTUGAL	20,1	21,6	18,5
SUECIA	19,9	21,7	18,2
NORUEGA	16,4	17,4	15,5
IRLANDA	11	10,5	11,6
<b>ESPAÑA</b>	<b>8,7</b>	<b>8</b>	<b>9,4</b>
ITALIA	6,6	6,3	7

Sin embargo y a pesar de ello, la edad de jubilación no se modificó y, de hecho, las presiones y limitaciones del mercado han hecho descender la salida real del mercado laboral bastante por debajo de la edad legal de jubilación. A fecha 2002, la edad media de abandono del mercado se encontraba en los 61,5 años, cifra que todavía se sitúa por encima de la media de los países de la Unión Europea, muchos de los cuales (Austria,

Bélgica, Francia,...) presentan edades medias de salida del mercado por debajo de los sesenta. Es decir, entre la expectativa de abandono del mercado y la de terminación de la vida median actualmente dos décadas en la mayoría de los países europeos. La duplicación del periodo de jubilación supone, como es bien conocido, un enorme encarecimiento del sistema público de protección para las clases pasivas.

Durante las décadas de los 70-80 y parte de los 90, y como consecuencia de ajustes estructurales de etiología procíclica y de adaptaciones a nuevos entornos técnico-productivos se han desarrollado intensos procesos de amortización de mano de obra de mayor edad mediante jubilaciones anticipadas, así como de sustitución de estos activos humanos por trabajadores más jóvenes. Ello ha traído consigo un rejuvenecimiento de plantillas y también un acusado descenso en las tasas de actividad de los segmentos de más edad, algo atenuadas en los últimos años. Aunque estas actuaciones pueden, a corto plazo, facilitar mayores oportunidades de empleo para los jóvenes, en una perspectiva a más largo plazo, una población activa en retroceso supone un notable lastre al desarrollo económico y una pesada carga en términos de gasto social.

Como resultado de la generalización de estas prácticas, se podía constatar en 1998 que la edad ordinaria teórica de jubilación, centrada en los 65 años, no había coincidido con la edad real de jubilación, cifrada en los 63,1 años en la totalidad del sistema y en los 62,2 años si la referencia se realizaba únicamente para el Régimen General de la Seguridad Social, en el que un 70% de las pensiones de jubilación se habían estado causando con menos de 65 años. En su mayor parte, estas jubilaciones anticipadas se habían producido a los 60 años de edad; de hecho, el 40,7% del total. El elevado número de jubilaciones anticipadas ha obedecido, entre otras razones, al interés empresarial por utilizar el anticipo de la edad de jubilación o de cese como forma de consensuar reducciones de plantilla.

La tendencia de las últimas décadas a una jubilación más temprana ha presionado también sobre los segmentos más mayores del mercado laboral, mermando de manera importante las tasas de participación en el empleo de los trabajadores con edades comprendidas entre los 50 y los 65 años. El proceso de destrucción del empleo de más edad se ha vivido también en el resto de los países europeos, advirtiéndose, no obstante,

desde 1996, en España y otros países, un cambio de tendencia que ha permitido recuperar una parte del empleo perdido entre los mayores de 55 años.

<b>TASAS DE EMPLEO DE MAYORES DE 55 A 65 AÑOS EN EUROPA</b>										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
SUECIA	63,4	62	62	63,4	62,6	63	63,9	64,9	66,7	68
DINAMARCA	52	50,9	49,8	49,1	51,7	52	54,5	55,7	58	57,9
REINO UNIDO	46,7	47,4	47,5	47,7	48,3	49	49,6	50,8	52,3	53,5
PORTUGAL	45,4	46,5	45,8	47,1	48,2	50	50,3	50,7	50,1	50,9
IRLANDA	38,4	38,8	39,2	39,7	40,4	41,7	43,7	45,3	46,8	48,1
FINLANDIA	34,8	33,2	34,4	35,4	35,6	36,2	39	41,6	45,7	47,8
HOLANDA	28,8	29,1	28,9	30,5	32	33,9	36,4	38,2	39,6	42,3
EU (15 Países)	35,8	35,7	36	36,3	36,4	36,6	37,1	37,8	38,8	40,1
<b>ESPAÑA</b>	<b>34,5</b>	<b>32,6</b>	<b>32,3</b>	<b>33,2</b>	<b>34,1</b>	<b>35,1</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>39,2</b>	<b>39,7</b>
GRECIA	39,5	40,1	41	41,2	41	39	39,1	38,6	38	39,7
ALEMANIA	35,8	36,6	37,7	37,9	38,1	37,7	37,8	37,6	37,9	38,6
EURO-ZONA (12 Países)	32,9	32,9	33,1	33,4	33,5	33,5	33,8	34,4	35,1	36,4
EURO-ZONE	32,6	32,5	32,8	33,1	33,2	33,3	33,6	34,2	35,1	36,4
FRANCIA	29,7	29,6	29,6	29,4	29	28,3	28,8	29,9	31,9	34,8
AUSTRIA		27,2	29,7	29,1	28,3	28,4	29,7	28,8	28,9	30
ITALIA	30,2	29,3	28,4	28,6	27,9	27,7	27,6	27,7	28	28,9
LUXEMBURGO	25,4	23,5	23,7	22,9	23,9	25,1	26,4	26,7	25,6	28,3
BÉLGICA	21,9	22,5	22,9	21,9	22,1	22,9	24,6	26,3	25,1	26,6

En este escenario de recesión laboral para los segmentos superiores (mayores de 50 años) e inferiores (menores de 25 años), la Unión Europea se ha propuesto combatir el desempleo y conseguir un aumento significativo y duradero de la tasa de empleo en Europa. En consecuencia, y dentro de la estrategia europea de empleo, se hace necesario conseguir índices de actividad más elevados para todos los grupos de población en edad activa y, de manera muy especial, para los más jóvenes y los más mayores. En nuestro país, El Pacto de Toledo recomienda que la edad de jubilación sea flexible y esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, estimándose aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación de la vida activa de quien lo desee.

Con objeto de paliar la baja tasa de empleo de los trabajadores mayores, la UE ha invitado a los Estados miembros a desarrollar acciones en la gestión de los recursos

humanos que incidan sobre la dimensión de la edad. Entre las principales prioridades se cuentan el refuerzo de la capacidad de empleo de los trabajadores de edad; la revisión de las normas y prácticas de empleo para adaptar el lugar de trabajo al envejecimiento de la población y el fomento de la igualdad de oportunidades con especial atención a todas las formas de discriminación, directa o indirecta, en materia de género y/o edad.

Desde el punto de vista del empleo, las políticas y medidas concernientes a los trabajadores mayores deben tener en cuenta diferentes perspectivas de tiempo, especialmente en lo que hace referencia a los cambios acaecidos en la vida laboral de estos trabajadores y a toda dificultad, obstáculo o discriminación relacionada con la actividad laboral. Pese a las recientes normativas europeas (1) sobre empleo de trabajadores de mayor edad, es un hecho constatado que en el ámbito laboral se continúan realizando múltiples actuaciones, en materia de promoción, formación, selección y remuneración que implican un tratamiento diferencial en función de la edad, en algunos casos con un componente discriminatorio.

A pesar de que la evolución demográfica demanda trasladar el envejecimiento de la población al mercado laboral, tratando de asegurar que encuentre una ocupación estable el mayor porcentaje posible de población en edad laboral, incluida la de mayor edad, una encuesta (2) realizada en varios países europeos, determinaba cinco tipos de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral que afectan de manera especial a los trabajadores mayores: discriminación en la contratación y exclusión en las medidas especiales contra el desempleo; exclusión de las acciones de formación, particularmente en materia de acceso a nuevas tecnologías; pérdida del puesto de trabajo y discriminación en la jubilación, especialmente en contextos de reestructuración.

La discriminación por edad tiene lugar cuando se niega una oportunidad a una persona debido a su edad cronológica, sin que ésta sea por si misma indicador de insuficiencia

---

<sup>1</sup> Comunicación de la UE de 1999 "Hacia una Europa para todas las edades – Promover la prosperidad y la solidaridad entre generaciones". Las directivas sobre el empleo de 1999, 2000 y 2001 invitaban a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a desarrollar una política para las personas mayores en activo, incluyendo la formación a lo largo de la vida y otras disposiciones que faciliten la flexibilidad en el trabajo; el Artículo 13 del Tratado de Ámsterdam prohíbe la discriminación por motivos de edad; la Directiva del Consejo establece un marco general para la igualdad de trato en materia de empleo y profesión.

<sup>2</sup> «*Age discrimination against older workers in the European Community*», publicada en 1993 por *Eurolink Age*.

en aptitudes, solvencia, responsabilidad, compromiso o habilidad. En diversos países como Australia, Canadá o Estados Unidos la discriminación por edad está ya unánimemente reconocida como una de las más extendidas y persistentes, con el agravante de no ser entendida como tal por muchos de los que la practican y, lo que es aún peor, por muchos de los que se ven perjudicados por ella.

La diferencia de trato en el reclutamiento y selección es la forma más extendida de discriminación de los mayores. Aunque la edad ha dejado de ser utilizada como requisito en la mayor parte de las convocatorias públicas de empleo en la Unión Europea, sigue siendo profusamente utilizada como variable dirimente en una mayoría de procesos de selección en el ámbito privado. Otro tanto sucede con la formación, en la que muchos empresarios se muestran refractarios a invertir en la capacitación de los trabajadores de más edad pretextando una menor rentabilidad de la inversión. Actitudes similares pueden encontrarse en materia de desarrollo y promoción. En cuanto a las remuneraciones, existen algunos indicadores que apuntan a posibles discriminaciones en este ámbito, siendo su verificación uno de los propósitos del estudio propuesto.

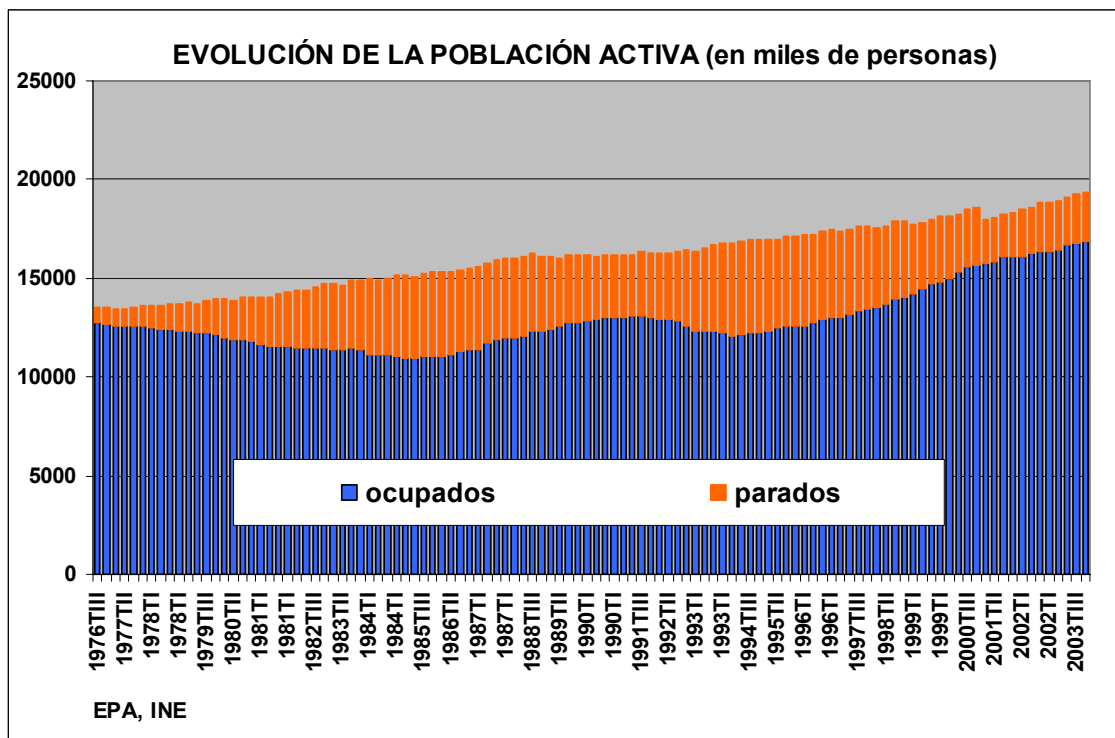
De ello se deriva la necesidad de promover una mayor conciencia acerca de la conveniencia de suprimir las barreras y obstáculos existentes para el mantenimiento o la prolongación de la vida laboral activa. Al mismo tiempo, deben plantearse medidas de incentivación destinadas a favorecer el mantenimiento o la reinserción de las personas mayores en el mercado laboral. Desde tal perspectiva, una adecuada respuesta a las directrices sobre empleo en favor de las personas mayores, implica el mejor conocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de más edad, así como de las dificultades y posibles discriminaciones existentes en función de la mayor edad.

El presente estudio, realizado sobre las estadísticas laborales disponibles, pretende contribuir al análisis de las diferencias de situación y trato de las personas mayores en el mercado laboral, con especial atención a aquellas que pudieran ser susceptibles de ser consideradas como discriminatorias a la luz de la normativa sobre la materia existente en la Unión Europea. Confiamos en que el conocimiento de la realidad y las pautas de diferenciación por edad pueden ayudar a la definición y formalización de medidas adecuadas y efectivas para la supresión de barreras y discriminaciones hacia las personas de más edad en nuestro mercado laboral.



## 2.- Evolución y estado de la población activa, ocupada y parada en los mayores

La ampliación del periodo de educación obligatoria, la extensión de la enseñanza universitaria y, en general, de toda la actividad educativa, unido a las dificultades de una mayoría de jóvenes para incorporarse al mercado laboral han propiciado el retraso en la edad media de entrada al mismo. Como consecuencia de ello, tanto las tasas de actividad como las de empleo y ocupación se han reducido en el tramo de edad correspondiente a la población más joven.



Pero si la pérdida de actividad y empleo en las edades juveniles puede suponer en gran medida una inversión social en educación y encontrar una contrapartida en la formación de capital humano, no puede decirse lo mismo de las mermas de actividad y ocupación que se están produciendo en los segmentos superiores de edad. La sustitución de mano de obra mayor experimentada por otra más joven puede resultar rentable a corto plazo, pero supone casi siempre una pérdida de capital humano en términos de conocimientos y experiencia socialmente desaprovechados.

Por otra parte, este proceso de sustitución, que ha tenido un fuerte desarrollo en la década de los noventa, tiende a empujar fuera del mercado a los segmentos de edad más

elevados de la población laboral, reduciendo las tasas de población activa y de empleo en dichos segmentos y contribuyendo a disminuir la edad media real de retiro, con lo que se incrementa la presión sobre el sistema público de financiación de clases pasivas.

<b>EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD 1976-2003</b>			
<b>Ambos sexos</b>	<b>1976TIII</b>	<b>2003TIII</b>	<b>Dif. 2003-1976</b>
Total	52,46	55,31	2,85
Menores de 25 años	57,41	49,36	-8,05
De 25 y más años	51,27	56,25	4,98
De 16 a 19 años	55,76	26,25	-29,51
De 20 a 24 años	58,91	64,28	5,37
De 25 a 54 años	62,53	79,45	16,92
De 55 y más años	29,88	17,58	-12,3
Varones			
Total	78,02	67,8	-10,22
Menores de 25 años	63,64	54,99	-8,65
De 25 y más años	81,7	69,96	-11,74
De 16 a 19 años	63,14	32,14	-31
De 20 a 24 años	64,11	69,8	5,69
De 25 a 54 años	96,16	92,54	-3,62
De 55 y más años	50,19	27,33	-22,86
Mujeres			
Total	28,8	43,52	14,72
Menores de 25 años	51,05	43,48	-7,57
De 25 y más años	23,75	43,52	19,77
De 16 a 19 años	48,23	20,04	-28,19
De 20 a 24 años	53,62	58,53	4,91
De 25 a 54 años	29,31	66,17	36,86
De 55 y más años	14,37	9,77	-4,6

Entre 1976 y 2003 la tasa de actividad de los menores de 25 años se redujo en un 8 %, - casi un 30 % en el grupo de 16 a 19 años -, pero la de los mayores de 55 años se vio reducida en un 12,3 %, alcanzando una minoración del 22,86 % en el caso de los varones. Es decir, hace 27 años se encontraban en activo dos de cada cuatro hombres mayores de 55 años; hoy solo lo está uno de cada cuatro.

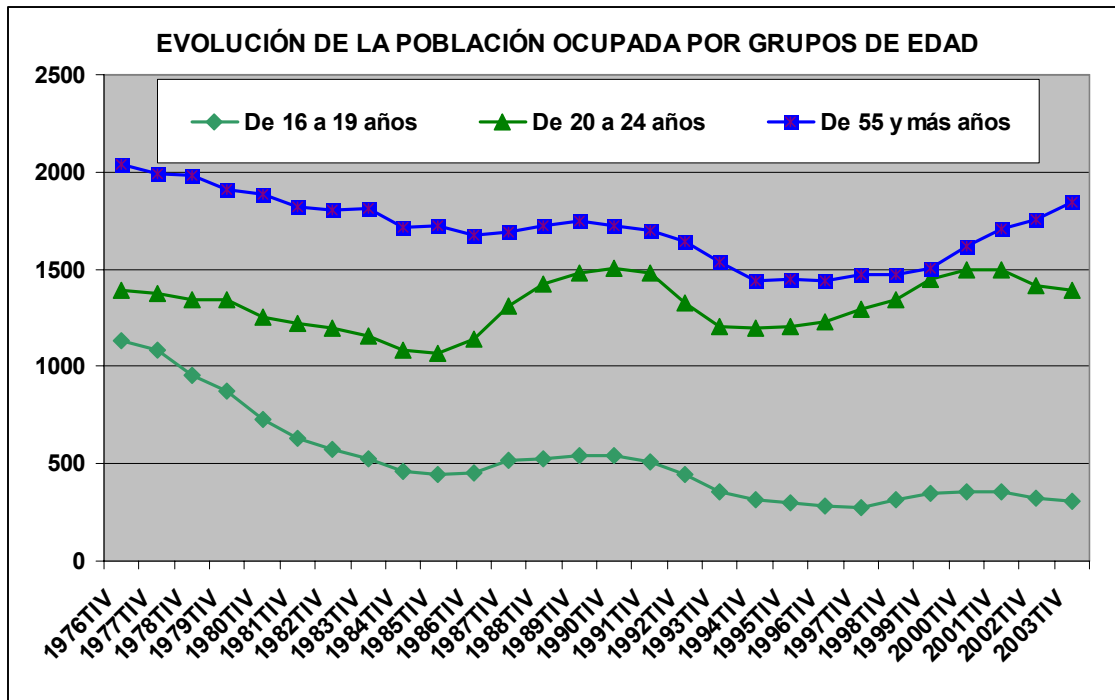
El declive de la actividad en las personas mayores ha sido contundente. El incremento de 4 millones de personas en el grupo de población mayor de 55 años, durante el citado

periodo, ha ido en su totalidad a constituirse en población inactiva, pasando ésta de una cifra cercana a los cinco millones a más de nueve (9.147.000). Algunas provincias de la zona norte, más envejecida que el resto del país, tales como Zamora, León o Lugo han perdido más del 50 % de la población activa mayor existente en 1976, destacando el caso de Orense que perdió las tres cuartas partes de la población económicamente activa mayor de 55 años, si bien es cierto que esta provincia ha sufrido una enorme recesión demográfica en el conjunto de su población.

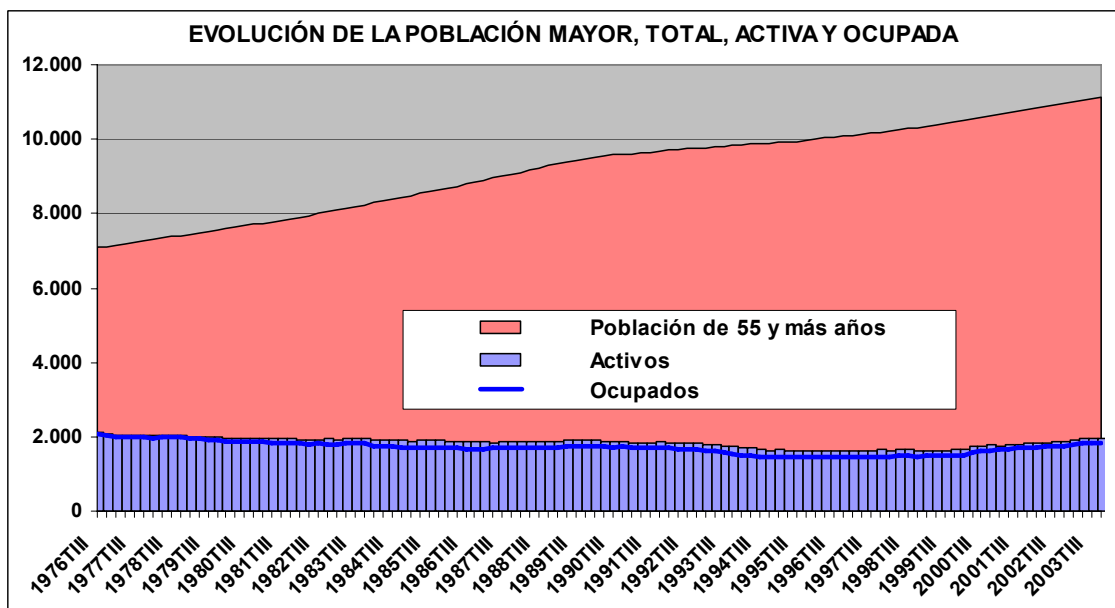
Las provincias que han contribuido a mantener o incrementar la población activa de mayores son realmente excepcionales. Solo tres provincias, Álava (43,9 %), Las Palmas (52,2 %) y Almería (86,8 %), incrementaron su población activa de personas mayores de 55 años por encima del incremento medio de la población total española (42,8 %) durante el periodo analizado. Otras, como Málaga o Alicante, aunque incrementaron notablemente su población activa de personas mayores, lo hicieron en menor medida que el incremento de sus propias poblaciones.

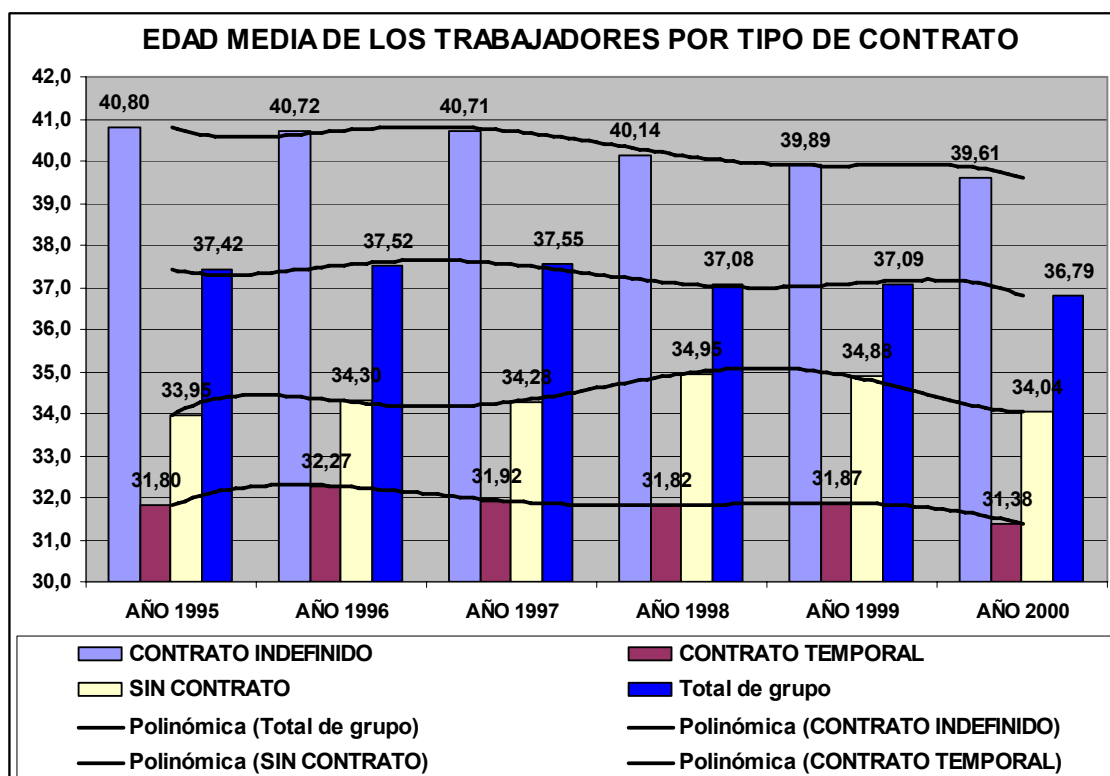
<b>EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE EDAD</b>			
	<b>1976TIII</b>	<b>2003TIII</b>	<b>Δ 1976 - 2003</b>
<b>Total</b>	12.777,30	16.817,80	31,62
<b>De 16 a 19</b>	1.162,10	334,6	-71,21
<b>De 20 a 24</b>	1.396,70	1.463,10	4,75
<b>De 25 a54</b>	8.146,10	13.212,00	62,19
<b>De 55 y más</b>	2.072,50	1.808,00	-12,76

Similar proceso ha tenido lugar en términos de ocupación de la población activa. La población ocupada mas joven (de 16 a 19 años) se ha visto reducida en más de un 70 %, acompañándole una reducción del 12,8 % en los mayores de 55 años, mientras el conjunto de la población ocupada crecía un 31,6 %. Es decir, con un crecimiento en valor absoluto de más de cuatro millones de trabajadores, el grupo de edad de mayores de 55 años ha perdido más de un cuarto de millón de personas ocupadas. Este grupo de edad que hace 27 años suponía el 16,2 % de la población ocupada, es hoy el 10,7 % de la misma.



Entre 1976 y 2003 la población mayor de 55 años experimentó un crecimiento del 57%, mientras que la población activa de esa edad se redujo en un 7 % y la ocupada lo hacía en un 11 %. Como consecuencia de ello, la población económicamente inactiva mayor de 55 años creció un 82 % en el periodo analizado, con un incremento neto de cuatro millones de individuos. El contraste entre el crecimiento demográfico y la contracción de la población laboral mayor es evidente, como también lo es el existente entre una fuerza laboral más envejecida y una población ocupada más joven.





La escasa tasa de empleo resultante entre los trabajadores de más edad (como también la de los jóvenes y las mujeres) es un factor importante y negativamente diferenciador respecto a otros mercados laborales como el americano o el australiano. También la tasa de empleo en los varones se ha visto reducida prácticamente a la mitad en el periodo analizado, pasando de un 48,9 % a un 25,7 %, mientras la de las mujeres caía desde el 14,2 % hasta el 8,8 %. La tasa de empleo para el conjunto de los mayores de 55 años pasó de un 29,3 % en 1976, a un 17,7 % en 2003.

Asimismo, las tasas de paro han evolucionado negativamente para los mayores. En el grupo de mayores de 55 años, la tasa de paro se triplicó en el periodo considerado, multiplicándose por dos en los varones y por diez en el caso de las mujeres. No obstante, la tasa de paro no es demasiado alta (7,1 %, en 2003) debido a que el desempleo, especialmente el de larga duración, tiende en los mayores a presionar sobre la actividad, dando lugar al abandono del mercado por parte de éstos, pero manteniendo poco alteradas las tasas de ocupación sobre la población activa existente.

<b>EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO</b>			
<b>Ambos sexos</b>	<b>1976TIII</b>	<b>2003TIII</b>	<b>Dif. 2003-1976</b>
Total	50,15	49,13	-1,02
Menores de 25 años	51,74	38,34	-13,4
De 25 y más años	49,76	50,84	1,08
De 16 a 19 años	49,11	18,19	-30,92
De 20 a 24 años	54,15	51,34	-2,81
De 25 a 54 años	60,56	71,55	10,99
De 55 y más años	29,26	16,32	-12,94
<b>Varones</b>			
Total	74,7	62,29	-12,41
Menores de 25 años	57,59	44,44	-13,15
De 25 y más años	79,08	65,3	-13,78
De 16 a 19 años	56,38	23,84	-32,54
De 20 a 24 años	58,7	57,8	-0,9
De 25 a 54 años	92,91	86,27	-6,64
De 55 y más años	48,93	25,7	-23,23
<b>Mujeres</b>			
Total	27,42	36,71	9,29
Menores de 25 años	45,78	31,95	-13,83
De 25 y más años	23,25	37,42	14,17
De 16 a 19 años	41,69	12,24	-29,45
De 20 a 24 años	49,53	44,6	-4,93
De 25 a 54 años	28,6	56,62	28,02
De 55 y más años	14,24	8,82	-5,42

Es decir, en los segmentos superiores de edad hay muy poca población que se considere económicamente activa si no se encuentra también ocupada, ya que las expectativas de estarlo se reducen enormemente, prefiriendo estas personas adoptar el status de jubilado o retirado al de parado o desempleado. En similares circunstancias se encuentran otros sectores de población como las mujeres y los jóvenes, en los que la posibilidad real de encontrar ocupación tira de la población activa, mientras que las dificultades de acceso al mercado desaniman a una parte importante de estos grupos, prefiriendo adoptar el

status de “sus labores” o “estudiante” cuando en muchos casos no hay un modo de vida o una actividad congruente con tales denominaciones.

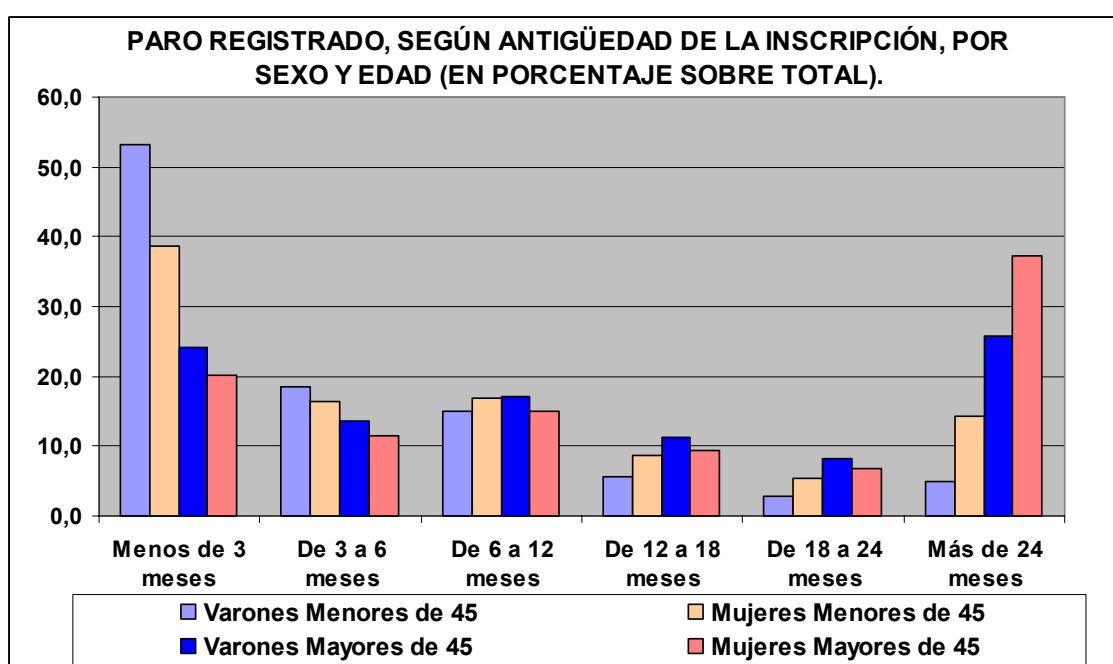
<b>Ambos sexos</b>	<b>Tasas de paro</b>	
	<b>1976TIV</b>	<b>2003TIV</b>
Total	4,72	11,2
Menores de 25 años	10,73	22,91
De 25 y más años	3,1	9,66
De 16 a 19 años	13,39	30,89
De 20 a 24 años	8,44	20,92
De 25 a 54 años	3,39	10,09
De 55 y más años	1,93	6,44

Aunque en los últimos años, la evolución del grupo de trabajadores mayores ha sido menos negativa, las dificultades para este colectivo no han disminuido. En 1973 los parados de más de 55 años representaban el 1% del total de los parados que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace 3 años o más. En 2003, este colectivo de mayores se había multiplicado por 20 y representaba un 7.5 % de la suma de los parados en busca del primer empleo y los de larga duración. Las tasas de paro de los mayores de 55 años se triplicaron durante ese tiempo, pasando del 1,9 % al 6,4 %.

<b>PARO REGISTRADO, SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA INSCRIPCIÓN, POR GRUPO DE EDAD</b>							
<b>AÑO2002 (MEDIA ANUAL)</b>	<b>Menos de 3 meses</b>	<b>De 3 a 6 meses</b>	<b>De 6 a 12 meses</b>	<b>De 12 a 18 meses</b>	<b>De 18 a 24 meses</b>	<b>Más de 24 meses</b>	<b>Total</b>
<b>Edad / Total</b>	<b>37,4</b>	<b>15,8</b>	<b>16,1</b>	<b>8,3</b>	<b>5,3</b>	<b>17,1</b>	<b>100</b>
De 16 a 19 años	68,1	16,8	10,2	3	1,1	0,8	100
De 20 a 24 años	56,7	18,6	13,7	4,9	2,4	3,7	100
De 25 a 29 años	46,9	18,6	16,8	7	3,7	7	100
De 30 a 34 años	38,7	17,1	17,6	8,9	5,4	12,3	100
De 35 a 39 años	35,2	16,1	17,1	9,1	5,8	16,6	100
De 40 a 44 años	33	15,5	16,8	9	5,8	19,9	100
De 45 a 49 años	29	14,4	16,5	9,2	6	24,9	100
De 50 a 54 años	23,4	12,7	15,9	10,5	7,9	29,6	100
De 55 a 59 años	16,5	10,3	14,5	9,6	7,2	41,8	100
De 60 y más años	16,3	12	18,8	13,6	10,1	29,2	100

Los datos de paro registrado evidencian que la duración del desempleo es inversamente proporcional a la edad. O dicho de otro modo, los grupos de más edad tienen más probabilidades de estar más tiempo desempleados. Más del 40 % de los desempleados de 55 a 59 años se encuentran en esta situación durante más de dos años. El porcentaje de parados con más de dos años desciende en el grupo de 50 a 55 años al 30 %, pero sigue siendo más elevado que el correspondiente a los grupos de edad más jóvenes. Es decir, la mayor edad es, en todos sus tramos, un factor que actúa negativamente sobre la probabilidad de encontrar empleo.

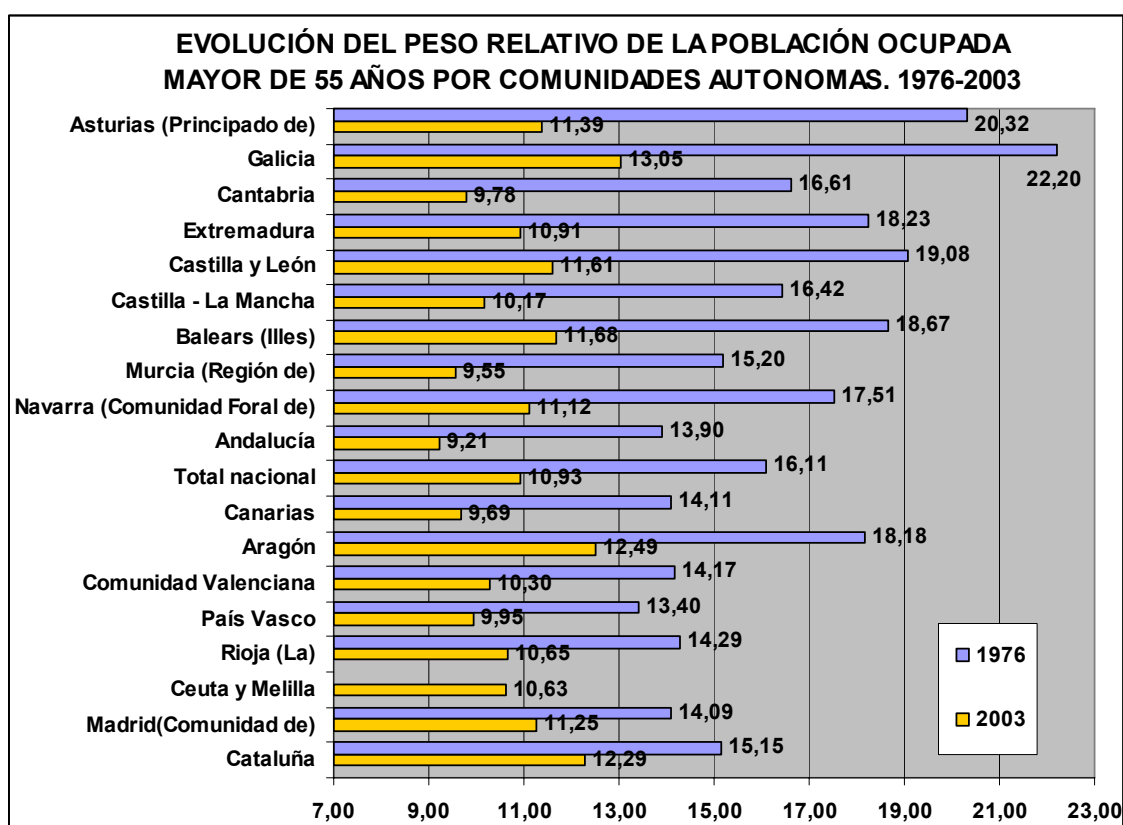
Cuando el género femenino se asocia con la mayor edad, los efectos negativos sobre la ocupación son aún mayores. El 48 % de las mujeres del grupo de edad de 55 a 59 años se encuentra en desempleo durante más de dos años y sólo una de cada cuatro mujeres inscritas como demandantes de empleo, de entre 55 y 59 años, encuentra ocupación antes de pasar el primer año en esta situación. Podemos afirmar así que el orden de entrada en el mercado es: primero los jóvenes, antes los hombres que las mujeres; y después los mayores, también con preferencia de los varones. Cerca del 40 % de las mujeres mayores de 45 años que se registran como desempleadas permanecen en esa situación más de dos años y sólo una de cada cinco mujeres mayores de 45 abandona el desempleo en los tres primeros meses.





### 3.- Envejecimiento de la población laboral por comunidades autónomas.

Acaso hubiera resultado mas adecuado titular este apartado como rejuvenecimiento de la población laboral, ya que si bien se ha producido un envejecimiento general de la población española, mayor o menor dependiendo de las regiones, no ha ocurrido lo mismo con la población trabajadora, ya sea activa u ocupada, pues en ambos casos y en todas las comunidades autónomas se ha registrado un general rejuvenecimiento en cuanto afecta a la pérdida de peso relativo de la población mayor. En los últimos quince años del periodo analizado (desde 1987-88), en el conjunto de las comunidades se ha producido una homogeneización a la baja de la participación de los mayores en el mercado de trabajo. El porcentaje medio de población mayor ocupada era en 1976 del 16.1 % (con una desviación estándar de 2,5) y en 2003 se ha situado en un 10,3 (con una desviación estándar de 1,1).



Aquellas comunidades que, como Asturias o Galicia, tenían una elevada participación de mayores en la población ocupada (mas del 20 %), han registrado caídas importantes de dicha proporción. Por el contrario, Madrid o Cataluña, que tenían en 1976 un porcentaje de población ocupada de mayores inferior a la media del conjunto nacional,

han registrado descensos inferiores al resto, situándose en 2003 por encima de la media. Es decir, las poblaciones laborales más envejecidas se han contraído más fuertemente, en perjuicio de los segmentos de trabajadores de más edad. Asturias, Galicia, Castilla-León y Cantabria han sufrido descensos de la tasa de empleo de mayores de 55 años superiores al 50 %, frente a una caída media nacional del 39.5 %. Cataluña, Baleares y la Comunidad Valenciana, ciertamente con poblaciones laborales en 1976 más jóvenes, han presentado al final del periodo analizado, 2003, los descensos más moderados en sus tasas de empleo de población mayor de 55 años, con pérdidas inferiores al 33 %.

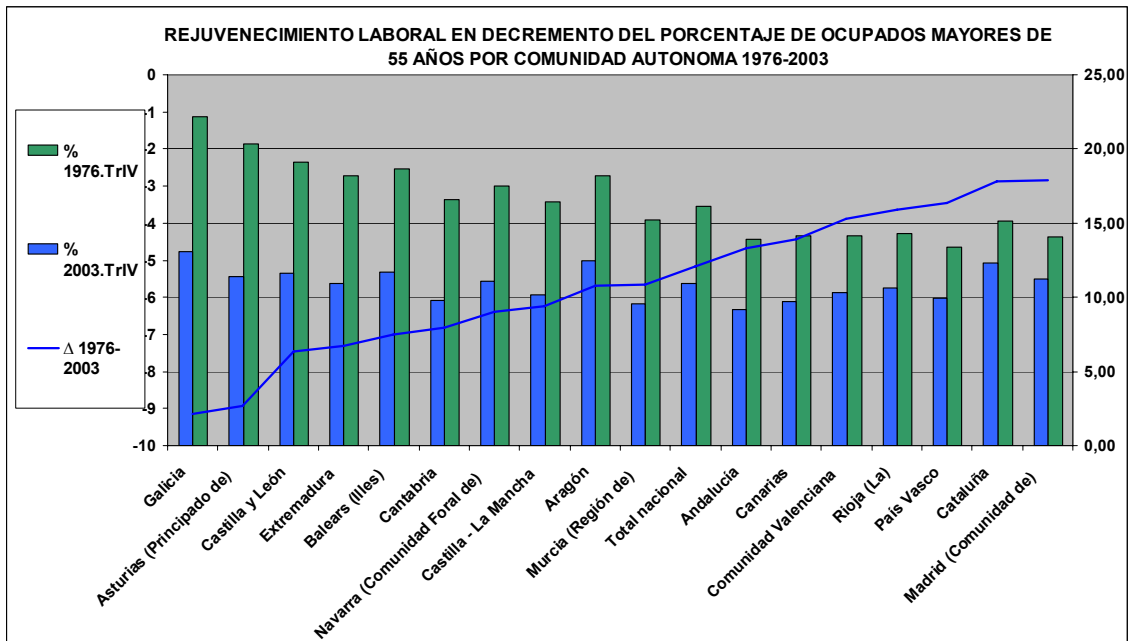
<b>DECREMENTOS DE LAS TASA DE ACTIVIDAD Y EMPLEO DE LOS MAYORES DE 55 AÑOS 1976 - 2003</b>		
	<b>Tasa de actividad</b>	<b>Tasa de empleo</b>
Cataluña	-28,47	-30,84
Baleares (Islas)	-32,19	-32,45
Comunidad Valenciana	-29,40	-32,55
Canarias	-31,06	-32,85
Madrid (Comunidad de)	-32,19	-34,27
Andalucía	-31,40	-37,66
Rioja (La)	-38,93	-40,47
Murcia (Región de)	-39,75	-41,34
Castilla - La Mancha	-40,35	-41,45
Aragón	-40,91	-41,47
España	-39,46	-42,23
Navarra (Comunidad Foral de)	-44,44	-45,07
País Vasco	-47,38	-49,40
Extremadura	-45,03	-49,57
Cantabria	-49,66	-51,23
Castilla y León	-50,94	-53,30
Galicia	-59,04	-61,51
Asturias (Principado de)	-60,57	-61,59

Cataluña, Baleares y Canarias disfrutaban las tasas de actividad más altas de mayores de 55 años. En el otro extremo se encuentran Asturias, Extremadura, Andalucía y Castilla-La Mancha, todas ellas con tasas de empleo de mayores de 55 años inferiores al 14 %. Hay que recordar que ni España en su conjunto, ni una docena de comunidades

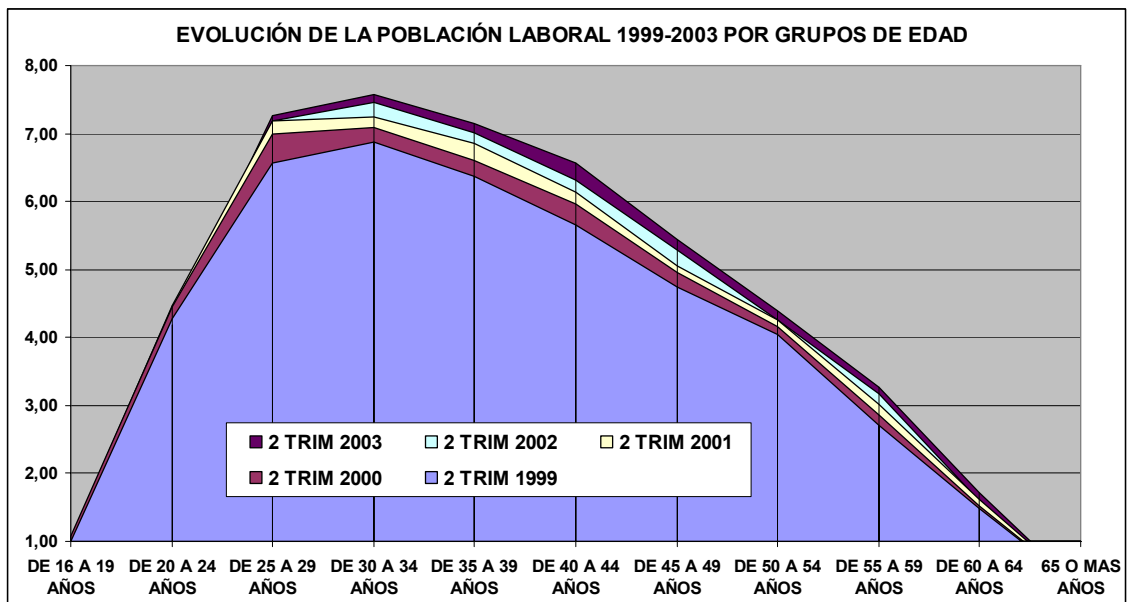
autónomas han conseguido todavía recuperar el empleo neto de mayores de 55 años que poseían en 1976. Solamente Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Canarias, Baleares y Ceuta y Melilla pueden presentar hoy más empleo de mayores de 55 del que tenían en 1976. España tenía entonces una población ocupada de personas mayores de 55 años superior en 200.000 personas a la actual.

<b>TASAS DE ACTIVIDAD Y EMPLEO DE LOS MAYORES DE 55 AÑOS. 2003</b>		
	<b>Tasa de actividad</b>	<b>Tasa de empleo</b>
Baleares (Islas)	22,22	21,40
Cataluña	20,75	19,60
Canarias	20,71	19,50
Madrid (Comunidad de)	19,59	18,62
Navarra (Comunidad Foral de)	17,73	17,43
Comunidad Valenciana	18,23	16,99
Galicia	18,02	16,88
Murcia (Región de)	17,49	16,77
España	17,72	16,58
Aragón	16,7	16,40
Rioja (La)	15,64	15,18
País Vasco	15,48	14,83
Cantabria	14,83	14,11
Castilla y León	14,82	14,01
Castilla - La Mancha	14,49	13,93
Extremadura	15,49	13,93
Andalucía	15,99	13,84
Asturias (Principado de)	13,93	13,47

Es importante reseñar que el declive de la participación de los mayores en la ocupación ha dañado más a las mujeres que a los hombres. Las tasas de empleo de ambos géneros en el grupo de mayores de 55 años, que en 1976 estaban separadas por algo menos de un punto (16,37 % en los varones y 15,44 % en las mujeres), lo están actualmente por más de cuatro. En 2003 la tasa de empleo de los varones de este grupo está en un 12,45 y la de las mujeres en un 8,5 %.

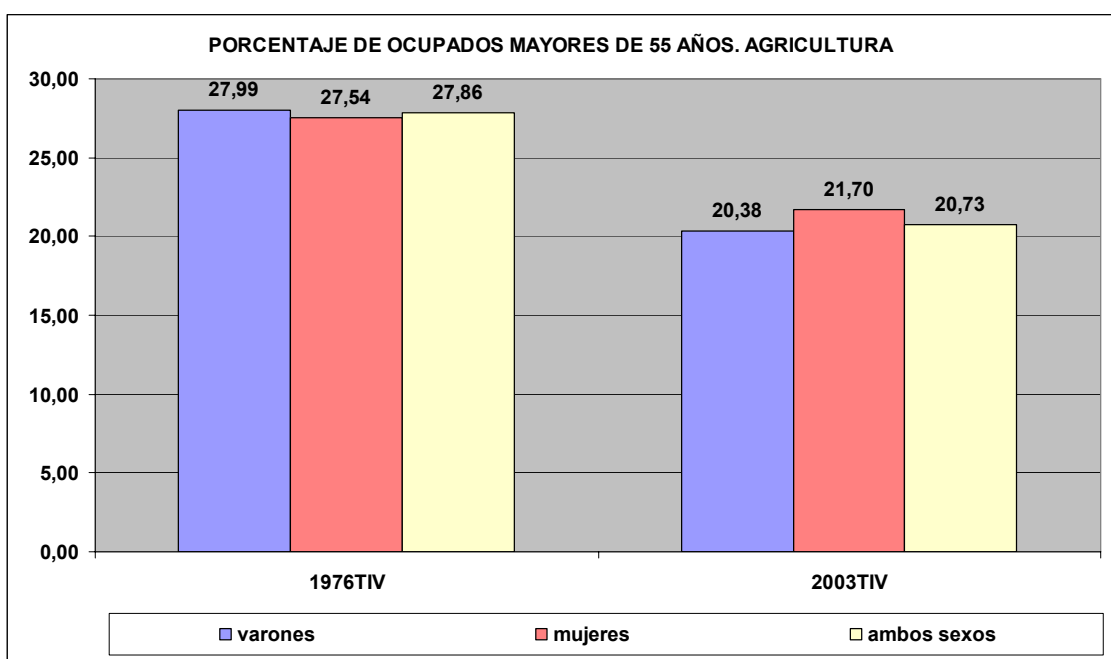


La reciente evolución de la población laboral indica que ésta crece con mayor intensidad en los segmentos de edad intermedios, a costa del menor crecimiento relativo de los más jóvenes y los más mayores. Es decir, tiende a retrasarse la edad de entrada en el mercado y a adelantarse la salida del mismo. O dicho de otro modo, mientras la existencia de los españoles se alarga, su vida laboral se hace más corta.

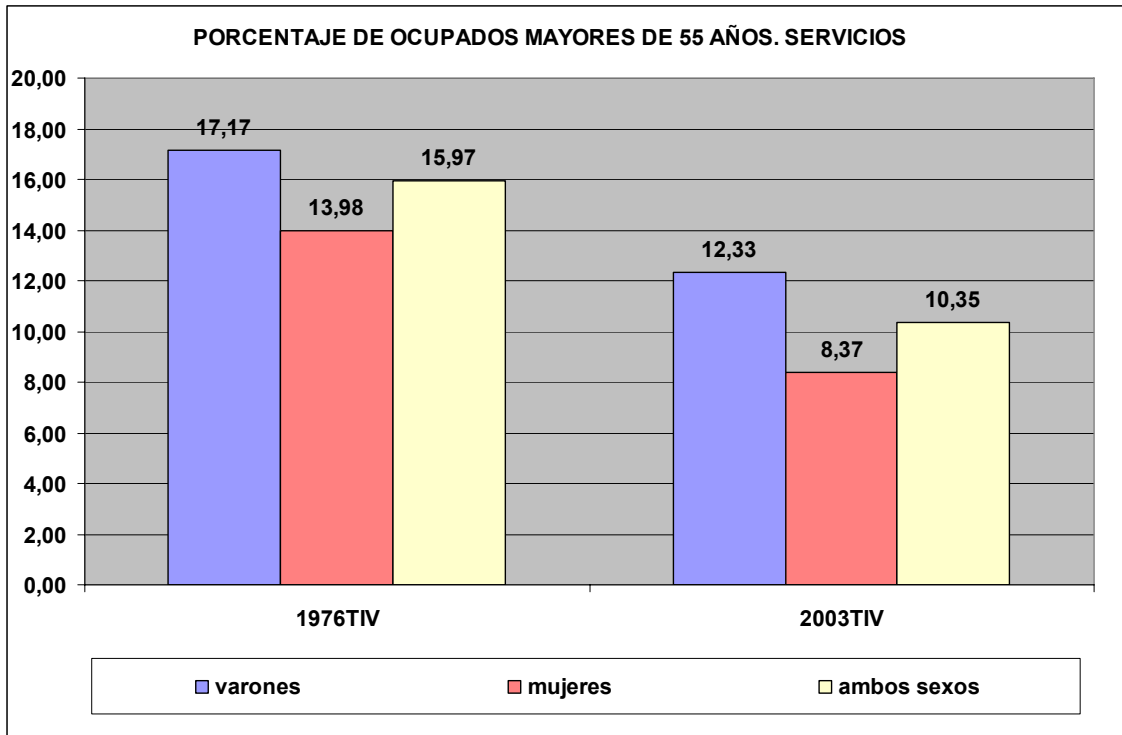


#### 4.- Sectores y actividades con mayor presencia de trabajadores mayores

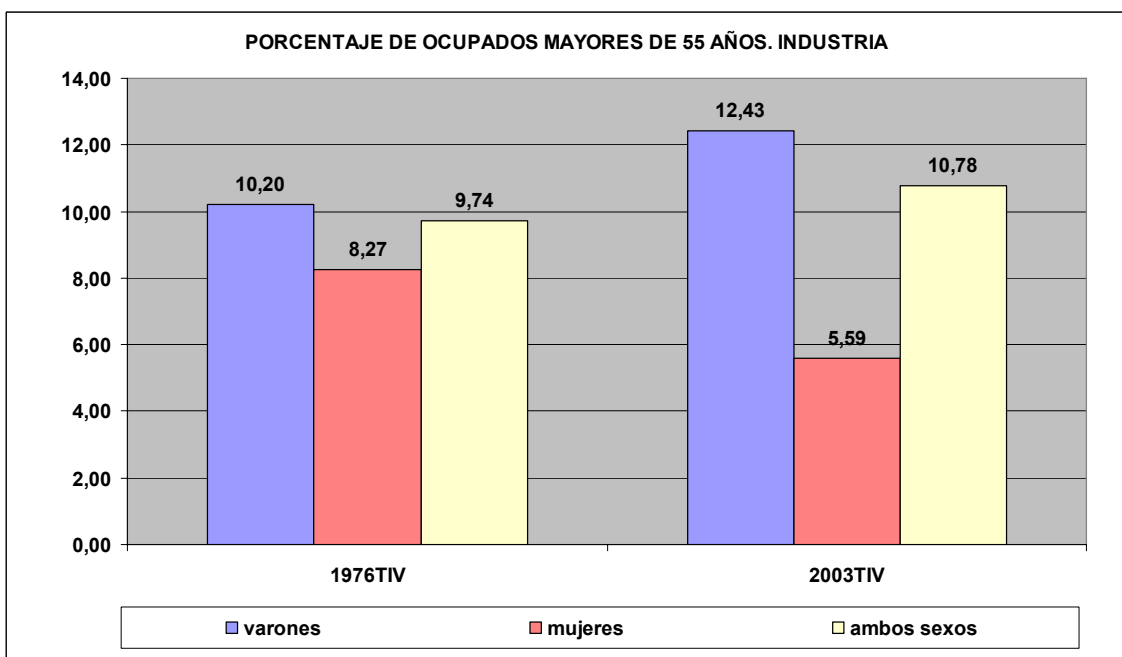
En el último cuarto de siglo la tasa de empleo de los mayores de 55 años se ha visto muy mermada en toda la población laboral española. No obstante, no todos los sectores se han visto afectados por este fenómeno en la misma medida. Hay que recordar, aunque pueda resultar evidente, que la mengua del peso de los mayores en el mercado se puede producir por razones muy diferentes, como son: la pérdida neta de efectivos mayores por retiro o apartamiento del mercado (debido a recesiones o crisis en el mismo); la evolución positiva del mercado, que facilita la entrada de jóvenes en el sector, desnivelando temporalmente el peso de los mayores; o simplemente por cambios tecnológicos o reestructuraciones sectoriales que modifican las condiciones internas y de acceso a los mercados laborales sectoriales.



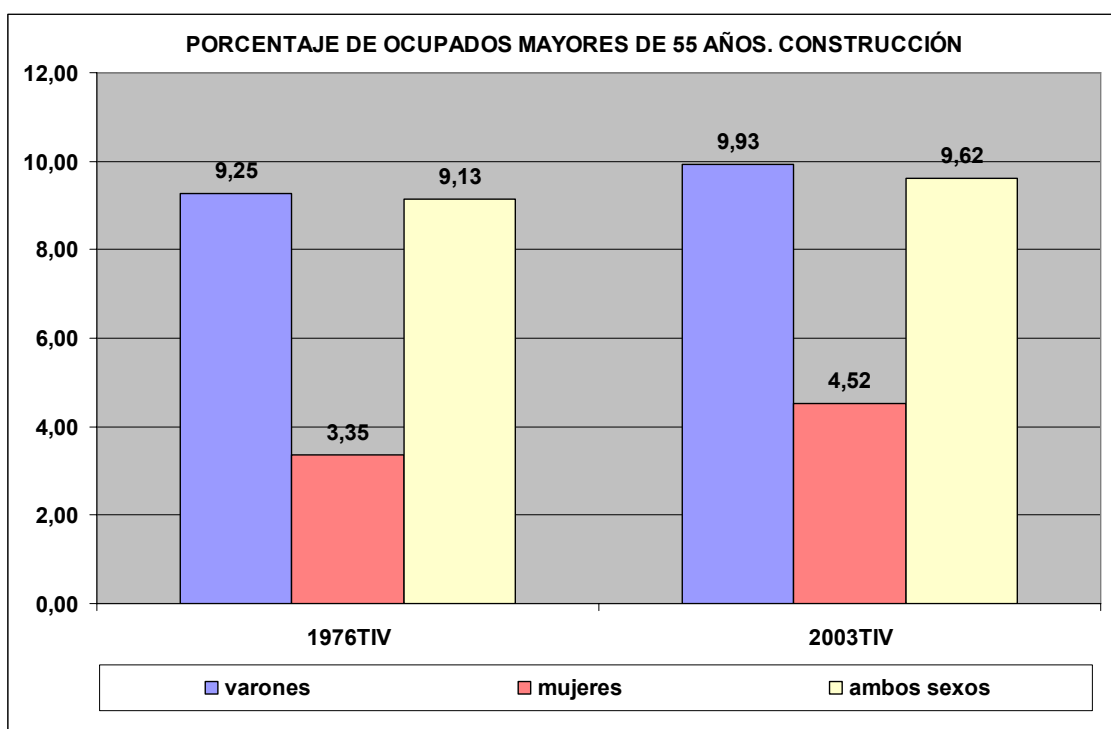
En España, los servicios y la agricultura han sido los sectores en los que la población mayor se ha visto más perjudicada. El rejuvenecimiento de la población laboral ha sido especialmente drástico en el campo, en el que se perdió una cuarta parte de la participación de los mayores. También en el ámbito de los servicios la aportación de los mayores se vio enormemente reducida, desde un 16 % en 1976, hasta un 10,3 % en 2003, afectando notablemente a las mujeres mayores de 55, cuya participación pasó de un 14 % en 1976, a un 8,3 % en 2003.



Una situación diferente ha vivido el sector de la industria, ya que en conjunto se ha visto reforzada la presencia de las personas mayores en este sector, pasando de una tasa de empleo de los mayores de 55 años del 9,7 % a una del 10,78 %. No obstante, las mujeres de más edad se han visto también desplazadas en este sector. Como ya se ha comentado anteriormente, la contracción del mercado laboral de las personas de edad ha afectado, en general, con más intensidad a las mujeres que a los hombres.

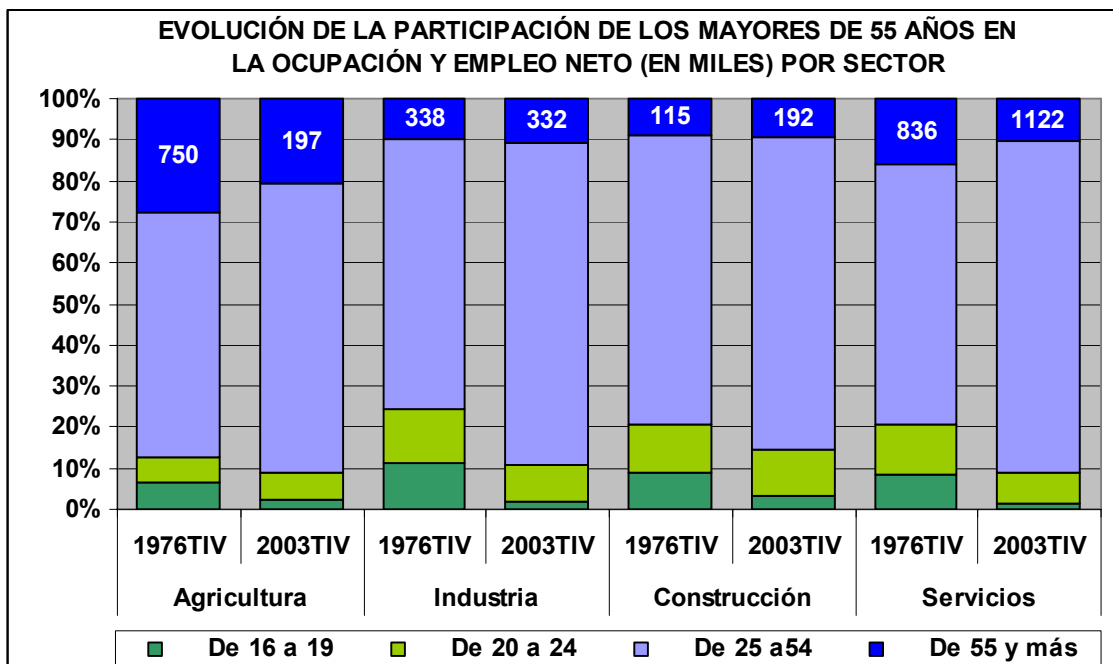


El incremento de la participación femenina de más edad en el ámbito de la construcción resulta, una vez más, simbólico, toda vez que supone aproximadamente el 6 % del total de la mano de obra del sector. Pese a la entrada de importantes contingentes de mano de obra inmigrante y joven y a la dureza y peligrosidad de una gran parte de la actividad de construcción, este sector ha mantenido e incluso incrementado ligeramente el peso de los trabajadores de más edad en el conjunto de la ocupación. Con todo, la construcción es actualmente - como lo era hace veinticinco años - el sector con menor participación de mayores. Las variaciones observables en el periodo analizado parecen poner de relieve que la ocupación de los mayores crece más lentamente en las fases ascendentes de los ciclos y cae más rápidamente en las fases descendentes, lo que refleja la debilidad y el marcado carácter secundario de los trabajadores mayores en este sector.



La participación de los mayores en cada sector y, en general, en el mercado laboral no sólo está determinada por el movimiento de la población mayor, sino también, como es lógico, por la propia evolución y dimensionamiento de cada sector. Por tanto, el signo evolutivo de la participación de los mayores en el conjunto de la ocupación o en cada sector no tiene necesariamente el mismo signo del crecimiento neto de sus efectivos ocupados.

Por ello, es necesario complementar los datos sobre participación de los mayores en la ocupación con los derivados de las propias variaciones de la población ocupada mayor de 55 años en cada uno de los sectores. Las variaciones en porcentaje sobre la población ocupada total y de mayores de 55 años, por sectores y comunidades autónomas durante el periodo 1976-2003, confirman el enorme declive de la población laboral agraria de mayor edad, tanto en participación - como ya se apuntó anteriormente - como en valor absoluto, habiendo perdido casi las tres cuartas partes de la población ocupada en 1976.



Por el contrario, en los servicios, pese a que la población mayor ha venido perdiendo peso en el conjunto de la ocupación, ello no se ha debido a pérdida neta de empleo de mayores, sino a un mayor incremento de la ocupación sectorial con una incidencia más importante en los segmentos más jóvenes. De hecho, los mayores de 55 años incrementaron sus efectivos ocupados en el sector en un 34 % durante el periodo considerado, circunstancia que hay que situar en un contexto de crecimiento de la ocupación sectorial de un 107 %.

En el tercer sector, el comercio y hostelería dan ocupación a uno de cada cinco trabajadores mayores de 50 años y casi otro tanto se emplea en las administraciones públicas, educativas y en las actividades sanitarias. El sector agrícola y la construcción absorben, cada uno, un 10 por ciento de los mayores de 50 años. La industria, el transporte, la intermediación financiera y otros servicios acogen al 40 % restante.



<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS</b>	<b>De 50 a 65 años</b>	<b>TODOS</b>
ACTIVIDAD PRINCIPAL (EPA 2ºTr. 2003)	% col.	% col.
COMERCIO Y HOSTELERIA	20,11	22,26
ADMINISTRACION PUBLICA, EDUCACION Y ACTIVIDADES SANITARIAS	18,03	17,51
AGRICULTURA, SELVICULTURA Y PESCA	10,56	6,34
CONSTRUCCION	10,49	11,49
INTERMEDIACION FINANCIERA, ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	7,89	10,12
IND. EXTRAC, PETRO, QUIMICA, CAUCHO, METAL., ENERGIA Y AGUA	6,98	6,74
OTROS SERVICIOS	6,74	6,61
TRANSPORTE	6,51	6,02
INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, TEXTIL, CUERO, MADERA Y PAPEL	6,40	7,07
CONST MAQUIN., EQ ELECTRICO, MAT TRANS., MANUFACT. DIVERSAS	6,29	5,84

A pesar de ser la industria la que ha registrado un crecimiento de la participación de las personas mayores en la población ocupada, ello no se ha traducido en incrementos reales de la ocupación, sino que, por el contrario y al igual que en la agricultura - aunque de forma menos contundente -, el crecimiento relativo ha venido acompañado de una pérdida neta de empleo: hay actualmente menos personas mayores trabajando en la industria de las que había hace un cuarto de siglo. El moderado desarrollo de la industria en España ha traído consigo un claro estancamiento de su población laboral.

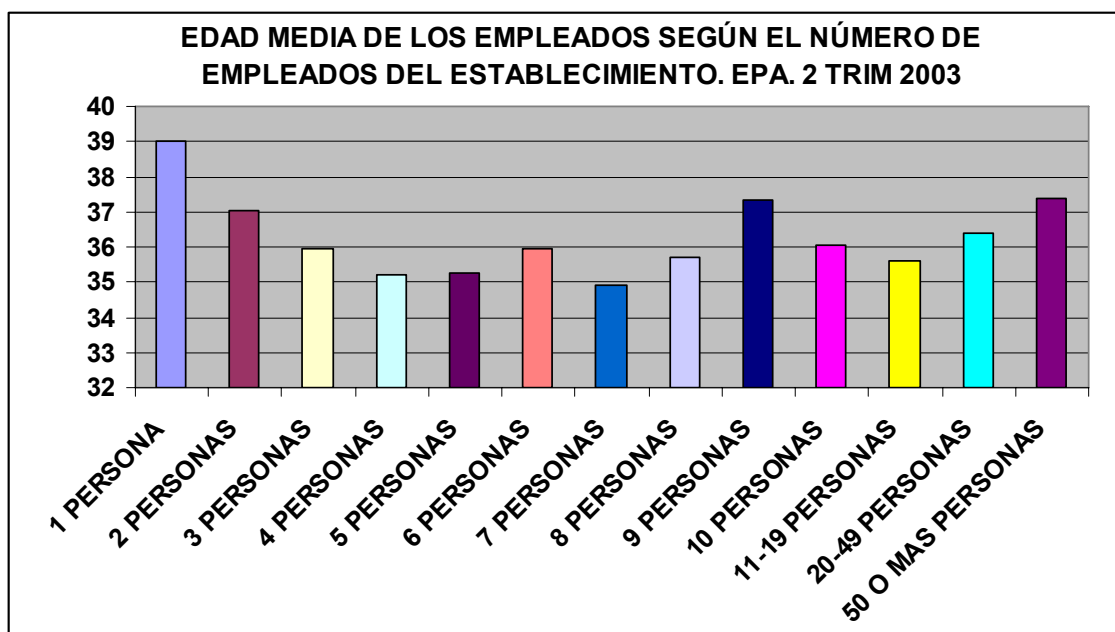
El sector, sin embargo, cuya evolución ha sido más favorable, neta y relativamente, para la ocupación de los mayores es el de la construcción, en el que además de haber mejorado estos su participación en el conjunto de la ocupación en algo más de dos puntos porcentuales, los mayores trabajadores han obtenido un incremento neto de su ocupación del 66 %, alcanzando en algunas comunidades autónomas aumentos espectaculares, como es el caso de Murcia, que casi multiplicó por cinco sus efectivos durante el periodo analizado, o Canarias, en la que la ocupación de mayores de 55 años creció un 286 % en este sector. Cantabria, la Comunidad Valenciana y Andalucía sobrepasaron con holgura el doble de la ocupación en construcción que tenían al inicio del periodo considerado.

<b>VARIACIONES EN % (1976-2003) EN LA POBLACIÓN OCUPADA TOTAL Y DE MAYORES DE 55 AÑOS, POR SECTORES Y COMUNIDADES AUTONOMAS</b>					
<b>Ambos sexos</b>	<b>Total</b>	<b>Agricultura</b>	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>
<b>Total nacional</b>	33,1	-64,63	-11,34	57,92	107,24
De 55 y más	<b>-9,69</b>	<b>-73,68</b>	<b>-1,84</b>	<b>66,41</b>	<b>34,27</b>
<b>Total Andalucía.</b>	50,25	-44,27	-7,43	118,58	121,69
De 55 y más	<b>-0,45</b>	<b>-55,31</b>	<b>-10,29</b>	<b>109,84</b>	<b>33,39</b>
<b>Total Aragón</b>	14,41	-73,35	-2,1	32,4	79,54
De 55 y más	<b>-21,36</b>	<b>-76,23</b>	<b>8,62</b>	<b>22,73</b>	<b>20,41</b>
<b>Total Asturias</b>	-5,52	-77,57	-40,55	45,37	72,71
De 55 y más	<b>-47,07</b>	<b>-88,77</b>	<b>-16,67</b>	<b>38,71</b>	<b>2,29</b>
<b>Total Baleares (Islas)</b>	69,26	-76,09	-13,3	107	139,34
De 55 y más	<b>5,9</b>	<b>-79,71</b>	<b>-23,08</b>	<b>40</b>	<b>73,68</b>
<b>Total Canarias</b>	98,23	-54,37	-3,47	167,44	163,4
De 55 y más	<b>36,14</b>	<b>-67,14</b>	<b>-3,85</b>	<b>285,71</b>	<b>98,88</b>
<b>Total Cantabria</b>	22,93	-71,78	-13,48	111,28	106,42
De 55 y más	<b>-27,61</b>	<b>-78,95</b>	<b>-24,59</b>	<b>144,44</b>	<b>8,77</b>
<b>Total Castilla y León</b>	3,47	-74,3	-2,96	41,77	75,62
De 55 y más	<b>-37,04</b>	<b>-76,41</b>	<b>5,29</b>	<b>81,25</b>	<b>0</b>
<b>Total C.-La Mancha</b>	22,88	-66,28	11,88	48,02	112,4
De 55 y más	<b>-23,91</b>	<b>-62,5</b>	<b>-28,21</b>	<b>42,03</b>	<b>20,36</b>
<b>Total Cataluña</b>	36,46	-55,11	-12,26	25,92	102,81
De 55 y más	<b>10,63</b>	<b>-69,06</b>	<b>-9,63</b>	<b>29,79</b>	<b>51,54</b>
<b>Total C. Valenciana</b>	46,5	-68,14	-8,64	99,33	130,97
De 55 y más	<b>6,48</b>	<b>-71,53</b>	<b>-12,53</b>	<b>142,55</b>	<b>55,33</b>
<b>Total Extremadura</b>	7,53	-70,09	1,86	108,49	92,29
De 55 y más	<b>-35,64</b>	<b>-73,11</b>	<b>-25</b>	<b>62,96</b>	<b>24,6</b>
<b>Total Galicia</b>	-10,11	-76,67	-4,03	32,15	82,79
De 55 y más	<b>-47,14</b>	<b>-80</b>	<b>16,48</b>	<b>92,11</b>	<b>32,82</b>
<b>Total Madrid</b>	53,41	-15,6	-18,76	13,01	95,38
De 55 y más	<b>22,46</b>	<b>-71,43</b>	<b>55,64</b>	<b>26,55</b>	<b>20,75</b>
<b>Total Murcia</b>	57,77	-31,98	12,44	111,85	129,52
De 55 y más	<b>-0,86</b>	<b>-65,41</b>	<b>27,78</b>	<b>462,5</b>	<b>30</b>
<b>Total Navarra</b>	36,66	-54,74	10,68	44,97	105,3
De 55 y más	<b>-13,18</b>	<b>-75</b>	<b>29,63</b>	<b>11,76</b>	<b>20,47</b>
<b>Total País Vasco</b>	19,87	-81,74	-29,53	19,83	101,06
De 55 y más	<b>11,00-</b>	<b>-88,98</b>	<b>-9,55</b>	<b>36,23</b>	<b>30,34</b>
<b>Total Rioja (La)</b>	15,83	-70,59	-2,79	43,9	100
De 55 y más	<b>-13,67</b>	<b>-71,15</b>	<b>7,14</b>	<b>100</b>	<b>18,87</b>

## 5.- Presencia de trabajadores mayores en las empresas según su tamaño.

Las organizaciones más grandes suelen ser también las de mayor antigüedad. Por ello, no es de extrañar que sean las empresas de mayor tamaño, de más de 50 trabajadores, las que mayor presencia de trabajadores mayores tengan. El 20 % de los trabajadores de estas empresas tienen más de 50 años. A ello hay que añadir que el carácter público también suele ir asociado con un mayor tamaño de las organizaciones y una mayor edad media de sus empleados. El mayor tamaño de las empresas, en número de trabajadores, determina, a la vez, un crecimiento de la antigüedad media de las relaciones contractuales y una disminución de la edad media de los empleados.

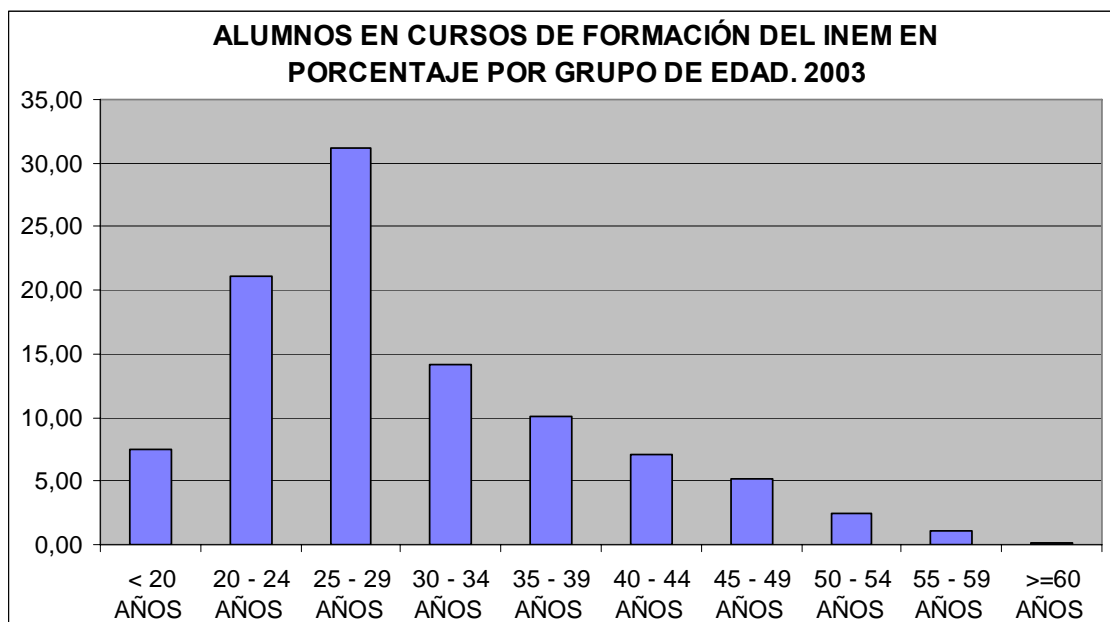
Pese al mayor peso relativo de los mayores en las medianas y grandes empresas, el mayor número absoluto de pequeñas empresas hace que el 45 % de los trabajadores mayores de 50 años se empleen en microempresas (de 10 o menos trabajadores) y que otro 25 % lo haga en empresas pequeñas de 11 a 50 trabajadores. El 30 % restante de trabajadores mayores de 50 años está ocupado en empresas de más de 50 empleados. Así pues, la presencia de los mayores de 50 en las empresas tiende a polarizarse en las más pequeñas y las más grandes. La pequeña empresa, menor de 50 empleados, da trabajo a más de las dos terceras partes de los trabajadores mayores de 50 años.



## 6.- El acceso a la formación en los trabajadores mayores (niveles de formación existentes y formación en curso en relación a otros grupos de edad)

La continuación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo exige ante todo la potenciación de sus propios recursos, lo que implica el acceso a una formación continua que les permita asimilar las novedades y afrontar los cambios que se producen en el entorno tecnológico y organizativo. Como ya han señalado múltiples documentos de la Unión Europea, el mantenimiento de las personas mayores en el mercado laboral supone conservar su empleabilidad, invirtiendo recursos en su formación y capacitación.

Las directrices europeas en materia de empleo insistían en que se facilitase el acceso a la formación a todos los trabajadores y de manera especial a los trabajadores de más edad. Según un informe de la UE<sup>3</sup>, solamente el 2'5 por 100 de los trabajadores de entre 55 y 59 años de edad participan en programas de formación o educación. En España, donde la participación de los mayores de 55 años en la ocupación total ronda el 10 %, el porcentaje de mayores que acceden a cursos de formación del INEM no alcanza el 1 % (1,1 en el grupo de 55-60 y 0,2 % en el grupo de mas de 60 años). Si bien hay que reseñar que estos datos se refieren a formación pública (INEM), y los datos obtenidos (PHOGUE) respecto a la formación del sector privado no confirman este resultado.

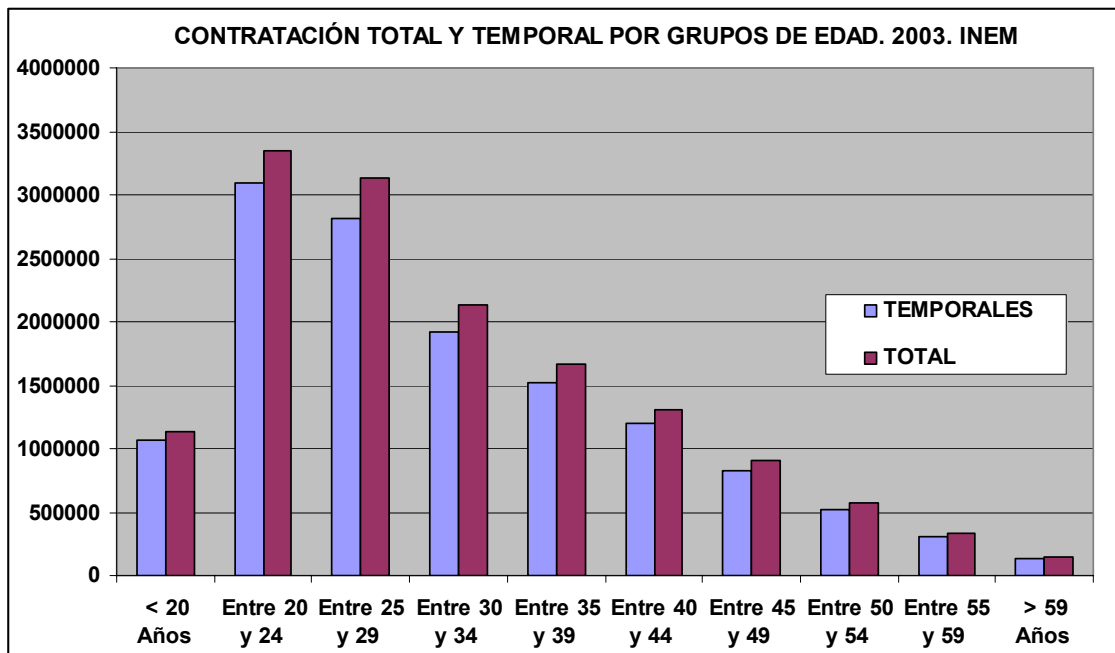


<sup>3</sup> Proyecto de la Comisión de Informe Conjunto sobre el empleo de 1999; COM (99) 442

## 7.- Contratación comparada por edad, con referencia especial a los mayores.

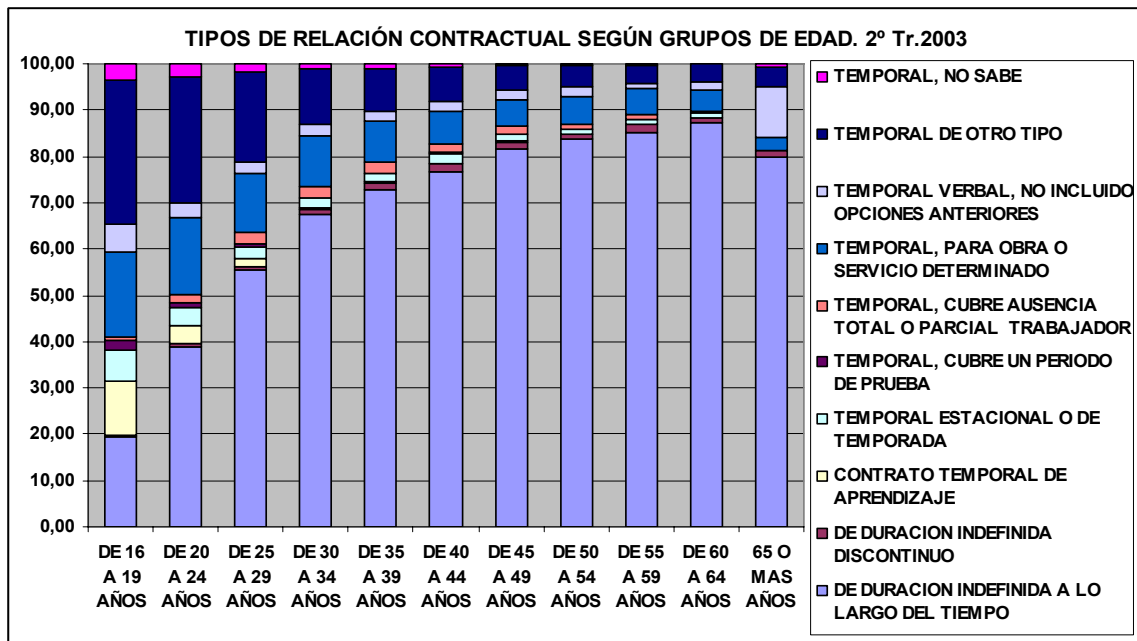
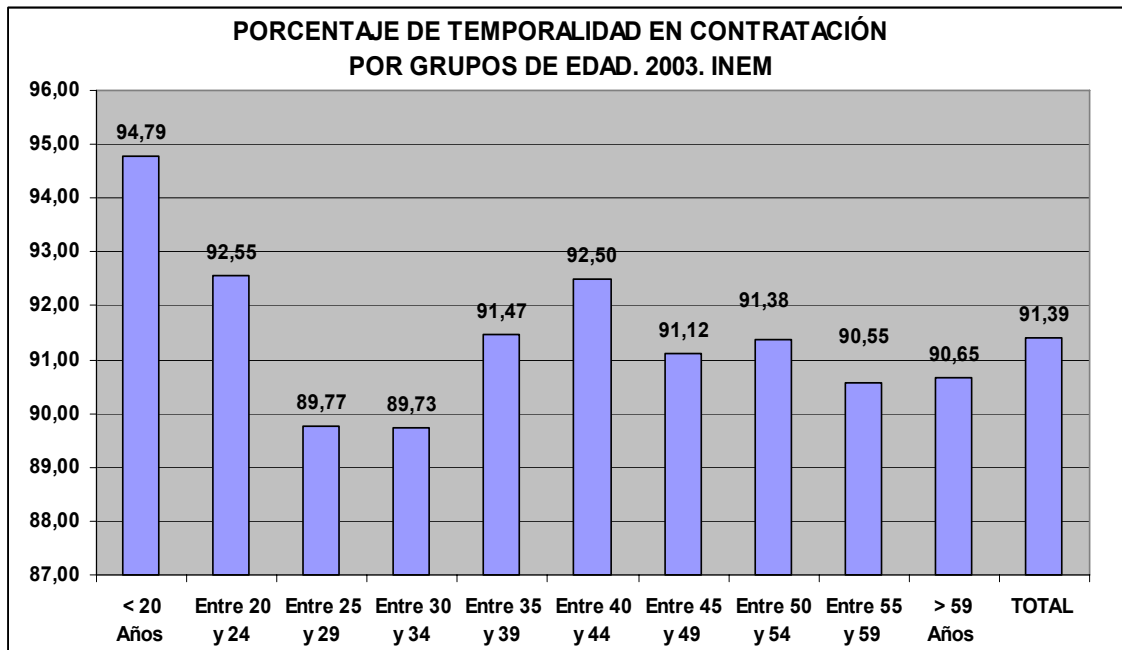
### 7.1.- La contratación temporal en los mayores

La contratación temporal en España es muy elevada. Se explican a menudo las elevadas tasas de este tipo de contratación en base al temor de los empresarios a asumir una carga contractual de larga duración más allá de lo que pudiera ser deseable. Sin embargo, la práctica de la contratación temporal se encuentra tan extendida y arraigada que alcanza con similar intensidad a las personas que, por su edad, difícilmente podrían llegar a ser una carga elevada o duradera. También se argumenta con frecuencia que la contratación temporal se utiliza como un periodo prolongado de prueba especialmente adecuado para los trabajadores jóvenes cuya valía o idoneidad no está aún demostrada. Pero las tasas de temporalidad por edad parecen contradecir también esta tesis: la temporalidad entre los mayores de 55 años supera a la existente entre los jóvenes de 25 a 34 años.

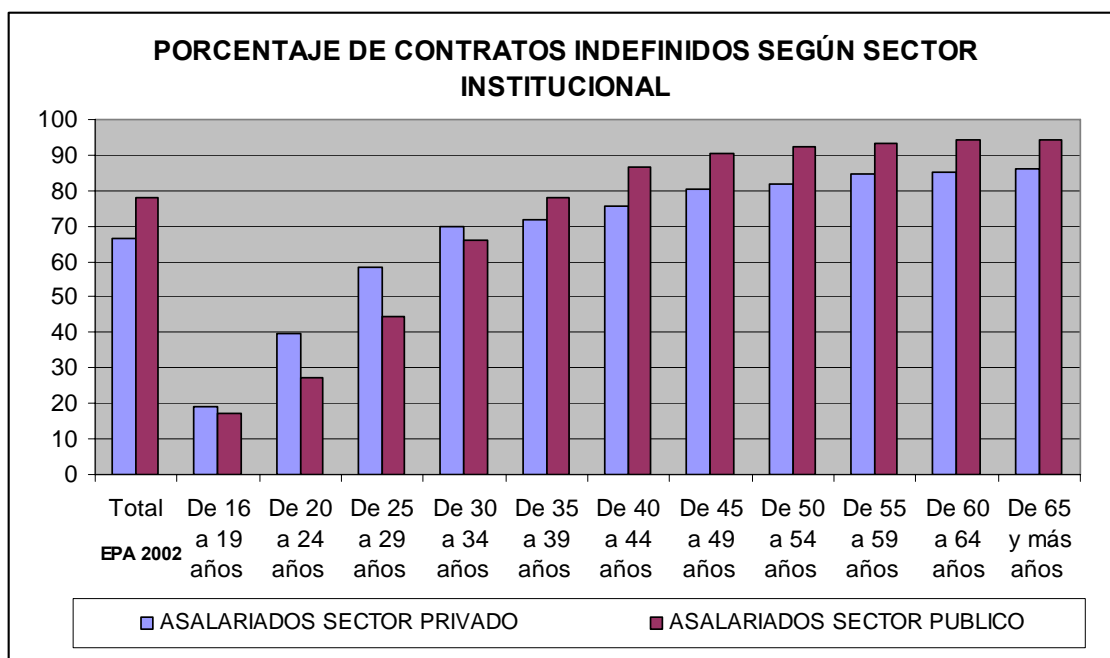


Naturalmente, la acumulación de los contratos indefinidos permite que el porcentaje de estos por grupo de edad vaya creciendo a medida que elevamos la edad media de los trabajadores. La elevada tasa de temporalidad de los menores de 24 años (tres de cada cuatro tienen contrato temporal) decrece hasta los 65 años, edad por encima de la cual el porcentaje de relaciones contractuales indefinidas vuelve a disminuir debido al notable incremento de los contratos verbales que constituyen casi el 10 % de las relaciones

contractuales en los mayores de 65 años, circunstancia que tampoco resulta extraña dado la condición de jubilado de una mayoría de la población de esta edad.



No obstante, la temporalidad es mayor en el sector público que en el privado, afectando en éste a la tercera parte de los trabajadores y sólo a uno de cada cinco empleados públicos. Es, sin embargo, digno de resaltar que esta situación parece tender a corregirse en la medida en que la temporalidad en el ámbito público, en los grupos más jóvenes de edad (hasta los 35 años), esta actualmente superando a la existente en el sector privado.



Entre los trabajadores de más edad las diferencias entre la población laboral con contrato indefinido, según sector institucional, están en torno a 10 puntos a favor de los empleados públicos. A diferencia de lo que sucede entre la población laboral joven, en la que la temporalidad afecta de manera mas importante a las mujeres, en los segmentos superiores a los 45 años las diferencias por sexo en las tasas de temporalidad son bajas.

<b>CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN LOS TRABAJADORES MAYORES SEGÚN SECTOR INSTITUCIONAL. EN PORCENTAJE. (EPA)</b>		
<b>AÑO 2002</b>	<b>ASALARIADOS SECTOR PRIVADO</b>	<b>ASALARIADOS SECTOR PUBLICO</b>
<b>Total</b>	<b>66,7</b>	<b>78,1</b>
De 45 a 49 años	80,5	90,3
De 50 a 54 años	81,9	92,3
De 55 a 59 años	84,7	93,4
De 60 a 64 años	85	94,1
De 65 y más años	86,3	94,3

Las elevadas tasas de temporalidad en la contratación de mayores podrían hacer pensar que los trabajadores mayores son también sujeto de contrataciones por parte de las empresas de trabajo temporal (ETT's). Sin embargo, la presencia de trabajadores de mayor edad en este tipo de contrataciones es muy poco frecuente, siendo la contratación de las ETT's correspondiente a trabajadores de más de 50 años inferior a su participación global en el mercado: el 2 % de la contratación total de estas empresas.

## 7.2.- *La contratación a tiempo parcial no voluntaria en los mayores*

Pese a los reiterados intentos de fomentar la contratación a tiempo parcial en nuestro país, como forma de flexibilización del mercado y cauce para la mejor compatibilidad de la actividad laboral con diferentes situaciones personales y familiares, los resultados no han sido demasiado positivos y la contribución de este tipo de contratación a la reducción del desempleo ha sido más bien escasa. Mientras algunos países centroeuropeos mantienen altos porcentajes de contratación a tiempo parcial (2002; Holanda, 43 %; Reino Unido, 24 %), España, tras un ligero incremento de esta contratación en los inicios de los años noventa, no ha conseguido superar en ningún momento el 50 % de la contratación media a tiempo parcial existente en la UE, actualmente situada en el entorno del 18 %.

En España, la contratación a tiempo parcial, pese a su aparente idoneidad para muchas situaciones familiares y personales, en especial para las mujeres, los jóvenes y los trabajadores mayores, sigue manteniendo un carácter subsidiario o residual respecto a la contratación a tiempo completo. Ni desde el lado de la oferta (los empresarios cubren los tiempos cortos de trabajo con horas extraordinarias), ni desde el de la demanda (los salarios a tiempo parcial son muy inferiores a los de tiempo completo, incluso medido en salario/hora<sup>4</sup>) parece existir interés o capacidad para que este tipo de contrato progrese, estando actualmente en una situación de cierto estancamiento, cuando no de retroceso. A lo largo de la última década, la contratación a tiempo parcial ha caído más de cuatro puntos, pasando de un 12,5 % en 1993 a un 8,2 % en 2003

Efectivamente, los datos que nos proporcionan tanto el Panel de Hogares (PHOGUE), como la Encuesta de Población activa (EPA), evidencian una disminución de la contratación a tiempo parcial a lo largo de la última década. Esta mengua de la contratación a tiempo parcial ha discurrido paralela con un notable incremento de la contratación temporal y ha afectado también a los segmentos de mayor edad. La tasa de contratación a tiempo parcial entre los trabajadores mayores (de 45 a 65 años) pasó de un 10,1 % en 1994, a un 6,9 % en 2000.

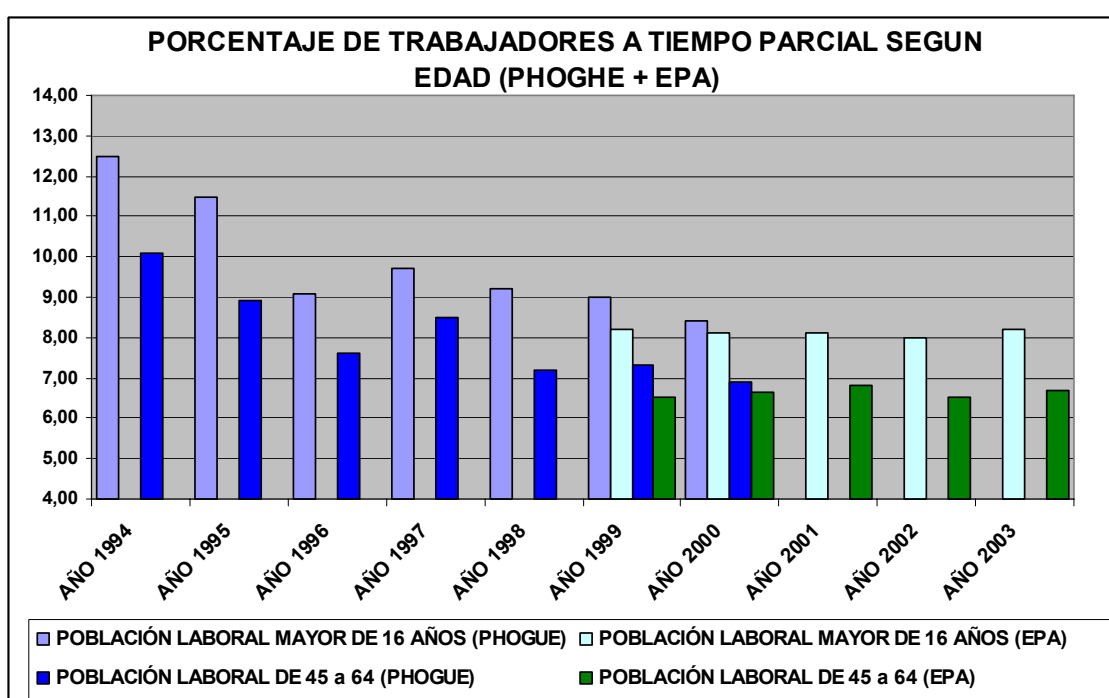
---

<sup>4</sup> Pérez e Hidalgo, *Los salarios en España*, Visor-Argenteria, 2000, pag. 170



**PORCENTAJE DE POBLACIÓN LABORAL CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL  
POR GRUPOS DE EDAD (PHOGUE)**

A TIEMPO PARCIAL	AÑO 1994	AÑO 1995	AÑO 1996	AÑO 1997	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 2000
16 a 24	23,0	20,6	16,1	15,2	16,5	16,2	14,8
25 a 34	12,0	12,1	9,3	9,8	9,0	8,5	7,7
35 a 44	9,4	8,3	7,3	7,8	7,7	7,9	7,2
45 a 54	9,7	8,6	7,4	8,4	6,7	6,4	5,8
55 a 64	10,9	9,5	7,9	8,7	8,4	9,2	9,0
<b>45 a 64</b>	<b>10,1</b>	<b>8,9</b>	<b>7,6</b>	<b>8,5</b>	<b>7,2</b>	<b>7,3</b>	<b>6,9</b>
65 a 74	42,9	41,7	30,0	48,4	28,6	22,2	23,8
Todas las edades	12,5	11,5	9,1	9,7	9,2	9,0	8,4



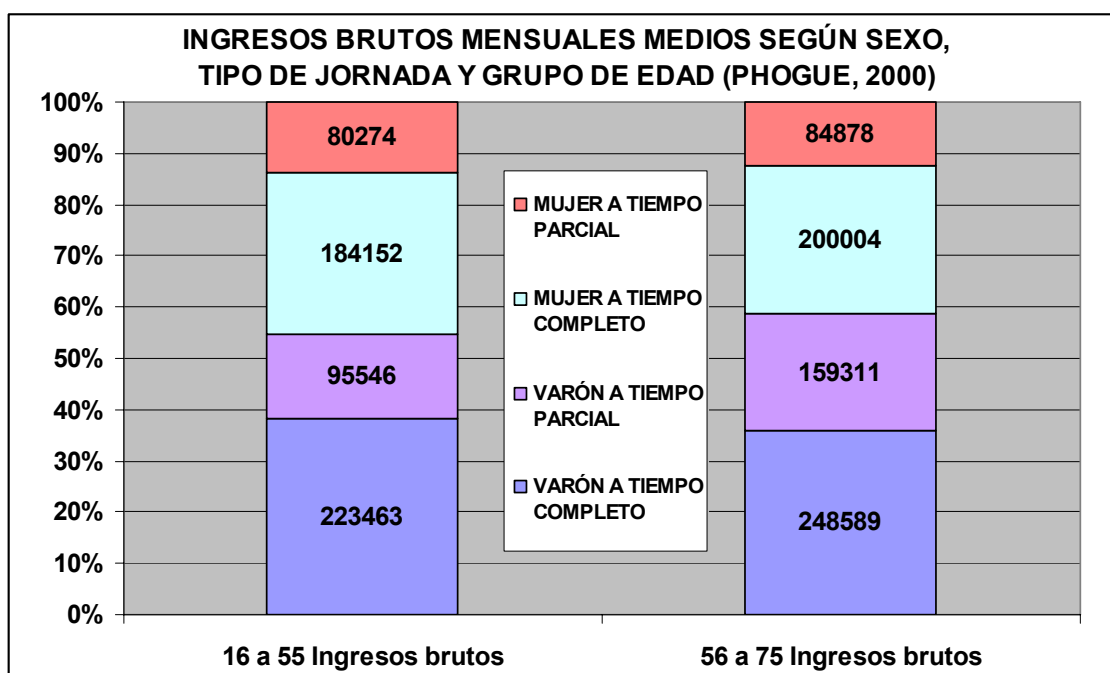
El porcentaje de trabajadores mayores contratados a tiempo parcial es bastante reducido y sólo es porcentualmente importante entre los mayores de 65, si bien se trata de un colectivo muy reducido en número que en muchos casos compatibiliza su actividad con la percepción de algún tipo de pensión. Incluso este último segmento de edad que supera la edad más generalizada de jubilación, ha visto reducida su importancia, pasando de una tasa del 42,9 % en 1994 al 23,8 % en 2000. La tasa de contratación laboral a tiempo parcial de los mayores de 45 a 65 años representa el 80 % de la tasa global de contratación a tiempo parcial. En 2003, el porcentaje de trabajadores de 45 a 65 con contrato a tiempo parcial se situaba en torno al 6.7 % (EPA, 2º Trim.)

<b>EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL CONTRATADA A TIEMPO PARCIAL</b>										
(EN PORCENTAJE SOBRE POBLACIÓN LABORAL)	<b>AÑO 1994</b>	<b>AÑO 1995</b>	<b>AÑO 1996</b>	<b>AÑO 1997</b>	<b>AÑO 1998</b>	<b>AÑO 1999</b>	<b>AÑO 2000</b>	<b>AÑO 2001</b>	<b>AÑO 2002</b>	<b>AÑO 2003</b>
POBLACIÓN LABORAL MAYOR DE 16 AÑOS (PHOGUE)	12,5	11,5	9,1	9,7	9,2	9,0	8,4			
POBLACIÓN LABORAL MAYOR DE 16 AÑOS (EPA)						8,2	8,1	8,1	8,0	8,2
POBLACIÓN LABORAL DE 45 a 64 (PHOGUE)	10,1	8,9	7,6	8,5	7,2	7,3	6,9			
POBLACIÓN LABORAL DE 45 a 64 (EPA)						6,6	6,7	6,8	6,5	6,7

El hecho de que la contratación a tiempo parcial no solo no se haya incrementado, sino que haya visto reducido su peso en el mercado laboral es consecuente con las razones por las que los trabajadores trabajan en jornada parcial. Pese a las teóricas ventajas del trabajo a tiempo parcial para muchos colectivos, la razón dominante entre los que están contratados de esta forma es no poder acceder a un trabajo con jornada completa. La siguiente razón definida en importancia es la necesidad de atender a labores domésticas, cuidando alguna persona menor o adulta. La necesidad de compatibilizar el trabajo con los estudios es la tercera causa en importancia en el conjunto de ambos sexos, pero es la primera en los varones afectando esencialmente a los jóvenes. Circunstancia que puede considerarse excepcional habida cuenta de que tres de cada cuatro trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

<b>MOTIVOS PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL. PHOGUE, 2000 (en porcentaje)</b>	
DESEA ENCONTRAR TRABAJO A TIEMPO COMPLETO, PERO NO LO LOGRA	25,32
OTRAS RAZONES	24,02
LABORES DOMÉSTICAS, CUIDANDO ALGÚN NIÑO U OTRAS PERSONAS	19,51
SIGUE ESTUDIOS O RECIBE ALGUNA FORMACIÓN	16,65
NO QUIERE TRABAJAR MÁS HORAS	11,83
ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD	2,56
Total de grupo	100

Entre los trabajadores mayores, de 45 a 65 años, la presencia femenina es aún mayor: cuatro de cada cinco trabajadores a tiempo parcial ( 82,4 %) de este segmento de edad son mujeres. La explicación del trabajo a tiempo parcial en las personas mayores tiene distinto sentido según se hable de hombres o de mujeres. Entre los hombres, la razón fundamental que explica la jornada parcial de la mitad de los varones de 45 a 65 años es que no han podido encontrar un trabajo en jornada completa. Solo uno de cada diez realiza esta jornada por deseo propio. No es demasiado extraño si consideramos que, al margen de necesidades o conveniencias derivadas del tiempo, las diferencias entre las remuneraciones finales mensuales de los trabajadores a tiempo parcial y completo son sustanciales. El ingreso medio de los trabajadores a tiempo parcial era en el año 2000 un 43,7 % del correspondiente a los asalariados a tiempo completo.



No obstante, el panorama entre las mujeres es algo diferente. El 36 % de las mujeres de 45 a 65 años que trabajan a tiempo parcial lo hacen por estar al cuidado de algún menor o de otras personas. Hay que destacar la absoluta y completa femeneización del colectivo de trabajadores a tiempo parcial por razones de cuidado de otras personas (100 % mujeres), que se traduce en casi ochenta y cinco mil mujeres en esta situación frente a ningún hombre. Por lo demás, sólo una de cada cinco (21,5 %) mujeres mayores que trabajan a tiempo parcial lo hace porque desea realmente esta forma de trabajo.

**MAYORES DE 45 A 65 CON TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO Y SEXO (PHOGUE, 2000)**

RAZÓN POR LA QUE NO TRABAJA A TIEMPO COMPLETO (MENOS DE 30 HORAS)	NÚMERO DE PERSONAS			EN PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
LABORES DOMÉSTICAS, CUIDANDO ALGÚN NIÑO U OTRAS PERSONAS		84594	84594		35,88	29,58
NO QUIERE TRABAJAR MÁS HORAS	5061	50723	55784	10,07	21,51	19,50
DESEA ENCONTRAR TRABAJO A TIEMPO COMPLETO, PERO NO LO LOGRA	25241	36085	61327	50,24	15,30	21,44
ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD	513	13933	14446	1,02	5,91	5,05
SIGUE ESTUDIOS O RECIBE ALGUNA FORMACIÓN		4834	4834		2,05	1,69
OTRAS RAZONES	19429	45614	65043	38,67	19,35	22,74
TOTAL DE GRUPO	50244	235783	286027	100	100	100

Por tanto, se puede concluir que los hombres mayores que trabajan a tiempo parcial lo hacen básicamente porque el mercado laboral no les posibilita otra situación, mientras que en el caso de las mujeres el obstáculo fundamental está en su propio papel dentro de la estructura familiar que les lleva a asumir en su totalidad la función de cuidadoras de menores y dependientes. Solo en menor medida las propias dificultades del mercado empujan a la mujer al trabajo a tiempo parcial, ya que la voluntariedad también es mucho más elevada en las mujeres que en los varones (21,5 % frente a 10 %, respectivamente).

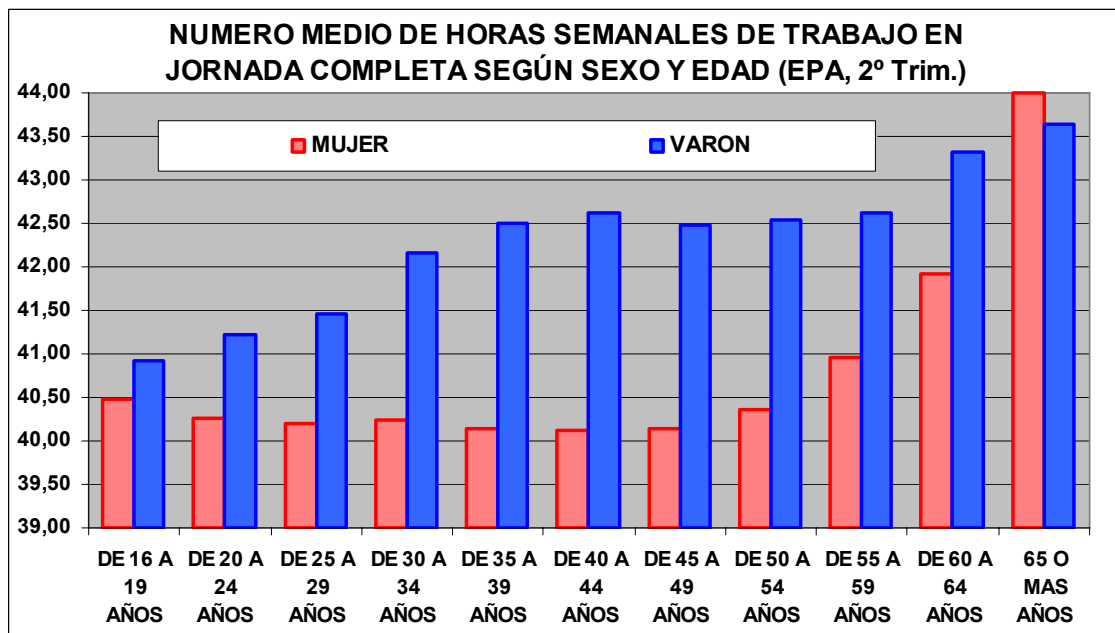
*7.3.- La contratación informal (sin contrato) en los mayores*

La incidencia de la contratación informal en los mayores no es elevada. Frente al 17 % de población asalariada entre 50 y 65 años, sólo el 15 % de los asalariados sin contrato pertenecen a este grupo de edad. Únicamente el grupo de edad de 55 a 59 años presenta una mayor incidencia de contratación informal, representando el 7 % de la contratación informal pese a ser sólo un 5,7 % de la población asalariada (PHOGUE, 2000)

## 8.- Los mayores y las horas de trabajo realizadas.

Dado que las jornadas diarias y semanales se encuentran reguladas por normas generales y el número de horas anuales suelen ser también objeto de acuerdo por negociación colectiva, no hay diferencias notables entre el número de horas realizadas por los trabajadores en jornada completa. Aún con ello, existen algunas diferencias de cierta consistencia correlacionadas con la edad y el género de los trabajadores.

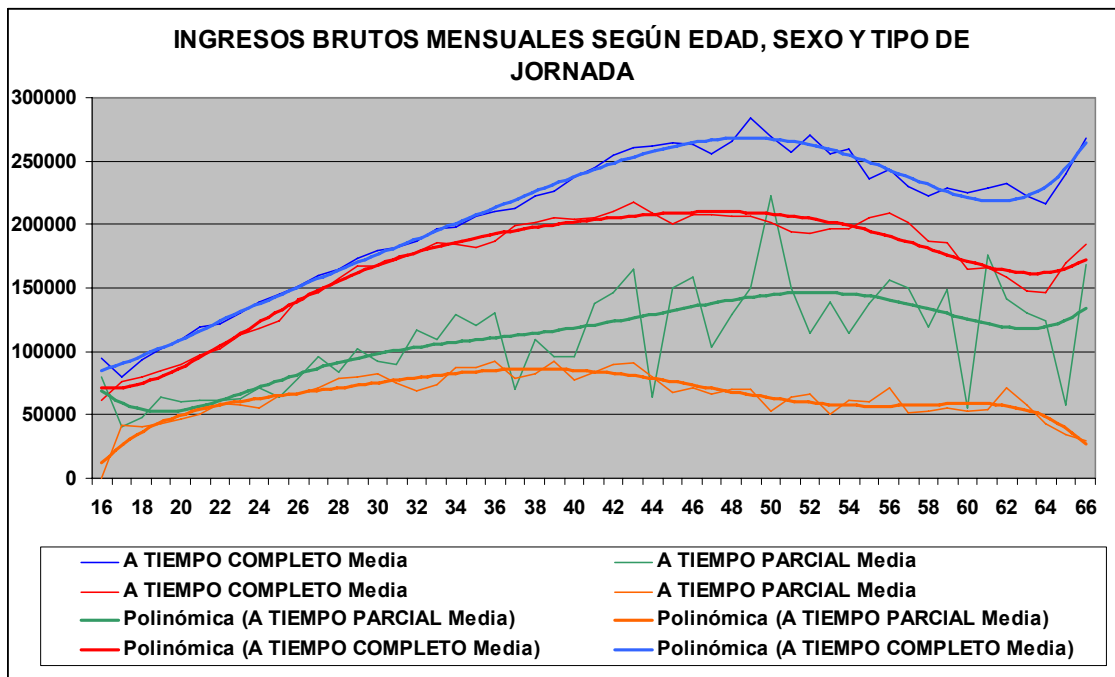
Según los datos de la EPA 2003.2º Trim., los varones en jornada completa trabajaban una hora mas que las mujeres (41 en los hombres, 40 en las mujeres). Aunque las diferencias son reducidas, resulta interesante el comportamiento de las curvas descriptivas del número de horas según sexo y edad. En ambos géneros se observa que el número de horas trabajadas habitualmente tiende a ser más elevado en las edades más avanzadas, siendo más espectacular el incremento de las horas de trabajo una vez superados los 50 años en el caso de las mujeres.



También apreciables son las diferencias entre hombres y mujeres en el caso del trabajo a tiempo parcial. Dado que la realización de jornada parcial es, mayoritariamente, una manifestación de necesidad o imposibilidad frente al mercado laboral y no el resultado de una elección de conveniencia, no es de extrañar que el número medio de horas de trabajo en jornada parcial sea menor entre los trabajadores mayores que entre los más jóvenes, con una ligera superioridad en horas trabajadas en las mujeres de 50 a 65 años

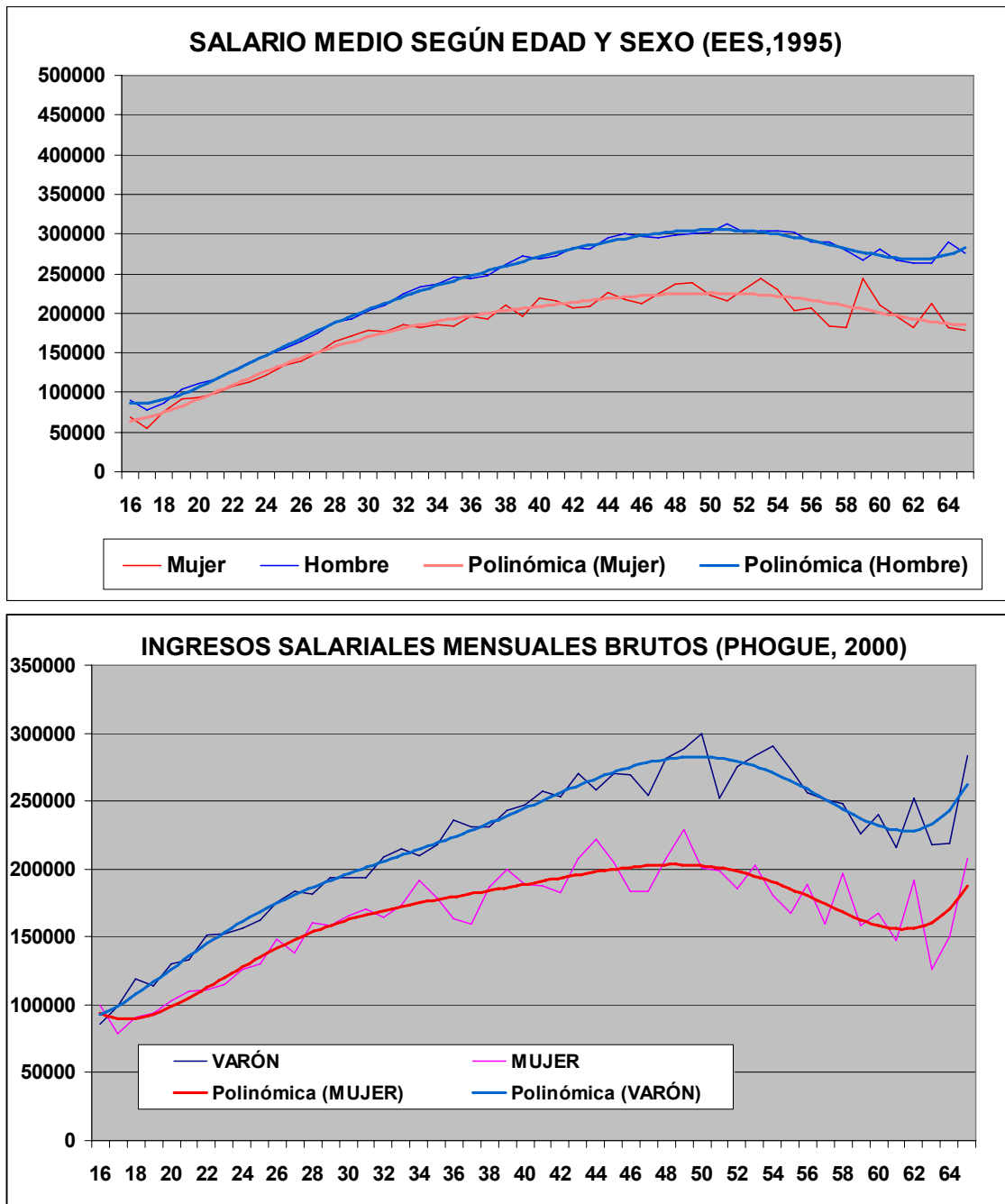
respecto a los varones de la misma edad, acaso derivada en parte de una mejor adaptación de las mujeres a este tipo de empleos.

NUMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS EN JORNADA A TIEMPO PARCIAL, SEGÚN MOTIVO O CAUSA, SEXO Y GRUPO DE EDAD						
EPA. PERÍODO 2º TRIM 2003	De 16 a 34 años		De 35 a 49 años		De 50 a 65 años	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
TIPO DE JORNADA QUE TIENE EN SU TRABAJO						
PARCIAL, PAR A SEGUIR CURSOS DE ENSEÑANZA O FORMACION	17,61	18,18	22,09	17,46	-	-
PARCIAL POR ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA	25,53	20,93	16,82	19,57	<b>13,87</b>	<b>21,99</b>
PARCIAL POR OBLIGACIONES FAMILIARES	19,93	6,00	20,05	25,00	<b>18,22</b>	<b>14,89</b>
PARCIAL POR NO HABER ENCONTRADO A JORNADA COMPLETA	18,63	18,62	17,20	18,55	<b>15,57</b>	<b>21,33</b>
PARCIAL POR A NO QUERER UN TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	18,36	19,03	18,22	20,00	<b>18,21</b>	<b>22,20</b>
PARCIAL POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	17,75	18,08	17,52	20,50	<b>17,18</b>	<b>19,24</b>
PARCIAL DEBIDO A OTRAS RAZONES	18,97	19,15	18,40	19,31	<b>17,13</b>	<b>16,25</b>
DESCONOCE EL MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	20,94	22,68	16,80	24,00	<b>23,25</b>	<b>4,85</b>



## 9.- Ingresos y salarios en los trabajadores mayores.

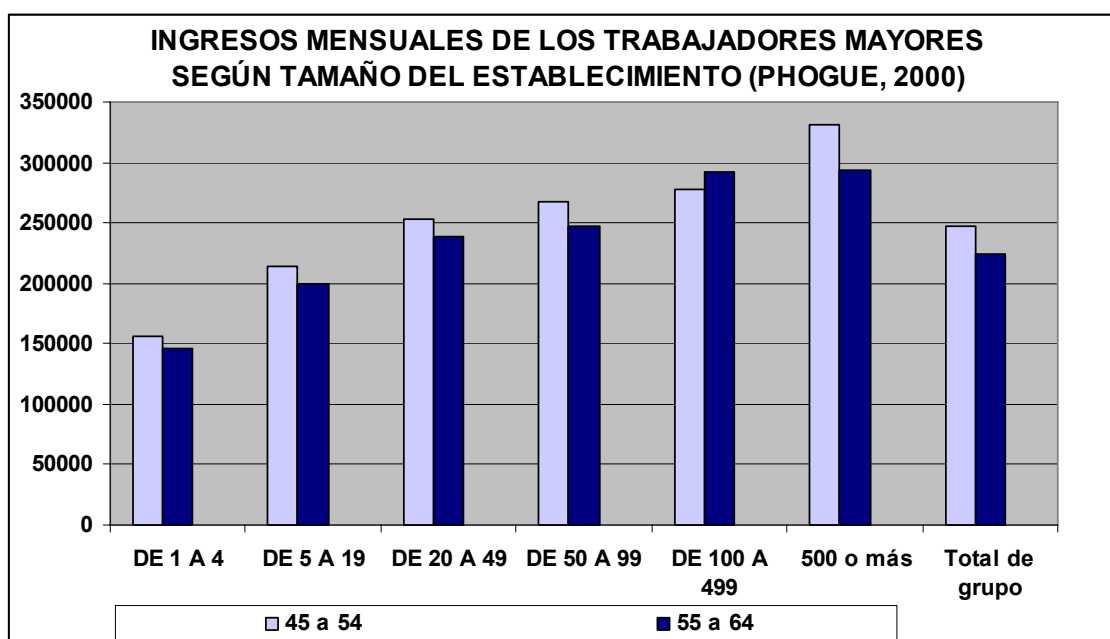
Aunque en el apartado dedicado al estudio de la discriminación salarial, se analizarán en profundidad las variables relacionadas con el salario de los trabajadores de más edad, se exponen aquí algunos datos y resultados que pueden aportar una visión general previa sobre la situación salarial de este colectivo.



Como ya se ha puesto de manifiesto en diferentes estudios sobre los salarios en España, la parábola salarial tiene una trayectoria característica que sitúa el cenit de

ingresos en el entorno de los 50 años e incluso algo antes si se trata de las mujeres. La comparación de dichas trayectorias con los datos de dos encuestas diferentes y una distancia de seis años<sup>5</sup> entre ellas, permite constatar el mantenimiento de una estructura muy similar en las remuneraciones, debiéndose algunas diferencias a la distinta metodología empleada por los dos trabajos estadísticos y especialmente al hecho de que la EES solo contempla empresas de más de 10 trabajadores, lo que tratándose de trabajadores de mayor edad deja fuera a un importante contingente.

Recordamos que un 45 % de los mayores de 50 años se emplean en empresas de menos de 10 trabajadores. Ello explica en buena medida, que el descenso de los salarios después de los 50 años sea más pronunciado en la muestra del PHOGUE de 2000 que en la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 y que los salarios sean en general más elevados en la EES'95, ya que los salarios en las empresas grandes son generalmente más altos que los de las pequeñas. Con todo, incluso entre las empresas de mayor tamaño, la superación de los 50 años aumenta la probabilidad de un menor salario.

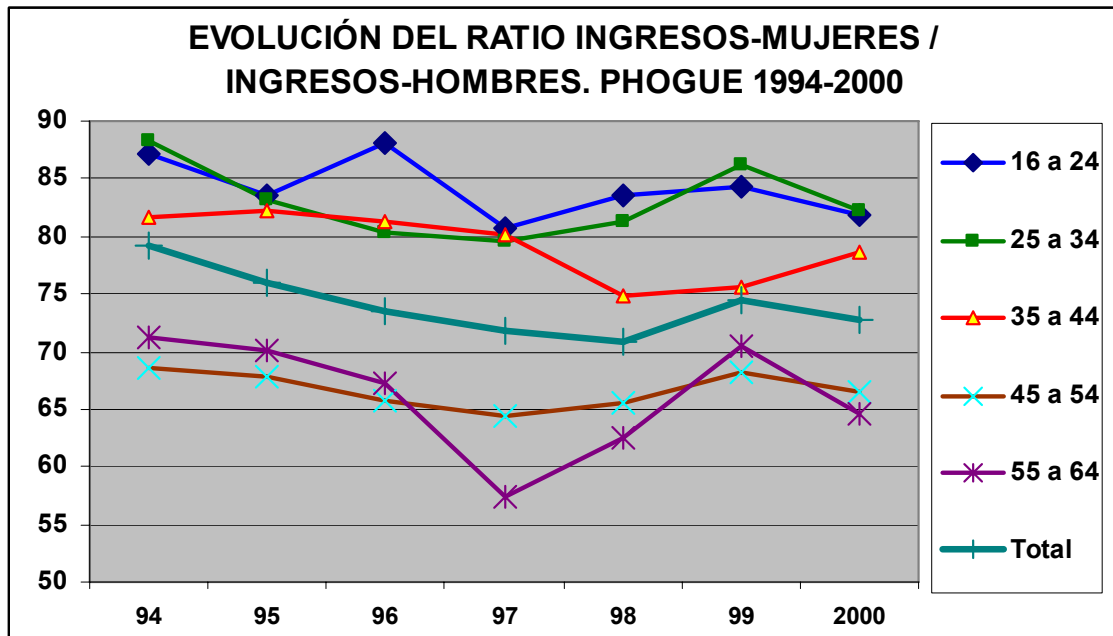


Como ya es bien conocido y puede apreciarse en los gráficos, existe un *gap* salarial de género de carácter estructural en el mercado laboral. La evolución de la relación entre los salarios de los hombres y los de las mujeres durante los últimos años no ha sido lo

<sup>5</sup> La Encuesta de Estructura Salarial de 1995 utiliza datos de 1994.



positiva que cabría esperar en base a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres y a los esfuerzos movilizados por la Unión Europea y sus estados miembros. Según los datos de las diferentes olas del Panel de Hogares de la UE (PHOGUE), el ratio de ingresos por cuenta ajena de las mujeres respecto a los hombres descendió de manera continua desde 1994 a 1997, pasando del 79,1 %, en 1994, al 72,8 % en 2000, lo que, desde luego, no evidencia una mejoría en este terreno.



EVOLUCIÓN DEL RATIO (EN PORCENTAJE) DE INGRESOS MENSUALES BRUTOS MUJER/HOMBRE POR GRUPOS DE EDAD. (PHOGUE 1994-2000)							
Grupo de edad/ Año	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>16 a 24</b>	87,2	83,5	88,1	80,6	83,6	84,3	81,8
<b>25 a 34</b>	88,4	83,2	80,2	79,6	81,2	86,3	82,3
<b>35 a 44</b>	81,6	82,2	81,3	80,1	74,9	75,5	78,6
<b>45 a 54</b>	<b>68,5</b>	<b>67,8</b>	<b>65,7</b>	<b>64,4</b>	<b>65,6</b>	<b>68,2</b>	<b>66,5</b>
<b>55 a 64</b>	<b>71,3</b>	<b>70,1</b>	<b>67,3</b>	<b>57,4</b>	<b>62,6</b>	<b>70,4</b>	<b>64,6</b>
<b>65 a 74</b>	59,4	49,5	20,2	33,3	15,2	52,2	37,4
<b>Total</b>	79,1	76,1	73,5	71,7	70,9	74,5	72,8

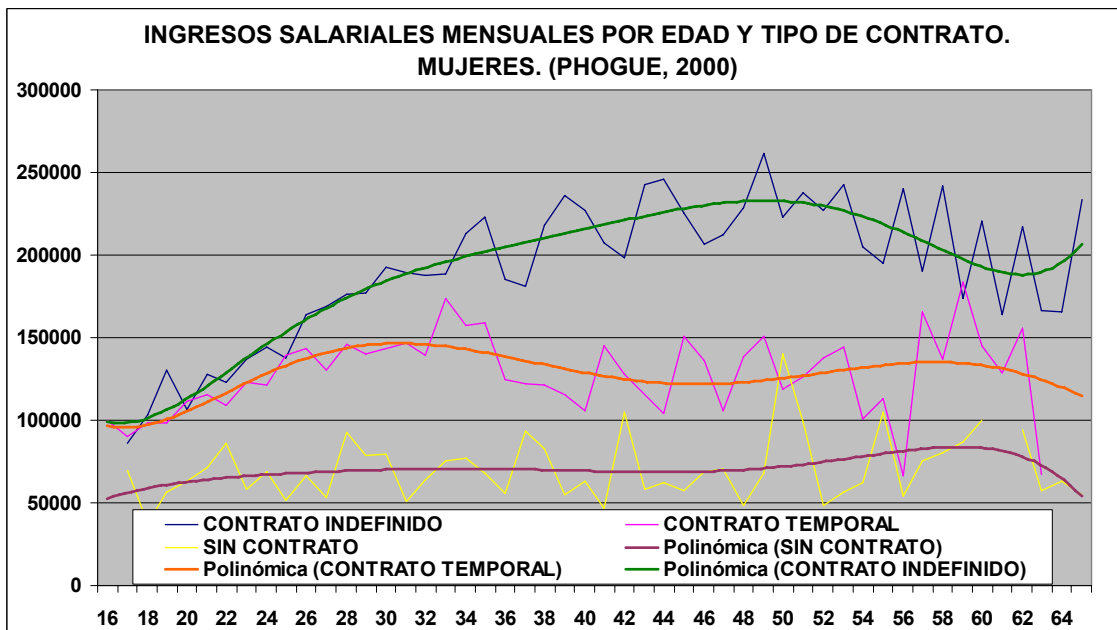
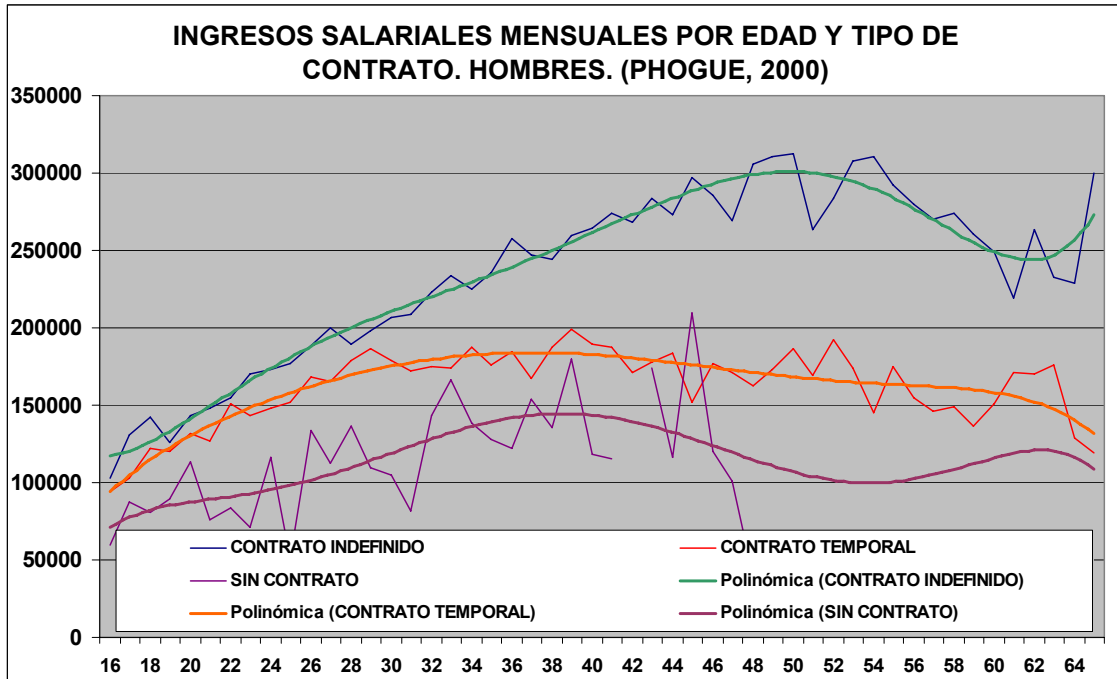
Como cabe esperar, las diferencias de ingresos salariales por género son más acusadas en los segmentos de edad más alta. Los ingresos mensuales brutos de la mujeres de 45 a 65 años eran, en el año 2000, un 35 % inferiores a los de los varones, mientras que las diferencias por género entre los jóvenes (16 a 35 años) eran inferiores al 20 %.

Pero si las diferencias salariales por género son elevadas entre los trabajadores mayores, lo son más aun las derivadas de las distintas formas de contratación, siendo también más acusadas tales diferencias en los tramos de edad más elevados. En 2000, el ingreso medio de un asalariado con contrato temporal se situaba en el 65 % del correspondiente a los contratados indefinidos. En el caso de los trabajadores mayores (de 45 a 64 años) el ratio desciende por debajo del 60 %. Mayores distancias entre ingresos se perciben al comparar los ingresos de los trabajadores indefinidos con los de aquellos que carecen de contrato: los ingresos mensuales medios de los varones sin contrato se sitúan por debajo del 50 % de los correspondientes a contratados indefinidos.

<b>RATIOS DE INGRESOS MENSUALES BRUTOS DERIVADOS DE TRABAJO POR CUENTA AJENA SEGÚN GRUPO DE EDAD, SEXO Y TIPO DE CONTRATO. (PHOGUE, 2000)</b>						
<b>PHOGUE 2000</b>	<b>CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA</b>		<b>CONTRATO EVENTUAL O TEMPORAL</b>		<b>SIN CONTRATO</b>	
	<b>INGRESOS MEDIOS MES</b>	<b>PORCENTAJE SOBRE INGRESOS DE CONTRATADOS INDEFINIDOS</b>	<b>INGRESOS MEDIOS MES</b>	<b>PORCENTAJE SOBRE INGRESOS DE CONTRATADOS INDEFINIDOS</b>	<b>INGRESOS MEDIOS MES</b>	<b>PORCENTAJE SOBRE INGRESOS DE CONTRATADOS INDEFINIDOS</b>
<b>VARONES</b>						
16 a 24	158499	100	135229	85,3	92460	58,3
25 a 34	207673	100	172297	83,0	124910	60,1
35 a 44	260813	100	182735	70,1	140810	54,0
45 a 54	293912	100	168995	57,5	119131	40,5
55 a 64	266245	100	155573	58,4	119740	45,0
Total varones	250327	100	162216	64,8	120348	48,1
<b>MUJERES</b>						
16 a 24	132073	100	112900	85,5	63659	48,2
25 a 34	180990	100	144142	79,6	65373	36,1
35 a 44	216999	100	126766	58,4	73010	33,6
45 a 54	225025	100	133963	59,5	74943	33,3
55 a 64	202255	100	122155	60,4	79264	39,2
65 a 74	198063	100			77425	39,1
Total mujeres	200060	100	130176	65,1	70326	35,2

Entre las mujeres, las diferencias son aún mayores, percibiendo las trabajadoras con contrato temporal el 65 % del ingreso que obtienen las que tiene contrato indefinido y

bajando este ratio hasta un 35 % en el caso de las empleadas sin contrato. Todas las diferencias asociadas con la forma de contratación (temporal e informal) tiene una mayor incidencia negativa en los trabajadores mayores, exceptuando el caso de las mujeres sin contrato cuya mayor incidencia se acusa en el segmento de 35 a 55 años, en alguna medida por el peso cuantitativo de las empleadas de hogar.



## **10.- Salarios y discriminación salarial en los trabajadores mayores**

### *10.1.- Introducción*

El objetivo del apartado es explicar los determinantes de los salarios de los trabajadores mayores. Para su estimación utilizaremos los datos provenientes del panel de hogares de la Unión Europea para España en el año 2000. La elección de la muestra se debe a que la Encuesta de Estructura Salarial de España data del año 1995, lo que hace que los datos de salarios sean demasiado antiguos para poder ser utilizados. A lo largo del año 2004 se espera la presentación de la nueva encuesta de estructura salarial con datos del año 2003.

Por tanto, a la hora de realizar el presente trabajo debíamos elegir entre utilizar el Panel del año 2000, con una muestra ampliada en dicho año, o utilizar la encuesta de estructura salarial del año 1995. Como el equipo de investigación ha trabajado profusamente ambas encuestas decidimos utilizar los datos del 2000, ya que creíamos que en cinco años la realidad salarial de España se había modificado sustancialmente. Esta decisión implica las siguientes consideraciones:

- Al utilizar los datos del panel podemos estimar modelos de oferta de trabajo, ya que los datos que se recogen son los suministrados por los individuos, mientras que la encuesta de estructura salarial los datos los suministran las empresas y los modelos serían de demanda de trabajo.
- Se utiliza una muestra más pequeña ya que en la encuesta de estructura salarial se dispone de información depurada para 158.246 personas, mientras que en el panel de hogares la muestra es de 12.333 personas.
- En el panel están representados los trabajadores de todas las ramas y empresas, mientras que en la encuesta de estructura salarial sólo están representados los trabajadores de empresas de 10 o más empleados.

En resumen, al utilizar el panel perdemos riqueza en la muestra, aunque ganamos una representación de la realidad más amplia y con una proximidad temporal mucho mayor.

## 10.2.- Un modelo de determinación salarial para los trabajadores mayores

En este apartado nos centraremos en la estimación de la función de ingresos obtenida por Mincer (1974) para estudiar la relación existente entre las inversiones en capital humano y las diferencias salariales de los individuos. Esta función de ingresos ha sido fundamental a la hora de contrastar empíricamente la teoría del capital humano, llegando incluso a resumir parte de esta teoría en una única ecuación:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \beta_4 Z + u \quad (1)$$

en donde  $\ln Y$  es el logaritmo de las rentas salariales,  $S$  son los años de educación,  $X$  es la experiencia y  $Z$  es un vector de variables exógenas, que incluyen la productividad innata del individuo y otras características relacionadas con el entorno familiar, social y laboral de aquel. El coeficiente de escolaridad  $\beta_1$  representa la estimación de la tasa de rendimiento de la educación que se supone constante en esta especificación. Por otra parte, la concavidad observada en el perfil de ingresos se refleja en el modelo mediante los coeficientes relativos a la experiencia laboral,  $\beta_2$  y  $\beta_3$ , que son, respectivamente, positivos y negativos.

Para la obtención de la ecuación (1) *Mincer* adopta los siguientes supuestos:

- Los únicos costes de la educación son los que dejan de percibirse durante el período de formación.
- Los individuos entran en la fuerza laboral inmediatamente después de completar su educación.
- La vida laboral de cada individuo,  $n$  años, es independiente de sus años de educación.

Para determinar la tasa de rentabilidad de la educación<sup>6</sup> debemos obtener la derivada logarítmica de la función de ingresos en función de los años de educación:

$$\frac{\partial \ln Y}{\partial S} = \frac{Y_s(S, X)}{Y(S, X)} = \frac{f'(S)}{f(S)} = i(S) \quad (2)$$

---

<sup>6</sup> Para una visión más extensa puede consultarse HIDALGO (1999).

donde  $i(S)$  es la tasa marginal interna de la educación y  $Y_s$  es la derivada parcial de la función de ingresos.

Sin embargo, al modelo anterior se le hacen posteriormente una serie de objeciones, unas de tipo teórico y otras relacionadas con su especificación para el trabajo empírico. La frecuente exclusión en el modelo, por dificultades en su medición, de variables que registren la "habilidad" o capacidad productiva innata de los individuos constituye uno de los principales argumentos sobre una mala especificación del modelo mediante la expresión (1), pues si aquellas variables están correlacionadas con la educación, su exclusión supone un sesgo, a veces importante, en el cálculo de aquellas TIR de la educación (Griliches 1977). Por ello, siguiendo a Rosen (1977) una mejor especificación del modelo vendría dada por:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \beta_4 Z + \beta_5 H + u \quad (3)$$

que incorpora en la variable H (habilidad) la capacidad productiva señalada. El problema de este modelo es cómo reflejar convenientemente la existencia de una cierta "habilidad" o capacidad innata para producir en los individuos (Griliches 1977).

Con este propósito surge una hipótesis llamada "credencialismo" ("signaling" o "screening") que contempla la relación entre empresarios y trabajadores dentro de un marco de información incompleta o asimétrica. Suponemos que los trabajadores conocen mejor que los empresarios su propia habilidad o capacidad productiva. La educación juega un papel diferente al mencionado bajo la hipótesis del capital humano de los modelos anteriores, ya que ésta supone un mecanismo de "señalización" o revelación de la auténtica productividad de los trabajadores.

Bajo el supuesto de la existencia de una correlación inversa entre la productividad y los costes necesarios para que se produzca el proceso de señalización, un grado óptimo de educación sería aquél que determinase únicamente en los individuos productivos la decisión de invertir en educación. De esta manera, un nivel óptimo de educación o de equilibrio supone la separación de los individuos en grupos de diferente productividad, clasificados por los distintos grados de educación. En la práctica, la inversión en educación

no tendría sentido si no es para obtener un título que "etiquete" al individuo como más productivo.

La hipótesis básica del modelo es que la educación realiza preferentemente una función de "separación" de individuos de diferente productividad a través del correspondiente título académico obtenido al finalizar el período de estudios reglados. Los costes que suponen la obtención del título actúan como mecanismo de señalización o selección entre los individuos de diferente capacidad productiva, de forma que aquellos individuos de una mayor capacidad necesitarán menos años para finalizar los estudios que aquellos otros con una menor habilidad o productividad.

Por consiguiente, la educación *etiqueta* a los individuos hábiles y no hábiles entre el conjunto de la población proporcionando al empresario una valiosa información sobre los diferentes niveles de habilidad existentes entre los individuos de una población, lo que le permitirá establecer una escala de salarios de acuerdo con la diferente productividad de los trabajadores que contrata. Como es lógico, y para que un modelo de rentas de este tipo funcione, se debe verificar que la habilidad y los costes de la educación estén negativamente correlacionados. Todo lo anterior puede ser reflejado por una nueva especificación de los modelos de Mincer, dados por (1), tal como

$$\begin{aligned} \ln Y = & \beta_0 + \beta_1 \text{primaria} + \beta_2 \text{EGB} + \beta_3 \text{FPI} + \beta_4 \text{FPPII} + \\ & + \beta_5 \text{BUP} + \beta_6 \text{diplomados} + \beta_7 \text{licenciados} + \beta_8 \text{postgrado} + \\ & + \beta_9 X + \beta_{10} X^2 + u \end{aligned} \quad (4)$$

donde *primaria*, *EGB*, *FPI*, *FPPII*, *BUP*, *diplomados*, *licenciados* y *postgrado* son variables ficticias que reflejan los individuos que han finalizado los diferentes niveles de educación y, por lo tanto, tienen los correspondientes títulos. Esta nueva especificación puede suponer una notable mejora respecto de la ecuación (1). Se puede interpretar como un modelo en el que la acumulación de capital humano se debe fundamentalmente a la experiencia laboral (*X*) y en donde la educación juega un papel relevante en la señalización previa. En este caso, el proceso de señalización o de titulación vendría dado por las variables discretas señaladas, ya que indican títulos o estudios terminados. Por otra parte, esta incorporación de la educación en términos de variables discretas podría representar una aproximación a la variable "habilidad", tan problemática en cuanto a su representación

en los modelos de capital humano ya vistos. Si consideramos que la educación, a través del título, revela la auténtica productividad innata de los individuos, su incorporación al modelo en los términos de la ecuación (4) representaría la inclusión de la "habilidad" individual, dada por la educación, en un modelo de acumulación de capital humano en términos de la experiencia laboral acumulada (Corugedo 1995).

En este epígrafe estimaremos un modelo de tipo (4) para explicar los determinantes salariales de los trabajadores de más edad recogido por la expresión 5:

$$\begin{aligned} \ln wanh = & \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 \text{casado} + \beta_3 \text{primario} + \beta_4 \text{secun1} + \beta_5 \text{secun2} + \beta_6 \text{fp1} + \\ & + \beta_7 \text{fp2} + \beta_8 \text{diploma} + \beta_9 \text{licen} + \beta_{10} \text{gerencia} + \beta_{11} \text{pastua} + \beta_{12} \text{tecnicos} + \\ & + \beta_{13} \text{cualfin} + \beta_{14} \text{agricultu} + \beta_{15} \text{banca} + \beta_{16} \text{tamele} + \beta_{17} \text{fijo} + \beta_{18} \text{exper} + \quad (5) \\ & + \beta_{19} \text{exper2} + \beta_{20} \text{paropre} + \beta_{21} \text{pvasco} + \beta_{22} \text{galicia} + \beta_{23} \text{extrema} + \\ & + \beta_{24} \text{andaluci} + \beta_{25} \text{canarias} + \beta_{26} \text{cataluña} + \varepsilon_t. \end{aligned}$$

Las variable a explicar es el logaritmo neperiano del salario neto por hora trabajada ( $\ln wanh$ ), esta variable no viene definida previamente en el panel de hogares sino que ha sido calculada como el cociente de los ingresos mensuales netos actuales procedentes del trabajo por cuenta ajena ( $\text{pi211m}$ ) y el número total de horas trabajadas al mes ( $\text{pee05}$ , número de horas trabajadas a la semana, \*4,34, número medio de semanas por mes). Las variables explicativas las podemos agrupar en grandes grupos:

- Variables personales: agrupan las características de los individuos independientes de su trabajo tales como el sexo, estado civil, nivel de educación, etc.
  - *Sexo*: variable ficticia que toma el valor 1 si el trabajador es hombre y 0 si es mujer.
  - *Casado*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador está casado y 0 en caso contrario.
  - Educación: esta representado por una serie de variables ficticias– *primario*, *secun1*, *secun2*, *fp1*, *fp2*, *diploma* y *licen*- que reflejan los individuos que han finalizado los diferentes niveles de educación y, por lo tanto, tienen los correspondientes títulos.



- VARIABLES RELACIONADAS CON EL PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO: en este grupo recogemos la influencia de la ocupación, la actividad, el tamaño de la empresa, el tipo de contrato, la jornada, la experiencia laboral.
  - *Gerencia*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador desempeña tareas de dirección y gerencia de empresas privadas o Administraciones Públicas y 0 en caso contrario.
  - *Pastu*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador desempeña tareas con profesiones asociadas a títulos universitarios y 0 en caso contrario.
  - *Técnicos*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador desempeña tareas profesionales y de apoyo y 0 en caso contrario.
  - *Cualifin*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador desempeña tareas de obrero cualificado en la industria o la construcción y 0 en caso contrario.
  - *Agricultu*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador desempeña su actividad en el sector agrícola, pesquero o silvicultura y 0 en caso contrario.
  - *Banca*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador desempeña su actividad en el sector bancario y financiero y 0 en caso contrario.
  - *Tamele*: es una variable que toma los siguientes valores en función del número de asalariados que trabajan más de 15 horas a la semana en la empresa:
    - *Ninguno* = 1
    - *De 1 a 4* = 2
    - *De 5 a 19* = 3
    - *De 20 a 49* = 4
    - *De 50 a 99* = 5
    - *De 100 a 499* = 6
    - *500 o más* = 7
  - *Fijo*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador tiene un contrato de duración indefinida y 0 en caso contrario.
  - *Exper*: número de años de experiencia laboral calculados como la diferencia entre la edad actual y la edad de incorporación al mercado de trabajo.
  - *Exper2*: número de años al cuadrado de experiencia laboral.

- *Paropre*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador estaba en paro antes de comenzar a trabajar y 0 en caso contrario.
- Variables geográficas: agrupamos aquí una serie de variables que definen la comunidad autónoma de residencia de los trabajadores de mayor edad.
  - *Pvasco*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador reside en el País Vasco y 0 en caso contrario.
  - *Galicia*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador reside en Galicia y 0 en caso contrario.
  - *Extrema*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador reside en Extremadura y 0 en caso contrario.
  - *Andaluci*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador reside en Andalucía y 0 en caso contrario.
  - *Canarias*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador reside en Canarias y 0 en caso contrario.
  - *Cataluña*: variable ficticia que toma valor 1 si el trabajador reside en Cataluña y 0 en caso contrario.

La estimación del modelo (5) se recoge en el cuadro siguiente en el que se presentan tres columnas: la de los coeficientes de estimación, la de los coeficientes de estimación estandarizados y el estadístico t de Student. Los primeros indican el valor de los  $\beta$  de cada una de las variables.

La interpretación de los  $\beta_j$  es la tasa de variación logarítmica que experimentará el salario hora cuando la variable  $X_j$  se modifica en una unidad. Es decir, la derivada parcial del  $\ln wanh$  respecto de cualquier variable explicativa representa la variación porcentual que experimenta la variable dependiente cuando la variable explicativa se incrementa en una unidad. Hay que señalar que la tasa de variación logarítmica no coincide con la tasa de variación convencional, al ser la segunda una aproximación de la primera. La relación entre una y otra viene recogida por la siguiente expresión:

$$TvLn = \ln\left(\frac{wanh_1}{wanh_0}\right) = \beta_j \Rightarrow e^{\beta_j} - 1 = \frac{wanh_1 - wanh_0}{wanh_0} \quad (6)$$

Sin embargo, dicho valor no permite saber el peso que cada una de las variables explicativas tienen sobre la determinación de los salarios, ya que las unidades de estas últimas son muy dispares. Por este motivo, también se presentan los  $\beta$  estandarizados, es decir, los coeficientes tipificados que se obtienen cuando todas las variables se expresan en su escala típica, permitiendo así su comparación directa al estar todas las variables medidas en las mismas unidades. Por último, el estadístico t sirve para contrastar la significación individual de las variables independientes.

**Estimaciones de un modelo de determinación salarial para los trabajadores de mayor edad en España (PHOGUE, 2000)**

Variables	Coefficientes no estandarizados B	Coefficientes estandarizados Beta	t
(Constante)	5.834		74.236
sexo	.156	.144	6.400
casado	.053	.043	1.189
primario	.085	.084	2.175
secun1	.086	.067	1.326
secun2	.331	.200	3.893
fp1	.158	.058	3.023
fp2	.361	.163	3.585
diploma	.369	.212	1.016
licen	.430	.262	5.046
gerencia	.455	.168	8.554
pastu	.358	.245	6.177
tecnicos	.158	.099	5.118
cualfin	.075	.063	4.414
agricultu	-.185	-.075	-2.455
banca	.225	.074	4.134
tamele	.054	.194	4.877
exper	.020	.309	3.503
exper2	.000	-.301	-3.200
fijo	.163	.122	5.341
paropre	-.105	-.082	-4.008
pvasco	.157	.074	3.964
galicia	-.088	-.044	-2.170
extrema	-.100	-.026	-2.620
andaluci	.052	.036	2.070
canarias	-.028	-.012	-2.707
cataluña	.111	.090	3.768
R <sup>2</sup> Ajustado		57,7%	
F de Snedecor		105.996	
Número de individuos		2.004	

Variable dependiente: lnwanh

El primer hecho relevante de la estimación del modelo es su alto nivel de explicación, el  $R^2$  ajustado es igual al 57,7%, lo que nos permite afirmar que el modelo explica bien la determinación del salario y, por tanto, la función de oferta de trabajo a partir de las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa y la localización geográfica. Esta impresión se refuerza comprobando la alta significación del estadístico F para todo el modelo y del estadístico t para cada una de las variables explicativas.

La estimación de la constante determina el salario mínimo por hora que cualquier individuo cobraría independientemente de sus características. Es decir, es el punto inicial a partir del cual se construyen los salarios individuales, ya que el resto de características permitirán fijar los salarios finales sumando o restando su contribución a la constante. En el modelo el valor de la constante es 5,834 lo que implica que el salario por hora de partida es igual a  $e^{5,834}$ , es decir, 341,72 pesetas. Si comparamos este valor con la media del salario hora, 1.191 pesetas, comprobamos como las variables explicativas introducen diferencias muy importantes en función de las características individuales.

Si analizamos los coeficientes estandarizados observamos cómo la variable más importante es la experiencia, seguida del desempeño de puestos relacionados con títulos universitarios, la dirección de empresas, el ser licenciado o diplomado y el sexo. Por tanto, parece que si bien la educación tiene un peso relevante, lo que más importa es la trayectoria del individuo dentro de la empresa. Esto es así porque la educación funciona como señal de la productividad o habilidad individual, mientras que la experiencia resume la inversión de capital humano realizada dentro de la firma, donde la productividad es directamente observable. En este sentido, podemos pensar que la educación fija la ordenada en el origen, mientras que los años de experiencia condicionan la evolución de los salarios. Es decir, la obtención del título etiqueta a los individuos y los diferencia en función de la productividad asignada a cada uno de los títulos. En el cuadro siguiente se aprecian las diferencias de los salarios iniciales por nivel de educación, teniendo en cuenta que existen alguna discontinuidad que afecta básicamente al segundo nivel de secundaria y a los estudios de formación profesional de segundo grado:

### Diferencias en el salario inicial por titulación

Titulación	Salario inicial por titulación (Lnwanh)	Salario inicial por titulación (pesetas)
Sin estudios	5.834	341.726
Primaria	5.919	372.208
EGB	5.920	372.402
FPI	5.992	400.168
FPII	6.195	490.139
BUP y COU	6.165	475.832
Diplomados	6.203	494.174
Licenciados	6.264	525.520

Según el cuadro anterior se puede apreciar como la diferencia entre una persona sin estudios y otra con una licenciatura está en cerca de 183 pesetas la hora, lo que viene a suponer un incremento de más del 50%. Igualmente significativos son los incrementos salariales que obtienen las personas que completan la FPII con un incremento de 148 pesetas por hora en relación a las personas sin estudios.

Podemos utilizar esta especificación para analizar los rendimientos de la educación en función del nivel educativo que tiene cada individuo. Si tenemos en cuenta que el grupo de control está formado por aquellos individuos que no tienen estudios y que la experiencia laboral y el resto de las variables permanecen constantes, podemos medir, como señalan Halvorsen y Palmquist (1980), el aumento porcentual de las rentas salariales con respecto al grupo de control generado por la finalización de un determinado grado de educación por la expresión  $e^{\beta_m} - 1$ , donde  $\beta_m$  es el coeficiente de la variable dummy asociado al grado educativo  $m$ . Por otra parte, y siguiendo Psacharopoulos (1980), también podemos calcular las tasas de rendimiento asociadas al acceso a un determinado grado educativo mediante la siguiente expresión:

$$i_{mn} = \frac{\beta_m - \beta_n}{\Delta S} \Rightarrow m > n \quad (7)$$

donde  $i_{mn}$  es la tasa de rendimiento obtenida al pasar del nivel educativo  $n$  al  $m$ , siendo  $\beta_m$  y  $\beta_n$  los coeficientes estimados para ambos niveles y el  $\Delta S$  el número de años de educación necesarios para pasar del nivel  $n$  al  $m$ .

En el cuadro siguiente se presenta tanto el crecimiento de los salarios en función del nivel educativo, como la tasa marginal de rendimiento por niveles de educación. Los datos del cuadro permiten observar con mayor detenimiento la contribución de la educación al crecimiento salarial.

### Aportación de la educación al crecimiento salarial

Educación	Nivel de educación y crecimiento de los salarios	Educación	Tasa marginal de rendimiento por niveles de educación
Sin estudios	100,000		
Primaria	108.920	Primaria/sest	2.848
EGB	108.977	EGB/primar	0.017
FPI	117.102	FPI/EGB	7.191
FPII	143.430	FPII/FPI	10.140
BUP y COU	139.244	BUP/FPII	-2.962
Diplomados	144.611	Diplom/BUP	1.261
Licenciados	153.784	Licen/diplom	3.075

Como se aprecia del cuadro anterior la diferencia entre los individuos con un mayor número de años de educación, licenciados y diplomados, frente a los que no tienen estudios es del 53,78% y 44,61% respectivamente de incremento en el salario hora. Especialmente importante es señalar que son igualmente significativas las diferencias entre las personas que han cursado FPII, con un incremento del 43,43%, y de los que han finalizado los estudios de BUP y COU o equivalentes, con tasas de incremento del 39,24% ligeramente inferiores a la de las FPII. Sin embargo, llama la atención la baja rentabilidad experimentada por los individuos que han finalizado la EGB, 8,97%, ligeramente superior a la de primaria, con incrementos del 8,92%. Como se puede apreciar igualmente, las tasas de variación son crecientes salvo la del BUP y COU respecto a FPII que es negativa, en este sentido, es especialmente relevante la fuerte rentabilidad de la FP, tanto de primer como de segundo ciclo, respecto al nivel educativo precedente. Por ello, podemos afirmar que el rendimiento de la formación profesional de los trabajadores de mayor edad es muy elevado.

En resumen, hay que señalar que la educación permite duplicar el salario hora de los trabajadores de mayor edad, en los que el stock educativo es más bajo que los jóvenes, motivo por el que es la característica personal que más contribuye a las diferencias salariales.

Del resto de las variables personales hay que indicar que los hombres tienen un salario hora mayor en un 15% que las mujeres, siendo su coeficiente altamente significativo, y con un elevado valor del coeficiente estandarizado. Este dato supone que los hombres cobran 58 pesetas más por hora que las mujeres. Esta diferencia salarial se debe a las diferentes características que presentan las submuestras de hombres y mujeres y a la posible existencia de comportamientos discriminatorios en contra de la mujer. Por tanto, parece que el sexo introduce cambios importantes en los salarios, motivo por el que el estudio de la evolución por tramos de edad de la discriminación salarial por razones de género debe ser estudiada detalladamente en una investigación específica.

En cuanto a las características laborales parece que la ocupación desempeñada es la más importante, tanto en términos relativos como brutos. De esta forma, la dirección de empresas, las profesiones asociadas a títulos universitarios, los técnicos y profesionales de apoyo y los obreros cualificados de la industria de la construcción reciben fuertes primas. Así los directores perciben una prima salarial del 45,5%, las profesiones asociadas a un título universitario un 35,8%, los profesionales y técnicos de apoyo un 15,8% y los obreros cualificados en la industria un 7,5%.

Un aspecto importante recogido por el modelo es que los trabajadores de mayor edad que son contratados provenientes del desempleo tienen una prima salarial negativa importante, una reducción de los salarios del 10,5%. Este dato supone, que no sólo el paro de larga duración afecta más a los mayores, sino que además aquellos parados que consiguen incorporarse al mercado laboral reciben unos salarios inferiores. Parece pues, que la descapitalización del capital humano experimentada por los parados afecta negativamente a su capacidad de obtener salarios elevados en el futuro, motivo por el que se debería prestar una atención especial a este colectivo de personas mayores en paro, ya que no sólo deben de ser capaces de encontrar un puesto de trabajo sino además hacerlo en condiciones competitivas.

De las características de la empresa la más importante es el tamaño. A medida que éste crece los trabajadores reciben una prima salarial del 5,4% por cada valor superior de la variable. En cuanto a las diferencias existentes en función de la rama de actividad en la que la empresa está ubicada debemos señalar que en el modelo apreciamos que los salarios individuales pueden variar bastante en función de la actividad desarrollada por

la empresa. La rama con una mayor prima salarial es la de banca y actividades financieras con una prima salarial del 22,5%, mientras que la rama con menor prima es la agricultura en la que los salarios se reducen en un 18,5%.

El intervalo de las diferencias salariales entre ramas de actividad es del 40%, lo que implica que los trabajadores independientemente de sus características personales o del puesto de trabajo pueden percibir salarios muy dispares por el mismo empleo en función de la rama de actividad en la que opere la empresa.

Respecto a otras características del puesto de trabajo o de la empresa se introdujeron diversas variables que pretendían averiguar la incidencia que aspectos como el tipo de contrato, la jornada o el tipo de la propiedad de la empresa tenían sobre los salarios de los trabajadores de mayor edad. De todas ellas, la única que resulto significativa fue la que se refería al tipo de contrato. Por tanto, el tipo de jornada, completa o parcial, o el tipo de propiedad, pública o privada, no implicaban diferencias significativas sobre los salarios. En cuanto a la duración de los contratos, los indefinidos implican una prima salarial del 16,3%, lo que supone una diferencia de 60 pesetas por hora de trabajo respecto a los temporales.

Por último queremos estudiar el efecto que tiene la experiencia laboral sobre los salarios. La experiencia es la variable más importante en la determinación salarial al tener el coeficiente estandarizado más elevado. Los signos de los coeficientes son los esperados, la experiencia tiene signo positivo, mientras que la experiencia al cuadrado lo tiene negativo lo que implica que los años de experiencia elevan los salarios a una tasa de decreciente a medida que ésta aumenta. Para averiguar el efecto neto que presentan los años de experiencia sobre los salarios debemos derivar la expresión (5):

$$\frac{\partial \ln wanh}{\partial X} = \beta_{18} + \beta_{20}X = 0.02027637 - 2 * 0.00030352X = 0.02027637 - 0.000607046X \quad (8)$$

Este resultado implica que por un año adicional de experiencia los salarios crecen según el resultado de la expresión (8). Así para el primer año de experiencia los salarios se incrementan en un 1,9%, reduciéndose esta tasa a medida que se incrementan los años de experiencia de los trabajadores de mayor edad.



Respecto al aspecto geográfico, la Comunidad Autónoma en la que el trabajador resida puede influir en la determinación de los salarios. De esta forma, hemos introducido en el modelo las comunidades autónomas que influyen significativamente en la determinación del salario hora. Así los trabajadores que residen en el País Vasco, Cataluña o Andalucía reciben primas salariales positivas, mientras que aquellos que lo hacen Extremadura o Galicia cobran a igualdad de características salarios inferiores. Así, las primas salariales van del 15,7% del País Vasco, el 11,1 en Cataluña y el 5,2% en Andalucía, mientras que los salarios se reducen un 10,0% en Extremadura, un 13,2% y un 8,8 en Galicia.

Una vez estudiado los determinantes salariales de los trabajadores de mayor edad vamos a estudiar la posible existencia de discriminación salarial.

### *10.3.- La discriminación salarial en los trabajadores de mayor edad*

Nuestro análisis se centrará en el estudio de las diferencias salariales entre dos grupos de población. En nuestro caso, analizaremos la discriminación salarial entre trabajadores de más edad y los de menor. En la exposición teórica, hablaremos de grupo mayoritario (a) y de grupo minoritario (b) respectivamente, de esta forma, el grupo mayoritarios se estará formado por los trabajadores mayores de 49 años. En este informe analizaremos la existencia de una posible discriminación, positiva o negativa, en función de la edad de los trabajadores.

Las diferencias salariales entre dos grupos pueden obedecer a dos motivos fundamentales: en primer lugar a una distinta productividad individual (capital humano y señales) y, en segundo término, a la existencia de comportamientos discriminatorios. Esta circunstancia hace que no resulte fácil identificar qué grado de las diferencias salariales corresponden al primer motivo o al segundo.

Por esta causa, es importante definir precisamente lo que entendemos por discriminación salarial, ya que la mera existencia de distintos salarios entre dos grupos

de población no implica la presencia de comportamientos discriminatorios. Como indica Polachek (1975) las brechas salariales pueden tener su origen en la división del trabajo en el seno de la familia y esto se traslada al interior de la empresa. Este comportamiento se traduce en menores ingresos, sin que esto signifique presencia de discriminación económica. Por este motivo, entenderemos como discriminación salarial en contra del grupo minoritario, utilizando la definición dada por Cain (1991), la existencia de diferencias permanentes en los salarios que no reflejan únicamente distintas productividades o el reparto voluntario del trabajo.

Ahora bien, la ineficiencia se puede reflejar por una retribución superior a la productividad o bien por una retribución inferior a aquella. Ambas situaciones, si bien revelan un mal funcionamiento del mercado de trabajo, sin embargo no son equivalentes desde el punto de vista teórico. En el primer caso, estamos ante la presencia de un favoritismo hacia una persona o un colectivo, lo que definimos como nepotismo (Goldberg 1982), mientras que en el segundo se produce un perjuicio, lo que definimos como discriminación (Cain 1991).

Por este motivo, en ausencia de discriminación, y siguiendo el planteamiento de Becker (1957), podemos afirmar que el cociente de los salarios entre dos grupos debe ser igual al de sus productividades respectivas:

$$\frac{W_a^0}{W_b^0} = \frac{Pmg_a}{Pmg_b} \quad (9)$$

donde W es el salario real y Pmg la productividad marginal del trabajo y los subíndices a y b se refieren a grupo mayoritario y minoritario respectivamente. Por tanto, la ecuación (9) debe cumplirse para que no existan diferencias salariales discriminatorias.

Es precisamente el incumplimiento de la ecuación anterior lo que nos indica algún comportamiento discriminatorio. Cuando esto ocurre podemos cuantificar dicha discriminación utilizando el método propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Con este fin, vamos a suponer que el grupo favorecido es el mayoritario (mayores de 49 y hombres) y que el perjudicado es el minoritario (menores 50 y mujeres). En estos términos, definimos el diferencial salarial bruto por:

$$G_{ab} = \frac{W_a}{W_b} - 1 \quad (10)$$

donde  $W_a$  es el salario percibido por el grupo mayoritario y  $W_b$  el salario percibido por el grupo minoritario. Como mencionamos anteriormente, en ausencia de discriminación las diferencias salariales reflejarían únicamente distintas productividades ( $Q_{ab}$ ):

$$Q_{ab} = \frac{W_a^0}{W_b^0} - 1 \quad (11)$$

donde  $W^0$  es el salario en ausencia de discriminación. Teniendo en consideración ambas expresiones definimos el coeficiente de discriminación, ( $D_{ab}$ ), como la tasa de variación ( $G_{ab} + 1$ ) respecto de ( $Q_{ab} + 1$ ):

$$D_{ab} = \frac{(W_a / W_b - W_a^0 / W_b^0)}{(W_a^0 / W_b^0)} \quad (12)$$

La expresión (12) se ha generalizado en la práctica totalidad de los trabajos empíricos. El coeficiente de discriminación explica qué porcentaje de las diferencias salariales se debe a la discriminación. Por este motivo, podemos utilizar las expresiones (10) a (12) para descomponer el logaritmo del cociente de los salarios observados en dos partes:

$$\text{Ln}(G_{ab} + 1) = \text{Ln}(D_{ab} + 1) + \text{Ln}(Q_{ab} + 1) \quad (13)$$

es decir, las diferencias salariales observadas en el mercado son resultado de las distintas productividades de los dos grupos y de un componente discriminatorio. Ahora bien, en la ecuación (13) el coeficiente de discriminación únicamente nos informa sobre el porcentaje de dichas diferencias que se debe a la discriminación, sin precisar sobre qué parte de este porcentaje tiene su origen en el favoritismo hacia el grupo mayoritario o en la discriminación en contra del grupo minoritario. Para aclarar estos efectos podemos separar el coeficiente en dos componentes:

$$\begin{aligned}
Ln(D_{ab} + 1) &= Ln(W_a / W_b) - Ln(W_a^0 / W_b^0) \\
&= Ln(W_a / W_a^0) + Ln(W_b^0 / W_b) \\
&= Ln(\delta_{a0} + 1) + Ln(\delta_{0b} + 1)
\end{aligned} \tag{14}$$

donde  $\delta_{a0} = W_a / W_a^0 - 1$  es el diferencial entre los salarios que recibe el grupo mayoritario y el que debería recibir en ausencia de discriminación, mientras que  $\delta_{0b} = W_b^0 / W_b - 1$  es la diferencia entre el salario que tendría que recibir el grupo minoritario en ausencia de discriminación y el que realmente perciben.

Sustituyendo la expresión (14) en la ecuación (13) obtenemos una descomposición de las diferencias salariales brutas que nos informa más detalladamente sobre qué parte de la diferencia salarial se debe a una mejor consideración del grupo mayoritario y cuál es producida por un peor trato hacia el grupo minoritario:

$$Ln(G_{ab} + 1) = Ln(\delta_{a0} + 1) + Ln(\delta_{0b} + 1) + Ln(Q_{ab} + 1) \tag{15}$$

Una vez obtenida la descomposición, debemos explicar el método que aplicaremos en la práctica para cuantificar dichos conceptos. Para ello, estimaremos las ecuaciones de ingresos por separado para ambos grupos, obteniendo los siguientes valores:

$$Ln(\tilde{W}a) = \bar{X}'_a \hat{\beta}_a \tag{16}$$

$$Ln(\tilde{W}b) = \bar{X}'_b \hat{\beta}_b \tag{17}$$

donde  $\tilde{W}$  es la media geométrica de los salarios<sup>7</sup>,  $\bar{X}$  es el vector de medias de las variables explicativas y  $\hat{\beta}$  es el vector de coeficientes estimados. Utilizando las expresiones (16) y (17) las diferencias salariales quedan recogidas de la siguiente forma:

---

<sup>7</sup> Es decir:  $\tilde{W} = \exp\left\{\left[\sum_{i=1}^n \ln(W_i)\right] / n\right\}$ .

$$\begin{aligned}
Ln(G_{ab} + 1) &= Ln(\tilde{W}_a/\tilde{W}_b) \\
&= Ln(\tilde{W}_a) - Ln(\tilde{W}_b) \\
&= \bar{X}'_a \hat{\beta}_a - \bar{X}'_b \hat{\beta}_b
\end{aligned}$$

Una vez estimadas las diferencias salariales también podemos estimar su descomposición, recogida en la ecuación (15), de este modo:

$$Ln(G_{ab} + 1) = \bar{X}'_a (\hat{\beta}_a - \beta^0) + \bar{X}'_b (\beta^0 - \hat{\beta}_b) + (\bar{X}'_a - \bar{X}'_b)' \beta^0 \quad (18)$$

donde  $\beta^0$  es el estimador de los coeficientes cuando no existe discriminación salarial. Comparando la ecuación (18) con la (15) tenemos que el primer término refleja el nepotismo hacia el grupo mayoritario, el segundo la discriminación en contra del grupo minoritario y el tercero las diferencias de productividad.

Como se puede apreciar en las ecuaciones (18) y (15) el supuesto esencial para cuantificar la discriminación salarial es identificar cuál es la verdadera estructura salarial en ausencia de discriminación, es decir, cuál es el valor de  $\beta^0$ . Como señalan Oaxaca y Ransom (1994), el valor del parámetro viene dado por la siguiente expresión:

$$\beta^0 = \Omega \hat{\beta}_a + (I - \Omega) \hat{\beta}_b \quad (19)$$

en donde  $\Omega$  es la matriz de ponderaciones. Resulta evidente, que dados  $\hat{\beta}_a$  y  $\hat{\beta}_b$ , cualquier supuesto sobre el vector de coeficientes  $\beta^0$  se reduce a dar una definición concreta a la matriz  $\Omega$ .

Por ejemplo, si la estructura salarial no discriminatoria corresponde al grupo minoritario su valor sería  $\Omega=0$ , mientras que si corresponde al grupo mayoritario tendríamos que  $\Omega=I$ . Son precisamente estos dos supuestos sobre la matriz de ponderación son los que realizan Oaxaca (1973) y Blinder (1973), así como otros muchos en numerosos trabajos basados en dichos artículos. Sin embargo, distintos estudios posteriores proponen otras ponderaciones como son el caso de Reimers (1983) que elige  $\Omega_r=(0,5)I$ , y de Cotton

(1988) que propone una matriz  $\Omega_c = I_{gm} \cdot I$ , donde  $I_{gm}$  es la proporción que presenta el grupo mayoritario en la muestra.

Por tanto, parece existir una cierta divergencia sobre cuál debe ser la matriz de ponderaciones utilizada. Sin embargo, Neumark (1988) demuestra que para obtener el valor de la matriz de ponderaciones  $\Omega$  se puede realizar la estimación por MCO de la muestra compuesta por ambos grupos de manera conjunta. De esta forma, el vector de coeficientes  $\beta^0$  se estima mediante la siguiente expresión:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1}X'Y = \beta^0 \quad (20)$$

donde  $X$  es la matriz de variables independientes para la muestra conjunta e  $Y$  es el vector formado por el logaritmo de los salarios del grupo mayoritario y minoritario. Una vez estimada la estructura salarial no discriminatoria, queda por definir la matriz de ponderaciones,  $\Omega$ , que permita obtener el vector de coeficientes recogidos en la expresión (20):

$$\Omega_0 = (X'X)^{-1}(X'_A X_A) \quad (21)$$

donde  $X$  es la matriz de observaciones para la muestra conjunta y  $X_A$  es la matriz de variables independientes para el grupo mayoritario. Aplicando el cálculo matricial, Oaxaca y Ransom (1994) demuestran la siguiente igualdad:

$$\beta^0 = \Omega_0 \hat{\beta}_a + (I - \Omega_0) \hat{\beta}_b = \hat{\beta} \quad (22)$$

que es la expresión que se ha de utilizar para explicar las diferencias salariales cuando existe simultáneamente nepotismo y discriminación.

#### 4.2. La discriminación por edad

En este apartado estudiaremos la existencia de posible discriminación por motivos de edad. En este caso, el grupo mayoritario está formado por los mayores de 49 años y el

grupo minoritario por los menores de 50 años. El objetivo es separar el diferencial salarial en sus tres componentes, tal como se recogió en la ecuación (15):

$$\text{Ln}(G_{ab} + 1) = \text{Ln}(\delta_{ao} + 1) + \text{Ln}(\delta_{ob} + 1) + \text{Ln}(Q_{ab} + 1)$$

para ello debemos estimar las funciones de ingresos, ya que los tres términos de la ecuación anterior se pueden obtener mediante la ecuación (18):

$$\text{Ln}(G_{ab} + 1) = \bar{X}_a'(\hat{\beta}_a - \beta^0) + \bar{X}_b'(\beta^0 - \hat{\beta}_b) + (\bar{X}_a - \bar{X}_b)' \beta^0$$

**Estimaciones de un modelo de determinación salarial para los trabajadores menores de 50 años en España (PHOGUE, 2000)**

Variables	Coefficientes no estandarizados B	Coefficientes estandarizados Beta	t
(Constante)	5.854		222.938
sexo	.134	.142	20.226
casado	.073	.080	9.753
primario	.066	.043	2.641
secun1	.115	.114	4.752
secun2	.257	.191	10.143
fp1	.170	.108	6.581
fp2	.243	.171	9.466
diploma	.366	.241	13.633
licen	.429	.319	15.848
gerencia	.456	.129	18.571
pastu	.360	.267	27.772
tecnicos	.153	.101	14.168
cualfin	.053	.045	6.206
agricultu	-.094	-.037	-5.347
banca	.236	.087	12.874
tamele	.051	.186	27.290
exper	.021	.430	17.026
exper2	.000	-.248	-10.277
fijo	.153	.160	21.839
paropre	-.050	-.052	-7.738
pvasco	.153	.077	11.377
galicia	-.088	-.045	-6.730
extrema	-.083	-.026	-3.899
andaluci	.003	.002	.351
canarias	.001	.000	.074
cataluña	.096	.080	11.484
R <sup>2</sup> Ajustado		55,6%	
F de Snedecor		502.551	
Número de individuos		9.780	

Variable dependiente: lnwanh

Por tanto, lo primero que debemos hacer es estimar las funciones de ingresos para mayores de 49, menores de 50 y toda la población. Para ello utilizaremos el modelo recogido en (5) y estimaremos el modelo para cada caso. Como la estimación del modelo para los trabajadores de 50 o más años ya se presentó en el epígrafe anterior, sólo recogemos las estimaciones de los modelos para los trabajadores de menos de 50 años y para la muestra conjunta.

**Estimaciones de un modelo de determinación salarial para todo los trabajadores en España (PHOGUE, 2000)**

Variables	Coeficientes no estandarizados B	Coeficientes estandarizados Beta	t
(Constante)	5.841		296.938
sexo	.137	.141	22.133
casado	.069	.073	9.915
primario	.079	.059	4.536
secun1	.126	.121	7.257
secun2	.280	.200	14.887
fp1	.184	.109	9.437
fp2	.268	.178	13.943
diploma	.382	.243	18.539
licen	.446	.319	21.437
gerencia	.460	.136	21.589
pastu	.362	.262	29.622
tecnicos	.154	.099	15.406
cualfin	.055	.047	7.053
agricultu	-.112	-.044	-6.980
banca	.231	.083	13.600
tamele	.052	.188	30.253
exper	.018	.477	20.953
exper2	.000	-.289	-13.437
fijo	.157	.157	23.544
paropre	-.056	-.056	-8.994
pvasco	.154	.076	12.395
galicia	-.087	-.044	-7.242
extrema	-.085	-.026	-4.235
andaluci	.010	.008	1.257
canarias	-.006	-.002	-.403
cataluña	.098	.081	12.804
R <sup>2</sup> Ajustado		56,7%	
F de Snedecor		667.334	
Número de individuos		11.784	

Variable dependiente: lnwanh

Antes de analizar propiamente la discriminación salarial haremos unos breves comentarios sobre las estimaciones de los modelos para los trabajadores menores de 50 años y para la muestra conjunta. En términos generales las estimaciones de los



parámetros se mantienen bastantes constantes entre las dos muestras. Las diferencias más importantes son las relativas a la influencia de la educación y de la residencia. En este sentido, en los menores de 50 años los estudios primarios obtienen una prima salarial del 6,6% frente a la del 8,5% que obtenían en los mayores de 49 años. Del mismo modo la rentabilidad de la FPII también se reduce de forma considerable, pasando del 36,1% al 24,3%. Mientras se mantiene prácticamente constante la prima salarial de los estudios universitarios. Parece pues, que la generalización de la educación ha penalizado a los individuos más jóvenes con menor nivel de educación y que la FPII ha sufrido un proceso de menor reconocimiento por parte del mercado para las generaciones más jóvenes.

En relación a la comunidad de residencia, ni Canarias ni Andalucía resultan significativas, manteniéndose aunque de forma atenuada la prima salarial del País Vasco y la reducción de Extremadura y Galicia.

Otros aspectos que se modifican ligeramente son la influencia del sexo, del estado civil y del paro previo. Respecto al género los varones jóvenes tienen una prima salarial inferior a la de los mayores, ya que pasa del 15,6% al 13,4%. Parece pues, que puede existir una discriminación por género que afecte en mayor medida a las mujeres mayores, hecho que debería ser investigado en posteriores proyectos, tal como hicieron Hidalgo y Pérez (2003) en el caso de las mujeres jóvenes. Mientras los casados en la muestra de menores de 50 tienen una prima salarial ligeramente superior, 7,3% frente al 5,3% de la prima de los mayores. En cuanto a la penalización de aquellos que son contratados directamente provenientes del desempleo es muy inferior en la muestra de menores que en la de mayores, ya que en los primeros los salarios se reducen un 5% mientras que en los segundos lo hacen en un 10,5%.

Todos estos datos, sugieren que la educación mantiene su rentabilidad en los niveles universitarios, que la rentabilidad de la FPII se reduce, que las diferencias entre hombres y mujeres son ligeramente inferiores en los menores de 50 años, mientras que el estar casado supone una prima mayor en los más jóvenes. El paro afecta muy negativamente, pero lo hace en mayor medida en las personas de mayor edad. Ahora bien, salvo estos aspectos puntuales, las estimaciones no difieren sustancialmente entre ambas submuestras.

Por otra parte, para poder descomponer las diferencias salariales no sólo necesitamos la estimación de los parámetros del modelo, sino también el vector de medias de las variables explicativas. Por esta causa, en el cuadro siguiente se recogen los valores medios de las diferentes variables. De esta forma se pretende dar una información detallada sobre las distintas características medias de los trabajadores de menos de 50 años y de los mayores. Los datos de la variable dependiente, el salario hora, se presentan tanto en términos logarítmicos como en pesetas.

**Media de las variables incluidas en el modelo (5) (PHOGUE, 2000)**

<b>Variables</b>	<b>De 50 o más años</b>	<b>Menores de 50 años</b>	<b>Toda la muestra</b>
wanh	1191.6747	975.0733	1009.9295
Lnwanh	6.9617	6.7732	6.8035
(Constante)	1	1	1
sexo	.7184	.6165	.6329
casado	.8124	.5044	.5540
primario	.3560	.1014	.1423
secun1	.1745	.2975	.2777
secun2	.0961	.1341	.1280
fp1	.0327	.0947	.0847
fp2	.0514	.1190	.1081
diploma	.0855	.1013	.0988
licen	.0980	.1348	.1288
gerencia	.0334	.0171	.0197
pastu	.1275	.1337	.1327
tecnicos	.1041	.1022	.1025
cualfin	.2151	.1875	.1920
agricultu	.0410	.0328	.0341
banca	.0261	.0295	.0289
tamele	4.4385	4.1569	4.2022
exper	36.9759	14.2769	17.9297
exper2	1422.5189	294.7884	476.2663
fijo	.8421	.6386	.6714
paropre	.1768	.3554	.3266
pvasco	.0565	.0565	.0565
galicia	.0635	.0599	.0604
extrema	.0164	.0209	.0202
andaluci	.1287	.1578	.1531
canarias	.0426	.0452	.0448
cataluña	.1957	.1785	.1813
Número de individuos	2.004	9.780	11.784

Variable dependiente: lnwanh

En el cuadro siguiente se presenta la descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres utilizando la ecuación (18) y la matriz de ponderaciones propuesta por *Neumark*.

### Descomposición del diferencial salarial

	Ln ( $G_{mj} + 1$ ) = 0,1886		$G_{mj} = 0,2075$			
Estructura (1)	Ln ( $D_{mj} + 1$ ) (2)	Ln ( $Q_{mj} + 1$ ) (3)	$D_{mj}$ (4)	$\delta_{mo}$ (5)	$\delta_{oj}$ (6)	$Q_{mj}$ (7)
Diferencia	0,0227	0,1659	0,0229	0,0192	0,0037	0,1804
Porcentaje	12,03	87,97	11,06	9,26	1,76	86,95

En términos logarítmicos las diferencias salariales brutas (ajustadas) entre trabajadores de 50 y más años y trabajadores menores de 50 son del 18,86%. En la columna (1) presentamos la diferencia salarial y el porcentaje de ésta sobre el total. Las columnas (2) y (3) muestran la descomposición del diferencial logarítmico de los ingresos en el componente discriminatorio total y en el que recoge las distintas productividades.

El porcentaje de las diferencias salariales brutas atribuible a la discriminación es del 2,27%, mientras que el 16,59% se debe a distintas características personales. En cuanto a la diferencia salarial bruta (sin ajustar) podemos estimar su valor en el 20,75%. Para explicar su composición en la columna (4) se estima el coeficiente de discriminación total, mientras que en las columnas (5) y (6) se estima qué porcentaje de dicho coeficiente se debe al nepotismo hacia los mayores de 49 (5) y cuál se produce por la discriminación en contra de los menores de 50 (6). Por último, la columna (7) recoge el diferencial de productividad estimado entre ambos grupos.

En el cuadro se aprecia cómo el coeficiente de discriminación representa el 2,29%, mientras que las diferentes productividades explican el 18,04% restante de la diferencia salarial bruta. En cuanto a la causa que origina la discriminación observamos cómo un 1,92% se debe a un trato de favor hacia los mayores de 49, mientras que el otro 0,37% restante se debe a un comportamiento discriminatorio en contra de los menores de 50.

En términos porcentuales, y respecto a la diferencia total logarítmica, podemos afirmar que el 12,03% tiene su origen en la discriminación salarial (del que el 10,09% es debido a un favoritismo hacia los mayores de 49 y el 1,94% restante a una discriminación en

contra de los menores de 50), mientras que el 87,97% restante se origina debido a la mayor productividad que presentan los mayores de 50 frente a menores de 49.

Por tanto, si tenemos en cuenta que la diferencia salarial es de 210,60 pesetas por hora, según las medias anteriores, los porcentajes obtenidos implican que en ausencia de discriminación el salario medio de los mayores de 49 se tendría que reducir en 20,57 pesetas (el 10,9% de 210,60) quedando en 1.168,81 pesetas por hora, mientras que el de menores de 49 se tendría que incrementar en 4,19 pesetas (el 1,9% de 210,60 pesetas) cifrándose su salario medio en 979,26 pesetas por hora.

De esta forma, el diferencial bruto sería de 190,54 pesetas por hora, es decir, los mayores de 49 años ganarían prácticamente un 16,5% más en términos de tasa de variación logarítmica que los menores de 50 debido a su mayor productividad, recogida en sus superiores valores medios de las variables explicativas.

Una vez cuantificada la discriminación salarial, resta por analizar el efecto de las variables explicativas sobre las diferencias de productividad y sobre el coeficiente de discriminación. Con este propósito detallamos en los cuadros siguientes la influencia de cada variable explicativa en cada uno de los miembros de la ecuación (18):

$$\ln(G_{hm} + 1) = \bar{X}_h'(\hat{\beta}_h - \beta^0) + \bar{X}_m'(\beta^0 - \hat{\beta}_m) + (\bar{X}_h' - \bar{X}_m')\beta^0$$

Los cuadros se dividen en dos partes. En la primera obtenemos la descomposición del coeficiente de discriminación total en sus dos términos: nepotismo (columna 2) y discriminación (columna 3). En la segunda descomponemos las diferencias salariales en el coeficiente de discriminación total (columna 4) y en el término que recoge las distintas productividades de mayores de 49 y menores de 50 (columna 5). En la columna (1) se señalan las variables que hemos utilizado en la descomposición de los ingresos.

En el primer cuadro se presentan los valores de las diferencias salariales brutas, mientras que en el segundo se refleja el resultado en proporción de la diferencia salarial

bruta total, de esta forma podemos apreciar tanto en términos absolutos como relativos el efecto de cada una de las variables sobre el diferencial salarial.

### Las variables en la descomposición del diferencial salarial bruto

Variables	Ln (D <sub>mj</sub> + 1) = 0,1886		Ln (G <sub>mj</sub> + 1) = 0,2075	
	Ln (δ <sub>ho</sub> + 1)	Ln (δ <sub>om</sub> + 1)	Ln (D <sub>hm</sub> + 1)	Ln (Q <sub>hm</sub> + 1)
(Constante)	-0.0067	-0.0137	-0.0204	0.0000
sexo	0.0137	0.0020	0.0157	0.0140
casado	-0.0126	-0.0024	-0.0150	0.0211
primario	0.0022	0.0014	0.0036	0.0202
secun1	-0.0070	0.0034	-0.0037	-0.0155
secun2	0.0049	0.0031	0.0080	-0.0107
fp1	-0.0009	0.0013	0.0005	-0.0114
fp2	0.0048	0.0030	0.0078	-0.0181
diploma	-0.0011	0.0016	0.0005	-0.0060
licen	-0.0015	0.0022	0.0007	-0.0164
gerencia	-0.0002	0.0001	-0.0001	0.0075
pastu	-0.0006	0.0003	-0.0003	-0.0023
tecnicos	0.0005	0.0001	0.0006	0.0003
cualfin	0.0042	0.0004	0.0046	0.0015
agricultu	-0.0030	-0.0006	-0.0036	-0.0009
banca	-0.0002	-0.0001	-0.0003	-0.0008
tamele	0.0100	0.0045	0.0145	0.0146
exper	0.0850	-0.0385	0.0465	0.4081
exper2	-0.0752	0.0336	-0.0416	-0.2827
fijo	0.0048	0.0028	0.0075	0.0320
paropre	-0.0087	-0.0019	-0.0106	0.0099
pvasco	0.0002	0.0000	0.0002	0.0000
galicia	-0.0001	0.0001	0.0000	-0.0003
extrema	-0.0002	0.0000	-0.0003	0.0004
andaluci	0.0053	0.0012	0.0065	-0.0003
canarias	-0.0010	-0.0003	-0.0013	0.0000
cataluña	0.0024	0.0004	0.0028	0.0017

Diferencias salariales brutas

### Las variables en la descomposición del diferencial salarial en porcentaje

Variables	Ln (D <sub>mj</sub> + 1) = 0,1886		Ln (G <sub>mj</sub> + 1) = 0,2075	
	Ln (δ <sub>ho</sub> + 1)	Ln (δ <sub>om</sub> + 1)	Ln (D <sub>hm</sub> + 1)	Ln (Q <sub>hm</sub> + 1)
(Constante)	-3.56	-7.29	-10.84	0.00
sexo	7.27	1.05	8.32	7.42
casado	-6.69	-1.28	-7.97	11.21
primario	1.19	0.72	1.91	10.69
secun1	-3.74	1.80	-1.94	-8.24
secun2	2.58	1.64	4.23	-5.66
fp1	-0.45	0.72	0.26	-6.05
fp2	2.52	1.59	4.11	-9.61
diploma	-0.59	0.86	0.27	-3.21
licen	-0.81	1.18	0.37	-8.69
gerencia	-0.09	0.04	-0.05	3.98
pastu	-0.29	0.14	-0.15	-1.20
tecnicos	0.25	0.06	0.31	0.16
cualfin	2.21	0.23	2.44	0.81
agricultu	-1.59	-0.31	-1.90	-0.49
banca	-0.09	-0.06	-0.15	-0.41
tamele	5.33	2.38	7.70	7.76
exper	45.07	-20.43	24.64	216.41
exper2	-39.86	17.81	-22.06	-149.92
fijo	2.53	1.46	4.00	16.95
paropre	-4.62	-1.02	-5.65	5.27

<b>pvasco</b>	0.10	0.01	0.11	0.00
<b>galicia</b>	-0.05	0.03	-0.02	-0.17
<b>extrema</b>	-0.13	-0.02	-0.15	0.20
<b>andaluci</b>	2.81	0.61	3.43	-0.16
<b>canarias</b>	-0.51	-0.16	-0.67	0.01
<b>cataluña</b>	1.27	0.20	1.46	0.90

Proporción de la diferencia salarial bruta total

En los resultados recogidos en los cuadros podemos señalar que las distintas características productivas de mayores y jóvenes permiten explicar el 88% de la diferencia de salarios en términos logarítmicos. Es decir, el 0,1659 de la diferencia total se debe a que los mayores de 49 presentan unas características diferentes, lo que se traduce en unos ingresos superiores sin que por ello exista discriminación alguna.

Los principales factores explicativos son las distintas características personales, laborales y de la empresa. Respecto a las primeras es la experiencia es la que más aporta a las diferencias de productividad (66,49), ya que los mayores de 50 años presentan 22 años más de experiencia media. Para calcular dicho efecto hemos tenido en cuenta tanto los años de antigüedad como su cuadrado. De esta forma obtenemos el porcentaje de la diferencia salarial atribuible tanto al efecto positivo (216,41) que tiene la acumulación de los años de experiencia como a la depreciación (-149,92) que dicho *stock* experimenta con el paso de los años.

El efecto contrario se da en el caso del nivel de estudios. Los menores de 49 poseen un nivel medio de estudios superior al de los mayores, lo que hace que la educación reduzca en un 22,70% las diferencias de productividad a favor de los mayores. Sin embargo, el paro previo es superior en los menores de 50, circunstancia que explica un 5,27% de la diferencia favorable a los mayores. En esta misma línea, como en la muestra de mayores de 49 hay más casados y hombres estas características aportan un diferencial del 11,21% y del 10,69% respecto a los menores de 50. De hecho, el efecto conjunto sobre las diferencias de productividad del sexo, del estado civil, del grado de subempleo, la educación y la antigüedad es 68,31% a favor de los mayores de 49.

Las variables laborales tienen un efecto positivo sobre la diferencia salarial entre mayores y jóvenes debido a las distintas características de éstos. El mayor número de mayores de 49 que tienen contratos fijo, el mayor porcentaje de mayores que trabajan en empresas de mayor tamaño y el mayor número de trabajadores de más edad que

desempeñan ocupaciones con primas salariales positivas respecto a los trabajadores de menor edad aportan a las diferencias salariales respectivamente el 16,95%, el 7,76% y el 3,75%.

En sentido contrario, otro de los factores determinantes en las diferencias salariales no discriminatorias es la rama de actividad de la empresa, aunque su efecto es prácticamente nulo en nuestro caso. En este caso los mayores de 49 tienen una mayor presencia en la agricultura, con una prima negativa, y menor en la banca, con una prima positivo, por ello las ramas de actividad reducen las diferencias de productividad a favor de los mayores en un 0,90%.

Las diferencias de productividad en función de la residencia no aportan apenas nada con un porcentaje del 0,78%.

Por otra parte, el coeficiente de discriminación explica el 12% restante de la diferencia salarial bruta en términos logarítmicos. Las variables a través de las cuáles se manifiesta un salario inferior para los menores de 49 años, por motivos distintos a sus características, son aquellas que en la penúltima columna de los cuadros tienen signo positivo.

El efecto más importante con mucha diferencia es el que registra la constante con una diferencia salarial del 29,87% (8,60 debido al favoritismo hacia los mayores y el 21,27 a la discriminación en contra de los jóvenes), siendo la variable que beneficia más a los mayores. Esto supone que si los jóvenes tuviesen el mismo término independiente que los mayores su salario medio sería mayor. Por tanto, la causa fundamental de la discriminación es la diferente constante que presentan las ecuaciones de ingresos en el caso de mayores y jóvenes, ya que el efecto conjunto del resto de las variables supone una reducción del coeficiente de discriminación del 29,87% al 16,00%.

Como la constante indicaría el salario medio de un individuo sin ninguna característica personal, la discriminación vendría dada por la diferencia en los salarios de partida entre mayores y jóvenes. Es decir, el principal factor de distinción entre los ingresos de mayores y jóvenes es el salario que cobrarían sin tener ningún tipo de características. Por tanto, la interpretación de este resultado sugiere que los jóvenes, al igual que ocurre

con otros grupos minoritarios tales como las mujeres, poseen mayores incentivos que los mayores para diferenciarse; esto es, para invertir en educación y formación ya que reducen la discriminación salarial en su contra.

Es precisamente esta circunstancia la que explica los rendimientos mayores que obtienen los jóvenes de sus inversiones en capital humano en los niveles educativos universitarios, Ahora bien, la educación y la antigüedad aportan de forma contraria al coeficiente de discriminación. En este sentido, la antigüedad reduce la discriminación en contra de los jóvenes debido a que el mercado valora en estos muy favorablemente la antigüedad que consiguen acumular, debido a que su valor normalmente es muy bajo entre la población juvenil. Por el contrario, la educación aumenta la discriminación en contra de los jóvenes, ya que valora más la educación de los mayores, al ser ésta menor en promedio a la de los jóvenes. Más concretamente, la antigüedad reduce el coeficiente de discriminación en un 20,13%, mientras que la educación lo incrementa en un 7,83%.

Respectos a las variables laborales, el tipo de mercado reduce la discriminación en 2,29%, lo que implica que los jóvenes son mejor tratados en empresas con mercado nacional o internacional. El tipo de propiedad también reduce el coeficiente de discriminación en un 3,46%, lo que supone que la discriminación decrece si la propiedad es privada. Del mismo modo, la discriminación en contra de los jóvenes se reduce un 6,34 si el contrato es temporal. Sólo el tamaño del establecimiento y el tipo de convenio colectivo implican aumentos del coeficiente de discriminación en 1,96% y 2,37% respectivamente, lo que supone que cuanto mayor sea la empresa o menor el ámbito de acuerdo del convenio colectivo mayor será la discriminación a hacia los jóvenes.

Las ocupaciones con un mayor peso en las tareas de responsabilidad en la empresa, como son la dirección y las profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario, aumentan el coeficiente de discriminación, mientras que en aquellas como cualificados de artes gráficas y técnicos de apoyo reducen el coeficiente de discriminación.

Finalmente, hay que señalar que las actividades presentan signos dispares y generalmente de poca cuantía. Son la industria de alimentación y el comercio al por menor donde mayor es la discriminación en contra de los jóvenes (1,32%), mientras en



la fabricación de vehículos a motor y muebles son las actividades que reducen en mayor cuantía el coeficiente de discriminación (-0,37%).

Respecto a las Comunidades Autónomas, sólo en Madrid y Aragón se registran un aumento del coeficiente de discriminación, mientras que Galicia y Valencia registran la mayor contribución negativa.

En resumen, el diferencial de ingresos entre mayores y jóvenes se debe en un 84% a las distintas características productivas de ambos grupos; y un 16% puede deberse a la discriminación salarial en contra de los jóvenes. De este último porcentaje, el favoritismo hacia los mayores supondría el 4,6% mientras que el 11,4% tendría su origen en la mera discriminación de los jóvenes. Es decir, el 4,6% de las diferencias salariales se deben a una retribución de los mayores por encima de su productividad y el 11,4 % a un pago a los jóvenes por debajo de la suya.

Si tenemos en cuenta, que el diferencial bruto de salarios es del 51,96% sus principales componentes serán: el 81,06% corresponde a las diferencias de productividad; un 3,71% debido al nepotismo de los empresarios hacia los mayores; y el 9,43% restante a la discriminación en contra de los jóvenes. Por lo tanto, en ausencia de discriminación y favoritismo el salario medio de los mayores sería un 42,12% superior al de los jóvenes lo que supone un porcentaje ya señalado sobre el diferencial total del 81,06%.

Estos resultados sugieren que la discriminación por edad es muy inferior a la de género, cifrada en Pérez e Hidalgo (2000) en el 50% de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. En este sentido, creemos interesante aplicar el modelo en ambas submuestras, jóvenes y mayores, para comprobar si la discriminación por sexo es mayor entre los mayores o entre los jóvenes.

## **11.- Satisfacción y actitudes de los trabajadores mayores**

Muchas de las dificultades que encuentran algunos colectivos (mujeres, mayores, jóvenes, emigrantes, etc.) en el mercado laboral - independientemente de que puedan ser

considerados como discriminantes los medios utilizados en los procesos de selección, contratación, formación o compensación - se apoyan en percepciones y valoraciones que empresarios, otros trabajadores o sociedad en su conjunto tienen sobre estos grupos o personas. Mediante normas o disposiciones puede evitarse, por ejemplo, que en las ofertas de trabajo se recojan alusiones a la edad, el sexo o la situación civil, pero es difícil evitar que finalmente la decisión electiva recaiga sobre un joven soltero de 30 años, en lugar de una mujer casada de 50, si es el deseo de quien le va a contratar.

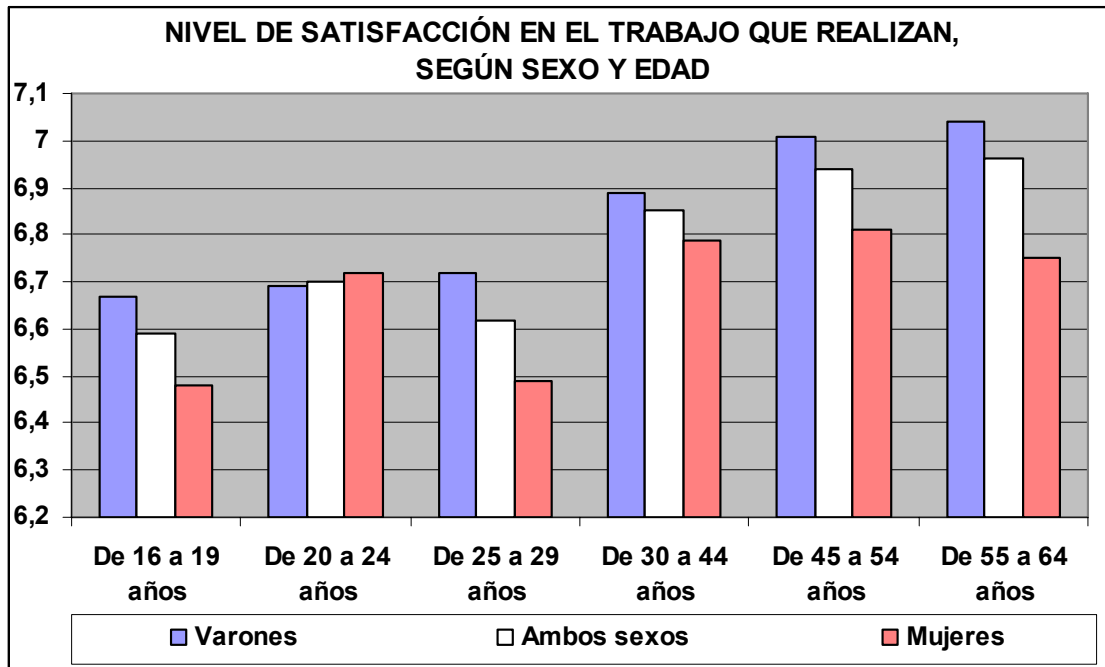
Desde tal perspectiva, resulta de vital importancia el conocimiento y difusión de las actitudes y pautas de actuación sociolaboral de estos grupos en la medida en que puede contribuir a modificar estereotipos o prejuicios sociales que, no teniendo actualmente fundamento, siguen operando en la mentalidad de muchos sectores de la sociedad y siendo causa subyacente de muchas situaciones de discriminación que son difícilmente evitables por vía normativa. En este apartado se recogen algunas datos e informaciones extraídos de la Encuesta de Calidad de Vida de 2003 (ECVT'2003) en todo cuanto afecta a la variable edad, con especial referencia a la situación, valores y actitudes de los trabajadores mayores<sup>8</sup>.

<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO QUE REALIZAN</b>			
<b>EDAD</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
De 16 a 19 años	6,59	6,67	6,48
De 20 a 24 años	6,7	6,69	6,72
De 25 a 29 años	6,62	6,72	6,49
De 30 a 44 años	6,85	6,89	6,79
De 45 a 54 años	6,94	7,01	6,81
De 55 a 64 años	6,96	7,04	6,75
De 65 y más años	7,53	8,03	5,78
<b>TOTAL</b>	<b>6,84</b>	<b>6,9</b>	<b>6,73</b>

En general, los hombres se muestran más satisfechos con su trabajo que las mujeres. Este hecho puede ser atribuido conjuntamente al mayor nivel de satisfacción que, en general, manifiestan los varones y también a una posible mayor calidad del trabajo que realizan. En ambos casos, en hombres y mujeres, la mayor edad correlaciona

<sup>8</sup> Todos los gráficos y cuadros de este apartado están elaborados con los datos de la aludida Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2003, por lo que no se recoge fuente ni fecha en ninguno de ellos.

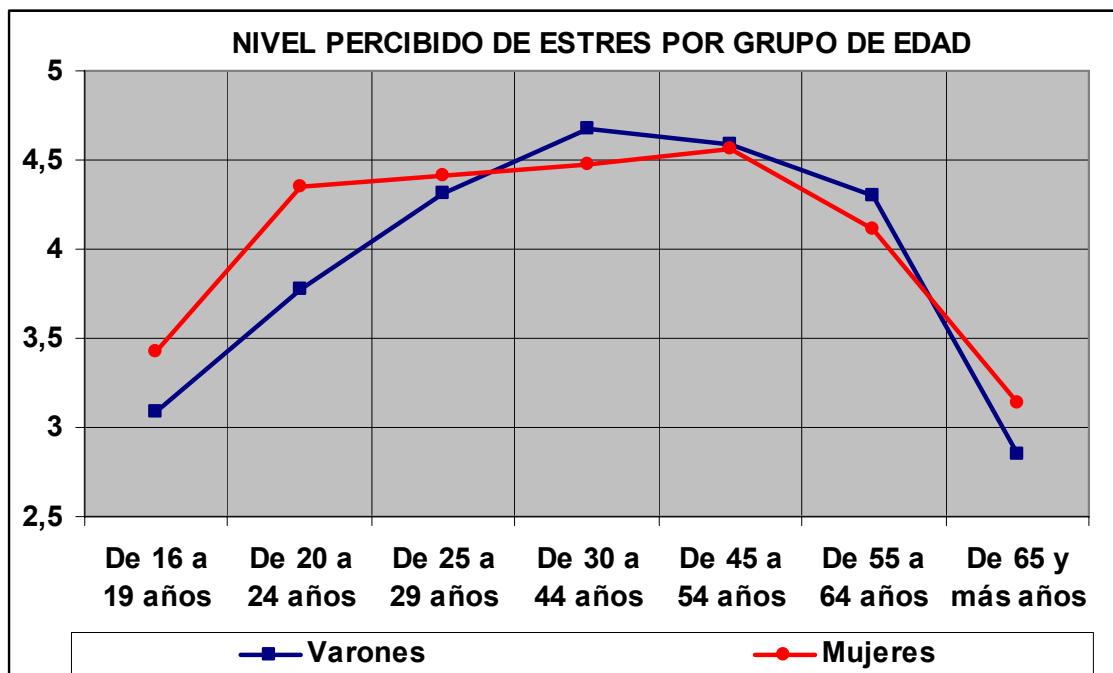
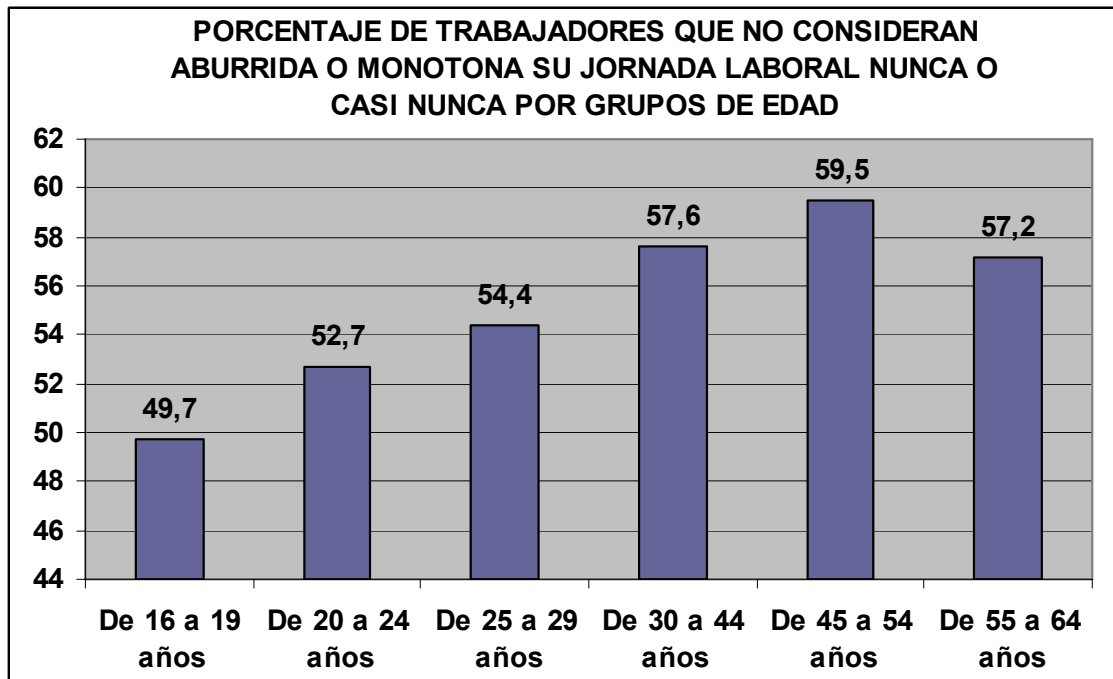
positivamente con una mayor satisfacción por el trabajo que realizan. La satisfacción en el trabajo se eleva de forma considerable entre los varones cuando, transcurrida la edad general de jubilación, continúan ocupados. Las dos terceras partes de los varones mayores de 65 años ocupados manifiestan estar “muy satisfechos” con su trabajo actual.



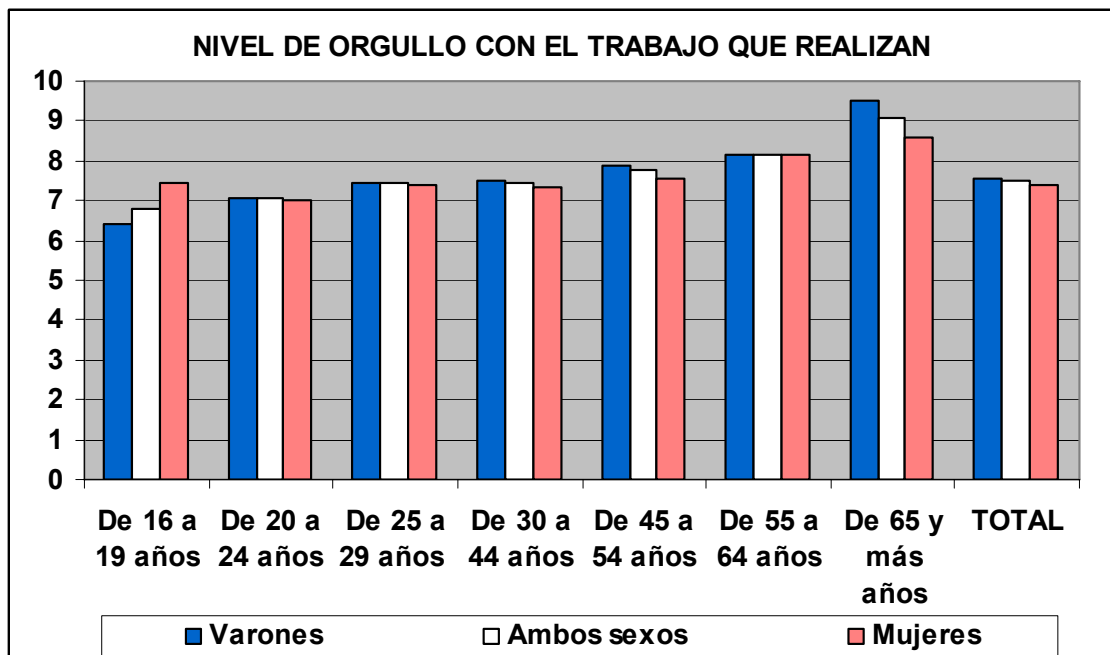
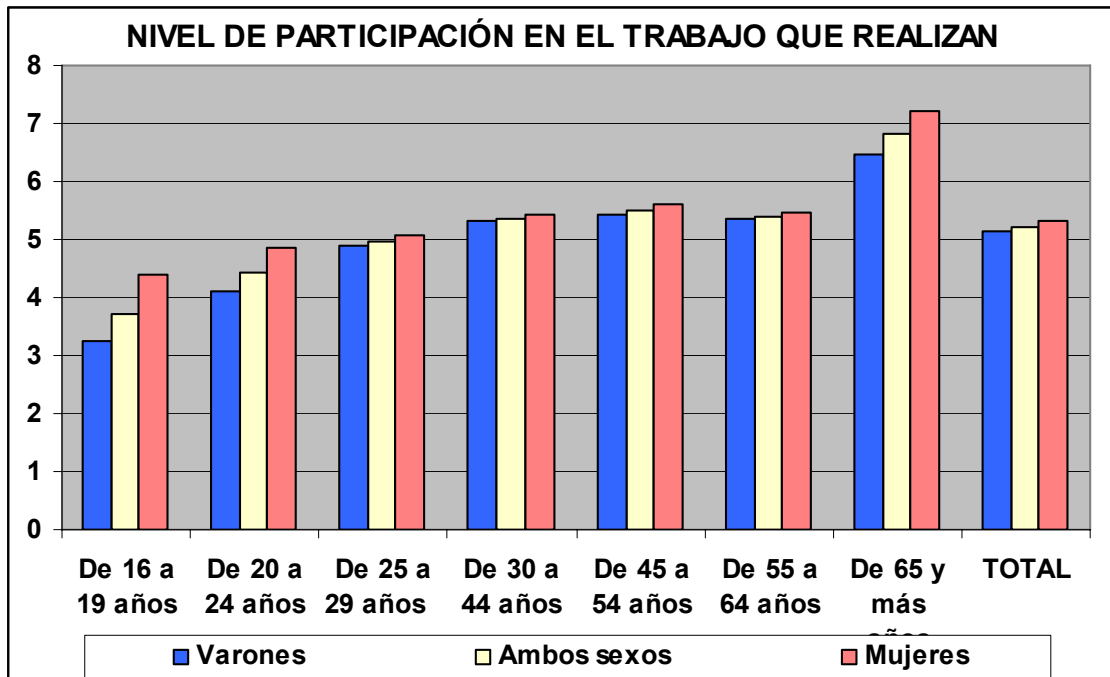
Aunque la satisfacción general con el propio trabajo es creciente con los años, no todos los vectores de la misma se comportan de forma similar; la autonomía en las decisiones y la estabilidad se valoran algo menos al superarse los 45-50 años; la valoración del buen ambiente de trabajo y el salario también son decrecientes con la edad. No obstante, pese a la pérdida de peso específico del entorno laboral en el conjunto de la satisfacción laboral, la valoración del mismo es más positiva a medida que se tiene más edad. Sin embargo, el carácter autónomo de la actividad o el que se trate de un negocio propio o familiar se valora más positivamente en los segmentos más elevados de edad. Ello se explica en gran parte por cuanto los varones se van acomodando a las mayores tasas de trabajo autónomo que se registran con el incremento de la edad.

La edad parece incrementar la resistencia a la monotonía. Si bien, también aquí debe ponderarse este mejor acomodamiento a la rutina laboral con unas condiciones de trabajo más adecuadas a cada trabajador, que normalmente se van adquiriendo con el paso de los años. El nivel de estrés percibido en los trabajadores mayores es muy similar al de los grupos de 25 a 45 años. Las curvas de estrés percibido, para hombres y

mujeres, son similares, si bien el estrés en las edades más jóvenes (hasta los 30 años) es más elevado entre las mujeres.



Otro aspecto destacable en su correlación con la edad y con la satisfacción laboral es el nivel de participación en el trabajo. Según aumenta la edad se incrementa el nivel de participación, incluso por encima de los 65 años, con una leve superioridad de las mujeres en todos los tramos de edad. Asimismo, el nivel medio de orgullo respecto al trabajo que realizan es también creciente con la edad.



## 11.- Conclusiones

1. La estructura por edades de la población ocupada no refleja el envejecimiento existente en la fuerza laboral y en la población, produciendo un excedente de personas desocupadas (inactivas o desempleadas) en los segmentos de mayor edad.
2. La reciente evolución de la población laboral indica que ésta crece con mayor intensidad en los segmentos de edad intermedios, a costa del menor crecimiento relativo de los más jóvenes y los más mayores. Tiende a retrasarse la edad de entrada en el mercado y a adelantarse la salida del mismo.
3. La contracción de la población laboral mayor tiene una incidencia negativa sobre el erario público ya que una parte importante de los mayores de 55 años que son expulsados del mercado laboral pasan a engrosar la población pasiva. La duplicación de la duración media de jubilación supone una elevada carga para las finanzas públicas.
4. La infrautilización de los recursos humanos de más edad conlleva una enorme pérdida en términos de capital humano y de conocimiento, menos disculpable si consideramos que España dispone de una de las fuerzas laborales de la EU con mejor salud.
5. Tanto la evolución de las tasas de actividad, como la de las tasas de ocupación, empleo y paro han sido negativas para la población laboral de mayores de 55 años, durante los últimos treinta años, habiéndose atenuado levemente desde 1997.
6. Los datos de paro registrado evidencian que la mayor edad dificulta la contratación laboral, propiciando una mayor duración del desempleo y empujando a una parte de este colectivo laboral a la inactividad o la prejubilación.
7. Las trabajadoras de mayor edad sufren simultáneamente los efectos negativos de su género y de su edad, incrementándose sus dificultades para acceder, competir y permanecer en el mercado laboral. La recesión laboral de la población mayor en las pasadas décadas ha afectado de manera más contundente a las mujeres.

8. La contracción de las poblaciones laborales de mayor edad, experimentada en las últimas dos décadas en España, ha sido muy fuerte en las comunidades autónomas más envejecidas y más leve en las jóvenes. Ello ha supuesto una homogeneización a la baja de la participación de los mayores en el mercado de trabajo.
9. En los últimos veinte años, la agricultura ha sido el sector más castigado para la población laboral mayor; los Servicios resultaron negativos en términos relativos y positivos en ocupación neta, situación inversa a la de la Industria. Tan solo la Construcción proyectó una situación más favorable en ambos sentidos, aun cuando el segmento de mayores demostró su mayor debilidad en todas las fases del ciclo.
10. La presencia de los mayores de 50 años en las empresas tiende a polarizarse en las más pequeñas y las más grandes en número de trabajadores. El trabajo autónomo, en los inicios de la vida profesional, y el autoempleo, en los últimos, parecen explicar en parte la presencia mayoritaria de trabajadores mayores en las pequeñas empresas.
11. Los datos del PHOGUE no avalan la hipótesis de que los mayores reciban menos formación que el resto de los trabajadores de sus empresas. Ciertamente, estos trabajadores acceden en menor medida a cursos de financiación pública (INEM), pero los porcentajes de trabajadores mayores que reciben formación de sus empresas no son inferiores en los grupos de más edad que en los jóvenes.
12. La temporalidad en la contratación de los mayores de 55 años supera a la existente entre los jóvenes de 25 a 34 años. A pesar de ello, la acumulación de los contratos indefinidos ya establecidos permite que el porcentaje de éstos por grupo de edad vaya creciendo a medida que elevamos la edad media de los trabajadores. Sin embargo, la contratación de trabajadores mayores por las ETT es muy escasa.
13. Al igual que sucede en toda la contratación a tiempo parcial, la tasa de este tipo de contratación entre los mayores se ha reducido en los últimos años, situándose en la mitad de la contratación europea de este tipo. Entre los varones, la razón principal para este tipo de contratación es el no haber encontrado trabajo a tiempo completo; en las mujeres, el motivo más frecuente es el cuidado de menores u otras personas. El grupo de “cuidadores” con trabajo a tiempo parcial es íntegramente femenino.

14. El número de horas trabajadas habitualmente tiende a ser más elevado en las edades más avanzadas, siendo más espectacular el incremento de las horas de trabajo una vez superados los 50 años en el caso de las mujeres. El número medio de horas de trabajo en jornada parcial es menor en los trabajadores mayores que en los jóvenes.
15. Incluso entre las empresas de mayor tamaño, la superación de los 50 años de edad aumenta la probabilidad de un menor salario. Las diferencias de ingresos salariales por género son más acusadas en los segmentos de edad más elevados. Casi todas las diferencias asociadas con la forma de contratación (temporal e informal) tiene una mayor incidencia negativa en los trabajadores mayores.
16. En ambos géneros la mayor edad correlaciona positivamente con mayor satisfacción por el trabajo que realizan. El nivel de satisfacción en el trabajo se eleva de manera considerable entre los varones que, superada la edad oficial de jubilación, continúan ocupados. Aunque la satisfacción general con el propio trabajo es creciente con los años, no todos los vectores que la integran se comportan de forma similar.
17. Los problemas que afectan al segmento de mayores no derivan esencialmente de aspectos ligados a la edad, sino de rasgos y comportamiento de todo el mercado.
18. El escaso impacto económico negativo de la jubilación sobre la mayoría de los asalariados y sus hogares, aunque positivo desde el punto de vista de la protección social, es una facilidad decisiva para el abandono prematuro del mercado laboral.
19. Las prejubilaciones contribuyen a adelantar la edad media de salida del mercado y no ejercen ningún efecto positivo a medio y largo plazo sobre el mercado laboral, originando una sobrecarga de las cuentas públicas.
20. El retraso de la edad de jubilación, aun cuando no es bien aceptado por un sector de la sociedad, parece una medida recomendable, dado el envejecimiento de la fuerza de trabajo y las tasas de salud en la población laboral. Los países con edades de jubilación más altas tienen tasas de actividad más elevadas en los segmentos de más edad. Los países con más actividad en los segmentos de mayor edad no padecen más desempleo, ni siquiera juvenil.



### 13.- Bibliografía más relevante

1. Administration on Aging (1999), Employment and Older Americans: A Winning Partnership, available at <http://www.aoa.dhhs.gov/factsheets/employment>
2. Anon (1994), The Aging Population Poses Problems for Human Resource Management, Australian Health & Aged Care Journal, October, pp. 62-63
3. Anon (1998), Can America's workforce grow old gainfully?, The Economist, July 25 1998, pp. 67-68
4. Anthony Powell, Age matters? A discussion paper on age discrimination (1999), Commission, April 1999, p. 16
5. Barth, Michael C., and McNaught, W. (1991), The Impact of Future Demographic Shifts on the Employment of Older Workers. Human Resource Management, Spring, Vol 30, No. 1, pp. 31-44
6. Beck, U. (2000) The Brave New World of Work. Polity Press. Cambridge.
7. Becker, G. S. (1957), The economics of discrimination, Chicago, Chicago University Press, 2ª edn., 1971.
8. Blinder, A. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", Journal of Human Resources, vol. 8, pp. 436-455.
9. Cain, G. G. (1991), "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica", en Ashenfelter y Layard (Comps.), Manual de economía del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
10. Casey, B., Metcalf, H., Lakey, J. (1993) 'Human Resource Strategies and the Third Age: Policies and Practices in the UK' in P. Taylor, et al, Age and Employment, London, IPM.
11. Corugedo, I. (1995): "Educación y rentas: El caso de los economistas". Economistas, vol 64, pp. 384-386.
12. Cotton, J. (1988), "On the decomposition of wage differentials", Review of Economics and Statistics, vol. 70, núm 2, pp. 236-243.
13. Delsen, L. and Reday Mulvey, G. (1996) Gradual Retirement in the OECD Countries, London, Dartmouth Press.

14. Denesiuk, Richard (1996) Older Workers and Canada's Aging Labour Force – A Report of an Invitational Consultation on the Future Direction of Seniors Employment Bureaux in Canada Final Report and Recommendations – Executive Summary, available at website <http://www.mbnet.mb.ca/scip>
15. Drucker, P. (2001) The next society. *The Economist*, Vol 361, November.
16. Drury, E. (1993) (ed.) Age Discrimination Against Older Workers in the European Community, London, Eurolink Age.
17. Drury, E. (1995) Older Workers and Labour Market Programmes and Policies in the European Union, Dublin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions
18. European Commission (1996) The Demographic Situation in the European Union, Luxembourg, OOEPEC.
19. Goldberg, M.S. (1982), "Discrimination, nepotism, and long-run wage differentials", *Quarterly Journal of Economics*, Mayo 1982, pp. 307-319.
20. Griffiths, J. (1996) (ed.) Business and Social Exclusion- a Guide to Good Practice, London, British Telecom.
21. Griliches, Z. (1977), "Estimating the returns to schooling: some econometric problems", *Econometrica*, vol. 45, pp. 1-22.
22. Halvorsen, R. y Palmquist, A. (1980), "The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations", *American Economic Review*, vol 70, pp. 474-475.
23. Hidalgo Vega, Alvaro. "Educación y rentas (1999): una aplicación al mercado de economistas" [Microforma] Cuenca : Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
24. Hidalgo, A. y Pérez, S. (2003). Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores. INJUVE. Madrid. 2003
25. Hoskins, Irene. "Combining work and care for the elderly." *International Labour Review* 132, 3 (1993).
26. Human Rights and Equal Opportunities Commission (1999) Age matters? A discussion paper on age discrimination, April 1999, available from website <http://www.hreoc.gov.au>

27. Johnson P (1999) "Ageing in the twenty first century: implications for public policy" in Productivity Commission - Melbourne Institute, *Policy Implications of the Ageing of Australia's Population*; (Conference Proceedings)
28. Keynote lecture for International Conference on Active Strategies for an Ageing Workforce. Turku, 12-13 August 1999.
29. MacBride-King, Judith. Managers, employee satisfaction, and work-life balance. Ottawa: Conference Board of Canada. 1999.
30. Matthews, A.M. and Rosenthal, C.J. "Balancing work and family in an aging society: The Canadian experience." *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* 13 (1993), pp. 96-119.
31. McKay, Stephen and Middleton, Sue (1998), Characteristics of Older Workers: Secondary Analysis of the Family and Working Lives Survey available at <http://www.dfee.gov.uk/research/report45.html>.
32. Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, New York, NBER.
33. Neumark D. y Korenman S. (1994), "Sources of bias in women's wage equations", *Journal of Human Resources*, vol. 29, núm 2, pp. 379-405.
34. Neumark, D. (1988), "Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources*, vol. 23, núm 3, pp. 436-455.
35. Oaxaca, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, vol. 14, núm 3, pp. 693-710.
36. Oaxaca, R. y Ransom M. R. (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, vol. 61, pp. 5-21.
37. OECD Social Policy Study No. 20 (1996) *Ageing in OECD Countries, A Critical Challenge*, Paris, p36.
38. OECD (2003) *Ageing and Employment Policies. Spain*, Paris.
39. Pérez Camarero, S. y A. Hidalgo Vega (2000): *Los Salarios en España*, Fundación Argentaria, pp. 289.
40. Pickersgill 1996: Richard Pickersgill et al, *Productivity of Mature and Older Workers: Employers' Attitudes and Experiences*, ACIRRT, University of Sydney, January 1996.

41. Polachek, S. (1975), "Potential biases in measuring male-female discrimination", *Journal of Human Resources*, vol. 10, núm 2, pp. 205-229.
42. Psacharopoulos, G. (1980), *Returns to education: un updated international comparison*, Washington, World Bank.
43. Reimers, C. W. (1983), "Labor market discrimination against hispanic and black men", *Review of Economics and Statistics*, vol. 65, núm 4, pp. 570-579.
44. Rosen, S. (1977), "Human capital: relations between education and earning", en Intriligator, M. (ed.), *Frontiers of Quantitative Economics*", Amsterdam, North-Holland, Vol. 3B.
45. See Kern A (1990) *Productive Ageing: The Health Policy Implementation of Continued Employment for the Elderly Report* for the World Health Organisation;
46. Sternberg M, Donald K, Najman J, Sherman H (1994) *Attitudes of Employees and Employers Towards Older Workers in a Climate of Anti-discrimination*, p34
47. Walker, A. (1993) *Age and Attitudes*, Brussels, EC Commission.
48. Walker, A. (1995) *Investing in Ageing Workers - A Framework for Analysing Good Practice in Europe*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.
49. Walker, A. (1997) *Combating Age Barriers in Employment - Portfolio of Good Practice*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions
50. Walker, A. (1997) *Combating Age Barriers in Employment -European Research Report*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions
51. Walker, A., Guillemard, A.M. and Alber, J. (1991) *Social and Economic Policies and Older People*, Brussels, EC Commission.
52. Walker, A., Guillemard, A.M. and Alber, J. (1993) *Older People in Europe: Social and Economic Policies*, Brussels, EC Commission.
53. Weiss, A. (1983): "A sorting-cum-learning model of education". *Journal of Political Economy*, vol. 91, n° 3, pp. 420-442

54. Willis, R. J. (1991), "Determinantes salariales: una exposición y reinterpretación de las funciones de ingresos de capital humano", en Ashenfelter y Layard (Comps.), Manual de economía del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
55. Zabalza, A. y Tzannatos, Z. (1988), Las mujeres y la igualdad salarial, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.