
Jóvenes y viejos ante el empleo

(Desmitificación de la jubilación
anticipada como procedimiento
suscitador de puestos de trabajo)

“Hace varios años, American Express estableció la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años. La competencia echó las campanas al vuelo, pues al parecer algunos directores mejoran con la edad, igual que las cosechas de Burdeos de 1945, 1959 y 1961 (...). La jubilación anticipada es, por otra parte, una medida muy eficaz para deshacerse de personas que, como las cosechas de 1951 y 1954, no han salido buenas.” (TOWNSEND, R.: “Más arriba de la organización”, Orbis, Barcelona 1985, pág. 140).

Por Luis PUCHOL*

1. A modo de introducción

El dictador de una “república bananera” visitaba, junto con su lugarteniente y un nutrido séquito, la ciudad principal del distrito más pobre y más alejado de la capital del Estado. Por la mañana visitaron las instalaciones de una escuela pública, cuyo director hizo una lacrimosa exposición de las necesidades más perentorias en materia de educación, y concluyó por formular una solicitud bastante modesta de ayuda económica. El dictador respondió que “se estudiaría el caso”, con tono y expresión que dejaban bastante claro que la petición había caído en saco roto. Por la tarde, los ilustres huéspedes giraron visita de inspección a la cárcel del distrito. El director de la prisión habló de la necesidad de mejorar las condiciones higiénicas, culturales, de recreo y de confort de los internos, tras lo que solicitó de la magnanimidad del “Padre de la Patria”, una suma bastante importante para llevar a cabo aquellas mejoras. El dicta-

(*) Profesor de Dirección de Personal de la Facultad de CC. EE. y EE. de la Universidad de Comillas.

Luis Puchol

dor accedió al instante e ipso facto dio órdenes para que, sin dilación, se librara la cantidad demandada.

Por la noche, tras la cena, el lugarteniente se atrevió a plantearle al dictador una pregunta: ¿cómo era que no había dado ni un centavo para la escuela y, en cambio, había concedido una cantidad mucho más elevada para las mejoras de la prisión? "Amigo mío —dijo el dictador—, ¿pero de verdad crees posible que tú y yo podamos volver algún día a la escuela?"

* * *

Ciertamente, ninguno de quienes lean este artículo puede abrigar esperanzas de volver a la escuela; por otra parte confío en que ninguno de mis lectores conozca jamás una prisión, ni de visita, pero todos, si Dios nos concede vida suficiente, alcanzaremos el momento —deseado por unos, temido por otros— de la jubilación. Parece, pues, que la universalidad del problema debería afectarnos de una manera profunda y acuciante. Nada más lejos de la realidad. Frente a la jubilación, como ante la muerte o el riesgo de una hecatombe nuclear, la especie humana está aquejada de una ceguera particular ("*negación psicológica*" denominan los expertos a este fenómeno) que hace que la mente rechace todos los hechos profundamente desagradables e ineluctables.

No todos los trabajadores, sin embargo, contemplan la perspectiva de la jubilación como un hecho negativo: "Los obreros que han trabajado a veces desde los catorce años se preguntan a veces, cuando se acerca el fin de su vida profesional —viendo a tantos compañeros muertos precozmente— si llegarán a la edad que permite acceder al reposo y, si llega el caso, cuál será su esperanza de vida" (1).

Con posterioridad a su jubilación, muchos obreros manuales volverán a realizar alguna actividad remunerada, de tiempo completo o —más frecuentemente— a tiempo parcial. Y lo harán, bien porque su pensión les resulta insuficiente, bien porque se aburren (2).

Pero conforme ascendemos en la pirámide ocupacional y de estudios, la necesidad de prolongar la actividad productiva más allá de la jubi-

(1) DUMONT, J. P., "Jubilación a los 60, el logro de una reivindicación centenaria", *Acción Empresarial*, n.º 113, enero-marzo, 1983, pág. 31.

(2) La encuesta nacional de la "tercera edad" realizada por el INSERSO y el IELSS (Ministerio de Trabajo) en 1982, puso de relieve que el porcentaje de ancianos de más de 65 años que trabajan (65 es la edad más común de jubilación) alcanzaba su cota más alta a los 68 años (75,7%). Vid. *Revista de Seguridad Social*, n.º 16, octubre, 1982.

Jóvenes y viejos ante el empleo

lación es casi compulsiva, lo que ha llevado a afirmar a algunos especialistas que el momento de la jubilación del ejecutivo es el momento ideal para iniciar una segunda carrera (3).

2. De semántica y etimología

El "Diccionario de la Real Academia Española" define el verbo "jubilarse" de la manera siguiente:

Jubilarse. 1. tr. Disponer que, por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a pensión, cese un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino // 2. Por ext. dispensar a una persona, por razón de su edad o decrepitud de ejercicios o cuidados que practicaba o le incumbían // 3. fig. y fam. Desechar por inútil una cosa y no servirse más de ella // 4. intr. Alegrarse, regocijarse // 5. Conseguir la jubilación (4).

En este artículo del diccionario, el aspecto positivo representado por la acepción n.º 4 (alegrarse, regocijarse), etimológicamente emparentada con el *iubilare* latino (literalmente, "lanzar gritos de júbilo"), está más que contrabalanceado por los vocablos *vejez*, *imposibilidad* (en el sentido de *invalidez*), *decrepitud* (sinónimo de chochez) de la acepción 2, y muy especialmente por la acepción 3 en su conjunto: "Desechar por *inútil* una cosa y no servirse más de ella."

En resumen, para la docta corporación, el hombre o mujer que se jubila, es un *viejo*, *inválido*, *decrépito* e *inútil*; es más una *cosa inservible* que una persona, y si después de esta enunciación el jubilado decide "lanzar gritos de júbilo", será cosa de achacarlo a la demencia senil que afecta a su capacidad de raciocinio.

3. De jóvenes y viejos

Nuestra sociedad industrial, heredera de la ética protestante, más particularmente, de la ética calvinista, es una sociedad *ergocéntrica*, lo que se traduce en la concepción del trabajo como *valor de referencia*. La valía de los seres humanos se mide en función de su aptitud para trabajar y de su dedicación efectiva a una actividad productiva remunerada.

El hombre joven que no ha podido *aún* incorporarse al mundo del trabajo, como el hombre mayor que no puede, o no le permiten *ya* trabajar, cons-

(3) En ese sentido, vid. HILL, R., "Retirement: the launching pad for new careers", *International Management*, n.º 8, august 1985, págs. 34 y sigs.

(4) D.R.A.E., edición de 198.

tituyen dos casos contrapuestos, pero complementarios de una marginación efectiva: la de aquellos que viven a expensas de otros y que, por consiguiente, ven mermada su independencia y su poder individual de decisión (5).

Aunque el interés de este artículo se centra en el tema de la jubilación, es un hecho que la jubilación anticipada como medida liberadora de puestos de trabajo va unida implícitamente a la idea de que los puestos vacantes sean cubiertos por jóvenes desempleados. Es, por tanto, obligado hablar de los jóvenes cuando nos referimos a los viejos, como cara y cruz de una misma realidad.

Sentada como premisa la dificultad real de crear puestos de trabajo *productivos* (6), la necesidad ha impuesto el recurso, como mal menor, de las medidas tendentes al racionamiento, o al reparto del trabajo existente.

Las medidas de reparto de trabajo más frecuentes son las siguientes:

a) Medidas tendentes a la reducción de la vida laboral útil.

- Incorporación más tardía de los jóvenes, como consecuencia de prolongación de la escolaridad obligatoria y/o del servicio militar.
- Anticipación de las edades (obligatoria y voluntaria) de jubilación.
- Iniciación de la jubilación en la época más oportuna del año.

b) Reducción del tiempo de trabajo individual.

- Supresión de horas extraordinarias.
- Reducción de jornada.
- Facilitación de vacaciones más prolongadas, años sabáticos, permisos no remunerados...
- Trabajo a tiempo parcial (7).
- Trabajo compartido.

(5) Vid. MARTIN LOPEZ, E., "Trabajo y actitudes hacia el trabajo en la 'tercera edad'", *Revista de Seguridad Social*, n.º 16, octubre-diciembre, 1982, págs. 111 y sigs.

(6) "No es tan sólo el número de empleos lo que importa, sino la cantidad de empleos *productivos*. Los *improductivos*, o menos que plenamente productivos, inhiben e impiden en realidad los productivos. De hecho, pueden destruir empleo." DRUCKER, P., *La gerencia en tiempos difíciles*, Orbis, Barcelona 1985, pág. 110.

(7) Sobre el tema del trabajo a tiempo parcial y el trabajo compartido. Vid. PUCHOL, L., "Los procesos sustractivos de empleo (II)", *Revista de Fomento Social*, n.º 159, julio-septiembre, 1985, págs. 281 y sigs.

Jóvenes y viejos ante el empleo

- c) Medidas disuasorias, generalmente nunca confesadas, cuando no negadas, para desalentar, restringir o impedir la incorporación o la permanencia de la mujer casada en la actividad laboral (8).

Limitaré el objetivo del presente artículo a las medidas del tipo a).

- a.1. Reducción de la vida laboral útil mediante el retraso de la edad de incorporación al mundo del trabajo.

El desempleo no se reparte igualmente entre los diversos grupos etarios, de sexo, sectores de producción o regiones geográficas. Los jóvenes desempleados menores de 25 años constituyen el mayor porcentaje de parados (9); hay más mujeres en paro que varones; los parados del sector de la construcción presentan una tasa cuatro veces más elevada que los de la agricultura, al tiempo que la tasa de desempleo en Andalucía triplica a la de Galicia (10).

Anualmente, en España, se incorporan al mercado de trabajo 200.000 jóvenes en busca de su primer empleo. La prolongación en un curso de la escolaridad obligatoria retardaría en 9 o 10 meses la entrada al cómputo de desempleados de estas personas. Bajo este prisma, y no solamente en un interés nuevo por la cultura, hay que contemplar los intentos por extender la educación obligatoria y gratuita hasta los 16 años, la prolongación del BUP de dos a tres años, la exigencia de que los licenciados en Derecho deban realizar un tiempo de prácticas de pasantía antes de acceder al ejercicio profesional como abogado...

Desgraciadamente la educación, más que causa de los cambios socioeconómicos, suele ser efecto de aquéllos. La escuela elemental, las enseñanzas medias e incluso la Universidad ha suministrado a la sociedad el tipo de hombre que ésta precisaba, y en el momento en que lo requería.

(8) Las medidas en este sentido pueden ser de tipo *fiscal* (penalización de las rentas familiares acumuladas), *psicológicas* (revalorización de la figura del ama de casa a través de medios diversos: publicidad, revistas femeninas, etc.). En todo caso traducen un estado de opinión generalizado en la población española. La encuesta FIES-79 aplicada a 5.000 cabezas de familia españoles puso de manifiesto que un 26% de los encuestados eran partidarios de dificultar el trabajo de la mujer casada, y un 31% de *impedirlo*.

(9) "La tasa de actividad del colectivo entre 16 y 25 años es doce puntos inferior a la de los adultos (25 a 55 años), y la tasa de paro es casi cuatro veces superior para los primeros que para los segundos" (GARCIA DE BLAS, A., "Barreras a la contratación de los jóvenes", comunicación presentada en la *Jornada sobre Empleo y Paro* celebrada en ICADE el 20 de mayo de 1986). Las tasas de actividad para uno y otro colectivos fueron, respectivamente, del 51,7 y del 63,2 en 1983.

(10) Cfr. GARCIA DE BLAS, S., "La jubilación como respuesta al problema del desempleo", *Revista de Seguridad Social*, n.º 16, octubre-diciembre, 1982, pág. 43.

Luis Puchol

ALVIN TOFFLER afirma que la educación obligatoria en la mayoría de los países industrializados se componía —y sigue componiéndose— de un “programa descubierto” integrado por las asignaturas impartidas, ocultas bajo otro “programa encubierto”, que para el autor de *El Shock del Futuro* estaba formado por tres elementos: puntualidad, obediencia y trabajo mecánico y repetitivo. “El trabajo de la fábrica exigía obreros que llegasen a la hora (...), que aceptasen sin discusión órdenes emanadas de una jerarquía directiva (...) y exigía hombres y mujeres preparadas para trabajar (...) realizando operaciones brutalmente repetitivas” (11).

Por su parte J. K. GALBRAITH afirma tajantemente: “Si el sistema económico no hubiera necesitado más que millones de proletarios analfabetos, éstos habrían sido muy probablemente el único resultado” (12).

¿Cuáles son los resultados de esta prolongación artificial —en el sentido de no necesaria— de los estudios? (13).

Por lo pronto, la contención temporal de la cifra bruta de jóvenes en paro, a costa de una importante inversión económica, justificada socialmente por los políticos por el “aumento del nivel cultural del pueblo español”.

A medio plazo, hay que pensar que los jóvenes que acceden al mercado de trabajo tras una prolongada escolarización, vienen con unas expectativas de “carrera” muy difíciles de satisfacer. Aspiran a puestos de trabajo calificados, profesionales, gerenciales, o al menos técnicos. Cuando la necesidad les fuerza a aceptar un trabajo por debajo de sus aspiraciones, la frustración es la consecuencia lógica.

Los jóvenes que finalizan actualmente sus estudios, en opinión de PETER DRUCKER “no están muy preparados ni calificados, pero sí en mayor medida que sus padres, aunque sólo sea a causa de la radio y la televisión, y saben de qué manera vive el mundo rico; personas jóvenes que ya no pueblan remotos valles montañosos, sino grandes centros urbanos de crecimiento rápido, y que, por consiguiente, son visibles y pueden hacerse ver y oír (14).

(11) TOFFLER, A., *La tercera ola*, Plaza y Janés, Barcelona, 1980, pág. 44.

(12) GALBRAITH, J. K., *El nuevo estado industrial*, Orbis, Barcelona 1984, pág. 21.

(13) Parece necesario aclarar que no estoy en contra de la elevación cultural de la juventud. Lo que critico en estas medidas es fundamentalmente que los años suplementarios sean una simple excusa para “aparcar” momentáneamente a los jóvenes, en lugar de pertrecharlos con los conocimientos, las actitudes y las destrezas necesarias para hacer frente a los desafíos del tercer milenio, del que sólo nos separan catorce años.

(14) DRUCKER, P., *La gerencia en tiempos difíciles*, Orbis, Barcelona 1985, pág. 75. La contundencia, instantaneidad y unanimidad de los recientes conflictos de los “mensajeros”, así como la espectacularidad de sus demostraciones, son, quizá, una muestra reciente de este fenómeno.

Jóvenes y viejos ante el empleo

¿Es, pues, una "revolución de los jóvenes" lo que le aguarda al mundo occidental? Así parece creerlo YVON GATTAZ, presidente del CNPF cuando afirma "*Qu'on y prenne garde: si une explosion sociale devait se produire un jour en France, elle viendrait non plus des salariés plus ou moins satisfaits de leur travail ou de leur salaire, mais des jeunes chômeurs désespérés à qui la société n'aurait pas su trouver d'autres perspectives que le triste métier de chômeur*" (15).

La prolongación del tiempo de prestación del servicio militar, o la no reducción del mismo, obedece a idéntica intencionalidad que la prolongación de la escolaridad: retrasar el momento de la irrupción de los jóvenes en el mercado de trabajo (16).

a.2. Reducción de la vida laboral útil mediante el adelanto de la edad de la jubilación.

Las medidas legales tendentes a la anticipación de la edad de la jubilación (17) vienen más que a reforzar una tendencia espontánea manifestada en los países occidentales en los últimos 15 o 20 años: "En numerosos países, a legislación constante, ha disminuido la edad media de jubilación por la pérdida de importancia relativa de las categorías socioeconómicas con edades de jubilación más atrasadas (...). Por otra parte, y también en ausencia de cualquier medida legal, en las épocas recesivas, el descenso en las tasas de actividad de los trabajadores de 55 años, se ha acelerado por la salida del mercado laboral de trabajadores parados con escasísimas posibilidades de encontrar un nuevo empleo (18).

La crisis del petróleo de 1973 tradujo esta tendencia natural en normas positivas en muchos países europeos. Dichas normas se concreta-

(15) GATTAZ, Y., "L'emploi, l'emploi, l'emploi", *Le Monde*, 5 mars, 1986. ("Tengamos cuidado, si un buen día se produjera una revolución en Francia, no provendría de los trabajadores más o menos contentos con su trabajo o con su salario, sino de los jóvenes parados desesperados, a quienes la sociedad no habría sabido encontrar otras perspectivas que el triste oficio de parado").

(16) La promesa de Adolfo Suárez en el sentido de reducir a tres meses el tiempo de prestación del servicio militar no parece que tenga más intención que el de atraerse el voto de los jóvenes. El gobierno que redujera la duración del servicio militar anticiparía en nueve meses la irrupción de una "quinta" (unos 300.000 jóvenes) en el mercado de trabajo.

(17) Para una distinción acerca de los posibles significados que encierra la expresión "edad de jubilación", así como de los diferentes sistemas de pensiones en distintos países, vid. DUPEYROUX, J. J., "Edad de jubilación, pensiones de vejez, distribución de trabajo: algunos puntos de referencia", en la obra colectiva *La edad de jubilación en Europa*, Serv. de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984.

(18) LORENTE HURTADO, J. R., "El uso de la jubilación anticipada como política de empleo. Consideración del caso español", *I.C.E.*, febrero, 1980, pág. 80.

Luis Puchol

ron principalmente en todas o algunas de las siguientes cinco grandes líneas de actuación:

- Reducción de la edad de jubilación obligatoria.
- Reducción de la edad de jubilación voluntaria con derecho a la percepción de la pensión normal (no reducida).
- Prejubilación para los trabajadores desempleados, mayores de determinada edad, y sin posibilidades de encontrar nuevo empleo.
- Instauración de incentivos para las jubilaciones anticipadas opcionales.
- Posibilidad de retirarse, aun sin haber alcanzado la edad mínima, acreditando un determinado número de años trabajados o de cotización a la Seguridad Social.

Entre los países que han reducido drásticamente la edad de jubilación, es notable el caso de Francia que, en 1983, recortó en cinco años la duración de la vida laboral, pasando de 65 a 60 años. Los trabajadores que hayan cotizado durante 37 años y medio pueden, si lo desean, retirarse con la pensión normal. El mínimo de pensión era de 2.200 fr. mensuales (en 1983).

Esta medida del gobierno socialista francés se dirigía a liberar puestos de trabajo, por lo cual, los pensionistas no pueden optar a un trabajo a tiempo completo, pero se les anima a trabajar en actividades no remuneradas y altruistas, tales como programas de prevención de la delincuencia juvenil y la drogodependencia, ocupaciones no lucrativas para el desarrollo del Tercer Mundo...

De una u otra manera, la mayor parte de países desarrollados han optado por distintas fórmulas de anticipación de la edad de la jubilación. Sin embargo existen dos excepciones: Italia y Japón.

El caso italiano es ciertamente ambivalente. Por una parte se considera que la jubilación anticipada puede liberar puestos de trabajo que ayuden a paliar el paro juvenil, y por otra se teme que la gran cantidad de personas mayores de 60 años, unido a la crónica situación deficitaria del sistema de protección lleven el país a la bancarrota. En consecuencia, se está acometiendo el *retardo* de la edad del retiro en *cinco* años, a partir de los actuales 55 años para la mujer y 60 para los varones.

Lo mismo sucede en Japón, cuyo gobierno preferiría un retiro generalizado a los 65 años, en lugar de los 55 años, edad en que se retiran los ejecutivos, excepto los situados en el propio ápice de la pirámide empresarial (19).

(19) INOHARA, H., "Mitos y realidades de la dirección de personal en Japón", *ICADE*, n.º 2, 1984, págs. 61 y sigs.

Jóvenes y viejos ante el empleo

Salvo estas dos excepciones, la extensión y universalidad de las medidas reductoras, lejos de sugerir lo ajustado de las mismas, pone de relieve la rigidez psicológica (20) de las burocracias de la mayor parte de los países ante los nuevos problemas y los nuevos desafíos. Se parte del principio de que el hoy y el mañana son básicamente iguales al ayer, que las nociones de vejez, las tasas de esperanza de vida, las actitudes de la sociedad ante la problemática de la "tercera edad", operan como constantes. Y nada más lejos de la realidad.

Comencemos por la propia noción de "vejez", ¿a qué edad se empieza a ser viejo?

CESAR GALA, en un artículo sumamente documentado sobre el problema de la senescencia, aporta una serie de ejemplos ilustrativos hasta la saciedad del retraso de la edad-umbral de la senectud a través de los tiempos. Así:

- Un capitán de los Tercios de Flandes, al volver a España, muy enfermo, legó sus bienes a un asilo de "ancianos de cuarenta y cinco años".
- Erasmo de Rotterdam, que llegó a vivir unos setenta años, relata que, a los treinta y cinco años, "la seca vejez agota las fuerzas del cuerpo".
- El refranero español, con su conocido "De los cuarenta para arriba...", pone de manifiesto dónde se colocaba en otros tiempos la frontera entre edad madura y vejez (21).

En cuanto a la esperanza de vida (22), el incremento experimentado en lo que va de siglo ha sido espectacular. Así, de unas expectativas de vida al nacer del español de 1900, que se cifraba en 34-76 años, se ha pasado a la cifra de 73-74 años en 1975, y la tendencia sigue siendo a crecer. Por su parte, la población española de más de 65 años que en 1900 ascendía a 967.800 personas, equivalentes a un 5,2% sobre la población total, pasó en 1981 respectivamente a 4.507.200 y un 11,9% (23). Avances semejantes nos encontramos en la práctica totali-

(20) Aparte de las acepciones del vocablo *rigidez* en Física, Economía, Matemáticas, Medicina, etc., en Psicología se considera que una conducta es rígida cuando mantiene obstinadamente una manera de pensar y de obrar, incluso aunque cambien los estímulos.

(21) GALA VALLEJO, C., "El hecho del envejecimiento. Problemas y perspectivas", *Revista de Seguridad Social*, n.º 16, octubre-diciembre, 1982, pág. 155.

(22) Esperanza de vida: años de vida que quedan a las personas comprendidas en un grupo de edad, en el supuesto de que permanezcan estabilizados los valores de las tablas de mortalidad o supervivencia.

(23) Datos del I.N.E. y de la E.P.A.

Luis Puchol

dad de los países industrializados, lo que ha llevado a afirmar que, si las guerras, revoluciones o carencia de alimentos no impiden o coartan los progresos de la medicina preventiva, curativa y quirúrgica, el hombre medio del siglo XXI puede ser centenario.

Es cierto que las tasas de natalidad han descendido en todos los países, pero el incremento de la longevidad media supera con mucho el descenso de la natalidad. ¿Será el mundo futuro un mundo de viejos? Ese parece ser el porvenir de los países desarrollados. Cada vez habrá más personas, jubiladas más prematuramente, que vivirán más años percibiendo una pensión de jubilación.

“Antes del siglo XIX —dice PETER DRUCKER— no había “edad de retiro” ni “plan de jubilación”. Cuando se estableció por primera vez una “edad de retiro” (la Alemania de Bismarck en el decenio de 1880 es la iniciadora de este concepto) se esperaba que la gente no sobreviviera, y menos que llegara a esa edad en buena salud y en condiciones de trabajar. Los sistemas tradicionales de pensiones —aún quedan sus restos— se proponían atender a las viudas y a los hijos menores sobrevivientes, en lugar de proporcionar al jubilado una pensión” (24).

No sólo la gente vive más años, sino que las personas de 65 años, jubiladas o prejubiladas antes de los 60, se consideran física y mentalmente de “mediana edad” (25).

La anticipación de la edad de jubilación (“la jubilación a los sesenta”) ha sido una reivindicación tradicional de los sindicatos de clase, asimilada e incorporada a los programas de la mayor parte de los partidos políticos con orientación a la izquierda. Hoy los sindicatos siguen defendiendo la reducción de la edad de la jubilación, tal como hacían a finales del siglo pasado, pero los motivos son muy otros. Contemplada en un principio como una conquista social que vendría a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, la anticipación de la edad de la jubilación ha pasado a convertirse en una de las medidas pretendidamente generadoras de puestos de trabajo. Una medida liberadora de puestos que serían ocupados por los jóvenes desempleados.

Ahora bien, ¿tiene sentido en 1986 defender que la anticipación de la edad de la jubilación mejora las condiciones de vida de la clase trabaja-

(24) DRUCKER, P., *Op. cit.*, pág. 65. Cuando los actuarios norteamericanos calcularon las pensiones estatales en U.S.A. en 1935, la expectativa media de vida para los hombres era de 58 años.

(25) El médico de un conocido balneario español me comentaba que el verano pasado tuvo que asistir a un anciano de ochenta años, que finalmente falleció, tras ganar un concurso de baile en la discoteca de dicho balneario por segundo año consecutivo.

Jóvenes y viejos ante el empleo

dora? ¿Suscita realmente esta medida puestos de trabajo? ¿Es beneficiosa esta medida para las empresas? La respuesta a este triple interrogante es otro triple y rotundo NO.

La reducción de la edad de jubilación es *cara*.

El incremento de las expectativas de vida, unido al hecho de que, en los países desarrollados, el porcentaje de personas mayores de 65 años, sobre la población total aumenta sin cesar, motiva que cada vez más habrá que pagar más pensiones a más personas durante más tiempo. Si encima reducimos la edad de la jubilación, no sólo se incrementan las tendencias arriba reseñadas, sino que los jubilados cotizarán menos años a la Seguridad Social. Es preciso tener presente que, con una población ocupada en torno al 27%, en el régimen general de la Seguridad Social, por cada pensionista hay sólo dos cotizantes, mientras que en determinados regímenes especiales sólo hay un cotizante por cada pensionista.

Existen solamente cinco procedimientos ante el desequilibrio de gastos e ingresos a los presupuestos de la Seguridad Social:

- Incrementar las cuotas, con lo que la cotización a la Seguridad Social se convierte en un "impuesto" que grava las nóminas y desestimula la creación de empleo.
- Incrementar los impuestos y sufragar con ellos los déficits.
- Reducir los costos moderando los gastos de administración del sistema.
- Reducir el importe de las pensiones.
- Reducir los costes operando sobre el número de pensionistas (por ejemplo, elevando la edad de la jubilación) (26).

Este listado explica alguna de las medidas adoptadas por la Administración, al tiempo que preludia otras y anuncia el incremento de unas terceras (27).

La reducción de la edad de la jubilación es un despilfarro social.

La formación de un "especialista" (eufemismo que designa a un obrero especialista, que realiza repetitivamente una tarea mínima dentro de un proceso complejo) es breve y poco costosa, pero la formación de

(26) Vid. LLUIS Y NOVAS, J., "Presente y futuro de la Seguridad Social", *AEDIPE*, diciembre, 1983, págs. 34 y sigs.

(27) Vid. RODERA JAÑEZ, E., "Reforma de la Seguridad Social, ¿confusionismo o vacío legal?" *AEDIPE*, septiembre, págs. 20-22.

Luis Puchol

un directivo, un ejecutivo, un técnico es larga y onerosa. Además, no se limita a una formación inicial, sino que es permanente o recurrente. Socialmente sería un auténtico despilfarro reducir los años de actividad laboral de personas cuya preparación ha costado tanto tiempo, tanto esfuerzo... y tanto dinero.

La reducción de la edad de jubilación es, con frecuencia, traumática.

Si bien la jubilación anticipada es generalmente bien aceptada por los trabajadores manuales, el grado de aceptación disminuye conforme ascendemos en la escala de formación y ocupacional. Los jubilados prematuramente, cuando aún se encuentran bien física y psíquicamente, se sienten con frecuencia deprimidos, rechazados por la sociedad. El trabajo, mientras se esté en condiciones de realizarlo, es fundamental tanto para la integración social como para la estabilidad psicossomática de las personas de edad avanzada (28).

La reducción de la edad de jubilación no libera apenas puestos de trabajo.

La mayor parte de jubilados realiza un trabajo remunerado a tiempo parcial o completo y, la mayor parte de las veces, en la economía sumergida. Es posible que el puesto de un jubilado sea ocupado por un desempleado, pero también suele suceder que, a continuación el jubilado ocupa otro puesto, con lo que estamos como antes de empezar.

Además, no es de esperar que el jubilado vaya a declarar los ingresos obtenidos en esta nueva ocupación, con lo que no sólo percibe un salario, sino que no tributa por él.

Aun suponiendo que la jubilación anticipada liberara en mayor medida de lo que lo hace, puestos de trabajo, quedaría en pie un interrogante de tipo ético: ¿Es lícito "descontratar" por la fuerza a un colectivo (los viejos) para beneficiar a otro colectivo (los jóvenes)?

La jubilación anticipada no es siquiera interesante para las empresas.

Es comprensible que una empresa cuya plantilla está sobredimensionada, vea con buenos ojos la partida de los trabajadores de mayor edad. Pero es preciso que sea consciente de que está deshaciéndose de la parte más valiosa de sus recursos humanos: las personas con mayor conocimiento de la empresa y de los procedimientos de trabajo.

(28) Vid. TOURNIER, P., "La préparation à la retraite" *Bulletin de la Société Suisse pour la Gestion du Personnel*, Juillet, 1976, n.º 3.

Jóvenes y viejos ante el empleo

Se suele decir que los jóvenes aportan al puesto una preparación básica más elevada y una mayor ilusión. Es cierto, pero por contra, los estudios realizados coinciden en señalar que:

- el *Absentismo* suele ser más reducido entre los trabajadores veteranos, aunque sus ausencias por enfermedad son más prolongadas;
- su *puntualidad* suele ser mayor;
- la *rotación externa* apenas existe;
- es mayor su *sentido de responsabilidad y seriedad* manifestado en el cuidado de la maquinaria, el aprovechamiento de la materia prima, el ahorro de la energía... (29).

A modo de conclusiones

En opinión de PETER DRUCKER existen dos posibilidades ante el problema de la edad de la jubilación:

- aceptar que las edades tradicionales de retiro han dejado de tener sentido;
- pretender que existe un retiro obligatorio oficial a determinada edad, y luego cerrar los ojos ante el hecho de que los jubilados continúan trabajando, y no declaran sus ingresos (30).

Las razones expuestas anteriormente justifican, a mi entender, la adscripción a la primera vía, lo que debería traducirse en:

- No rebajar la edad de la jubilación. Los costes, tanto funcionales como sociales son demasiado elevados. Además, la incidencia de la jubilación anticipada sobre la creación de empleo es más bien discreta, por no decir escasa.
- Considerar que, a partir de una edad determinada y/o unos años de cotización prefijados, la jubilación es un *derecho* no una *obligación* de los trabajadores. Ahora bien, este derecho debería estar condicionado a una apreciación *objetiva* de la idoneidad física y

(29) Vid. FORTEZA MENDEZ, J. A., "Edad y trabajo: hacia una psicogerontología laboral", *AEDIPE*, septiembre, 1983, págs. 13 y sigs. Sobre la descapitalización humana que para las empresas representa la jubilación anticipada, vid. BRULEY, J., "Un about dont il ne faut pas vous défausser: vos cadres de 45 ans (et plus)", *Personnel*, fév.-mars, 1984, n.º 257, pág. 16.

(30) DRUCKER, P., *Op. cit.*, pág. 66.

- psíquica del trabajador para el trabajo en general, para desempeñar un puesto determinado o para trabajar a jornada completa (31).
- Debería incentivarse la jubilación gradual, con disminución de tiempo de trabajo (y de retribución) a partir de una determinada edad (32) primando a las empresas con beneficios *tangibles* e *inmediatos*, en el supuesto de la formalización de contratos de relevo (33).
 - La Administración pública, las organizaciones patronales y los sindicatos deberían sensibilizar a los asalariados y fomentar las medidas tendentes a la creación de un patrimonio familiar (ahorro, fondos de pensiones opcionales, etc.) para completar las pensiones oficiales de jubilación, de las que sabemos que se han recortado, y aún se recortarán más en el futuro (34).

(31) Acerca de la constitucionalidad de la jubilación forzosa, vid. ALVAREZ PEDREIRA, V., "Jubilación forzosa y política de empleo", *AEDIPE*, septiembre, 1983, págs. 30-35.

(32) El profesor Branson (belga de habla flamenca) concreta un plan de este tipo, en función del desenvolvimiento de la población activa en cuatro fases:

Fase 1: de 18 a 25 años. Jóvenes recién incorporados al trabajo. Su necesidad de consumo y su propensión a invertir son débiles.

Fase 2: de 25 a 35 años. Matrimonios jóvenes. Necesidad de consumo y propensión a invertir crecientes.

Fase 3: de 35 a 45 años. Familias con hijos. Necesidad de consumo muy elevada. La propensión a invertir comienza a disminuir.

Fase 4: de 45 en adelante. Los hijos comienzan a emanciparse. Nivel de consumo e inversión débiles.

Branson propone recurrir al tiempo parcial para crear empleos en las fases 1 y 4 (entrada en el mercado de trabajo y salida progresiva del mismo) y reservar los empleos a tiempo pleno a los grupos 2 y 3, que tienen mayores necesidades de consumir e invertir. Vid. VAN MAELE, A., "El tiempo parcial: una fórmula para empresas creativas y flexibles", *Acción Empresarial*, n.º 113, enero-marzo, 1983.

En un sentido similar se expresa BLAZQUEZ IZQUIERDO, P., "Edad, rendimiento y trabajo", *AEDIPE*, junio, 1984, págs. 27 y sigs.

(33) Los beneficios que en la actualidad percibe la empresa, sobre ser escasos ("la reducción en la cuota patronal a la Seguridad Social equivalente al 50% de las contingencias comunes durante un período de tiempo igual al de vigencia del contrato de relevo"), son además excesivamente diferidos en el tiempo, ya que la condición para obtener los beneficios mencionados es que "al finalizar el contrato de relevo el empresario opte por su conversión en un contrato a jornada completa y por tiempo indefinido" (R.D. 1981/1984 de 31 de octubre, art. 10). Lógicamente, para darse este requisito, tiene que haber transcurrido un tiempo que puede ser de varios años. Mejor parece el sistema de incentivación inglés que se concreta en el pago de 750 £ en cuatro plazos. El primero, de 300 £ se abona tan pronto como se firma el contrato; los tres restantes plazos de 150 £, se paga al cabo de tres, seis y doce meses. El contrato debe mantenerse durante un mínimo de tres años. En caso contrario se exige la devolución de las cantidades abonadas en exceso. Vid., Government's Job Splitting Scheme. 3, January, 1983.

(34) Respecto de los principios inspiradores de los fondos de pensiones, así como de su consideración bajo los más diversos prismas (sindicatos, empresas, entidades financieras, aseguradoras y de previsión social), así como desde la perspectiva del mercado de capital, vid. el opúsculo "Congreso Internacional de Fondos de Pensiones" editado por el INVERCO, y que recoge el discurso de apertura, de clausura y las conclusiones de este congreso, celebrado en Madrid en abril de 1984.

Jóvenes y viejos ante el empleo

- La jubilación debería ir precedida de una formación específica. Los parisienses definen la vida en la gran urbe con la fórmula "métro-boulot-dodo" (metro-"currar"-dormir) ¿Qué queda de la vida de una persona sometida durante cuarenta años a este triple imperativo cuando los dos primeros componentes desaparecen?

Y con los jóvenes ¿qué hacemos?

Aunque creo haber explicado la débil relación efecto- causa entre jubilación anticipada y disminución del desempleo juvenil, parece apropiado concluir este artículo con una mención a las posibles vías de ajuste de este problema. GARCIA DE BLAS (35) propone un listado de soluciones para suprimir las barreras a la contratación de los jóvenes que resumo a continuación:

- Graduar la implantación del Salario Mínimo Interprofesional de modo que el pago del SMI para los jóvenes de 16 y 17 años (39% y 61% del SMI, respectivamente) no pasara al 100% al cumplir los 18 años, sino que se distribuyera hasta los 26 años.
- Incidir en la reconversión de las enseñanzas (que se enseñe lo que las empresas demandan) exigiendo períodos de prácticas obligatorias en las empresas.
- Establecer, por medio de la negociación colectiva, salarios de entrada en cada categoría más bajos para estimular la contratación de jóvenes. Simultáneamente proseguir y profundizar en la política de deducciones de las cuotas a la Seguridad Social por parte de las empresas, en el caso de contratación de jóvenes.

A este listado cabría añadir una cuarta vía que podría coadyuvar, junto con las demás, a mantener dentro de lo soportable el desempleo juvenil.

Todo problema tiene, al menos, dos perspectivas distintas. Tan correcto es decir que tenemos pocos puestos de trabajo para los jóvenes que componen nuestra población, como decir que tenemos *demasiados jóvenes* para la cantidad de puestos de trabajo disponibles. Aunque la tasa de natalidad se ha reducido notablemente en nuestro país, sus efec-

El punto de vista empresarial y la implementación del sistema se exponen en: FUSTER DE CARULLA, A., "Los fondos de pensiones desde la óptica de las empresas", *AEDIPE*, junio, 1984, págs. 9-13.

FUSTER DE CARULLA, A., "La dirección de personal y los nuevos sistemas de pensiones", *AEDIPE*, diciembre, 1985, págs. 33-48 y marzo, 1986, págs. 33-45.

(35) *Op. cit.* en nota n.º 9.

Luis Puchol

tos sobre la población en edad de incorporarse al mundo del trabajo no se notará, por lo menos, hasta el año 2000. Mientras tanto, ¿qué hacemos con los jóvenes que exceden al número de empleos disponible?

El régimen anterior a la democracia resolvió en las décadas de los 50 y 60 el problema del paro exportando a Europa trabajadores, en general con bajo nivel de formación. Actualmente no son trabajadores sin cualificar los que nos sobran, sino más bien titulados medios y superiores (en especial estos últimos). Por otra parte, Europa no está dispuesta a admitir inmigrantes, pero el mundo no se reduce a Europa: África, Latinoamérica, Oceanía necesitan técnicos de grado medio y superior (ingenieros de todas las ramas, arquitectos...), pero también médicos, enfermeros, profesores... ¿Por qué no preparar a sectores amplios de la juventud española para una emigración cualificada a aquellos países?

Se dirá que íbamos a realizar una inversión para que otros países se beneficiaran. La inversión la vamos a realizar de todos modos. Cada universitario le cuesta al país centenares de miles de pesetas. Y ¿en qué se beneficia España si ese universitario no es capaz de ejercer su profesión por falta de un puesto de trabajo? Además, ¿no será preferible un español con trabajo fuera de España, que parado sin salir de ella? Eso sin contar la posibilidad de retorno, de reinserción y de labor cultural no retórica sobre otros países a los que solemos calificar de hermanos, cuando no de hijos. Al cabo de unos cuantos años, cuando la disminución de la tasa de natalidad produjera el ajuste de población, esta política ya no sería necesaria. Quizá no sea una solución muy risueña, pero como alguien dijo, en Economía Política muchas veces hay que elegir entre lo simplemente desagradable y lo horroroso.