



«La productividad se resiente ante la insuficiente capacidad de los trabajadores para acometer tareas más sofisticadas en empresas mejor capitalizadas»

Trans-formación

No paramos de insistir en la importancia de la formación para la adquisición y renovación por parte de los trabajadores del capital humano que sustentará la modernización de la economía española. Pero seguimos teniendo una serie de asignaturas pendientes, como la formación continua a lo largo de la vida productiva del trabajador. No están cuajando los esfuerzos, que tampoco son muchos, para conseguir que la formación en el puesto de trabajo sea una realidad en las empresas. El resultado es que el avance de la productividad se resiente ante la insuficiente capacidad de los trabajadores para acometer tareas más sofisticadas en empresas mejor capitalizadas. De hecho, esta es la combinación básica para la productividad: empresas y trabajadores dotados ambos de más capital. Otra asignatura pendiente es la formación de los trabajadores en paro para dotarles de mayor empleabilidad y batir la creciente estadística negra del paro de larga duración.

En este contexto en el que el avance de la formación en diferentes frentes es problemático, ha surgido una derivada inesperada de la mano de las propuestas, más que necesarias, para aumentar la edad legal de jubilación desde los 65 años actuales hasta los 67 años. Esta propuesta ha suscitado numerosas reacciones, algunas de ellas relativas a la eventualidad de que los trabajadores ocupados en tareas penosas para la salud deban prolongar su vida laboral. En ningún caso se trataría de prolongarla hasta esa edad de los 67 años, ya que, como mucho, se trataría de prolongar en esos dos años la edad a la que hoy

se jubilan aquellas personas que tienen un régimen especial de jubilación, como los mineros o los trabajadores del mar.

Pero es cierto que este debate plantea directamente el problema de muchos trabajadores que llegan exhaustos a la edad de jubilación debido a que, a partir de cierta edad, muchas actividades comienzan a pesar en su balance de salud. Pero no todas. Por eso sería muy conveniente que, digamos, entre los 45 y los 50 años, la mayoría de los trabajadores, especialmente aquellos que desempeñan actividades penosas, pudieran elegir un período de varios meses, incluso un año sabático completo, para reorientar por completo su actividad laboral con vistas a desempeñar nuevos trabajos menos exigentes físicamente en la recta final de su vida laboral, lo que les permitiría también prolongar la edad de jubilación.

Este proceso de trans-formación de los trabajadores en la segunda mitad de sus vidas laborales podría ser una gran oportunidad para muchos de ellos y para muchas empresas también. El esquema exigiría que los trabajadores en trans-formación dejaran sus actividades laborales casi por completo durante la duración del mismo y, por lo tanto, deberían ser compensados económicamente por ello. Para financiar este esquema podría pensarse en reasignar las actuales cotizaciones sociales afectadas al capítulo formativo, reordenando esta oferta de paso, además de que la reducción de los episodios de desempleo que este esquema lograría permitiría aplicar al mismo una parte de los recursos que el SPEE ahorrase ::

JOSÉ ANTONIO HERCE
es socio-director de Economía
Aplicada y Territorial de
Consultores de Administraciones
Públicas (Afi).
E-mail: jherce@afi.es