



«En las economías en las que mayor es la participación laboral de los trabajadores de edades avanzadas suele suceder también que es menor la tasa de paro de los jóvenes.»

Mitos y falacias II: la tarta fija del empleo

La idea de que «los trabajadores mayores quitan el empleo a los trabajadores jóvenes» está bastante más extendida de lo que se cree. Al igual que la idea de que «la solución del problema de las pensiones radica en el aumento de la natalidad» -otro popular mito del que me ocuparé en la próxima tribuna-, la de la «tarta fija del empleo» aparece hasta en los preámbulos de las leyes laborales, especialmente las de medidas urgentes contra el desempleo juvenil.

Una palmaria ilustración de esto es el preámbulo del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. En su apartado VI, este primoroso RDL dice textualmente «[a]sí, la habilitación legal para que los convenios colectivos puedan establecer una edad de jubilación obligatoria vinculada a objetivos de política de empleo se erige como un instrumento adecuado para impulsar el relevo generacional en el mercado de trabajo, dando solución, al menos en parte, a la acuciante situación del desempleo entre el colectivo de los menores de 30 años». No contento con esta declaración de principios (equivocados), en la misma sección VI del RDL se dice que «[s]e trata, además, de una propuesta debatida y acordada con los interlocutores sociales en la Mesa de Diálogo Social por el Empleo».

Es decir, que nos encontramos ante un mito duro de roer compartido por los interlocutores sociales y por los legisladores. Se adopta nada menos que la jubilación forzosa para hacer sitio a los jóvenes en el mercado de trabajo. Conviene recordar que la jubilación es un derecho, no una obligación. Para deshacerse de un trabajador añoso hay dos figuras: el cese voluntario, incentivado o no, o implementado mediante un Expediente de Regulación de Empleo; y el despido, que puede resultar improcedente con las consiguientes indemnizaciones a cargo del empleador. La jubilación forzosa, en mi opinión, roza la inconstitucionalidad. También se practica desde siempre en los cuerpos de funcionarios.

En una economía moderna, y lo he dicho muchas veces, si hay que despedir a un trabajador de edad avanzada para contratar a uno mucho más joven, como si fueran perfectamente sustituibles, no se habría avanzado nada en materia de productividad en décadas. Entre un trabajador de, digamos, 60 años y su hijo de 30 debería haber una distancia sideral en materia de formación e incorporación de nuevas herramientas de capital humano a favor del segundo. También la debería haber en materia de experiencia, cultura corporativa y adaptación a la tarea (formación continua, *learning by doing*) a favor del primero. Estos atributos hacen, por partida doble, que ambos tipos de trabajadores sean muy, pero que muy diferentes.

JOSÉ ANTONIO HERCE es socio de LoRIS.
Twitter: @_Herce

El mercado de trabajo de una economía avanzada no es una mina de carbón en la que a un picador de más de 50 años le sucede su hijo, o una frutería en la que al autónomo que se jubila le sucede su hijo.

No me digan que no es posible ver la diferencia entre estos dos perfiles en una economía dinámica. Si no la ven es que no la hay. Pero, entonces, admitan que no estamos hablando de una economía dinámica, sino de un bazar o de una huerta de lechugas. Con todos mis respetos para los bazares y, cómo no, las huertas de lechugas.

En las economías en las que mayor es la participación laboral de los trabajadores de edades avanzadas suele suceder también que es menor la tasa de paro de los jóvenes. Es hartito conocido. Pero diríase que quienes redactaron el desafortunado preámbulo del RDL que les acabo de citar lo desconocían.

Si los asalariados de edades avanzadas son productivos y sus remuneraciones reflejan dicha productividad, no debería haber problema alguno en conservarlos. Es más, ellos mismos, al observar que sus salarios empiezan a descender respecto a las pensiones que recibirían si se jubilasen, habida cuenta además, del considerable impacto positivo de ahorrarse muchas horas de trabajo, marcharían gustosamente hacia su jubilación. Puede que las regulaciones salariales sobre antigüedad y despido no estén haciendo ningún favor a ese famoso «relevo generacio-

nal» al que se refieren tan a menudo las leyes de medidas urgentes contra el desempleo juvenil. Puro paternalismo, que crea no pocos problemas a las economías en su proceso de modernización, en detrimento del bienestar de quienes se quiere proteger.

Lo malo de este mito que comento hoy es que cumple bien una de las partes de su definición: la que se refiere a las medias verdades. Si eso de que «los trabajadores mayores quitan el empleo a los trabajadores jóvenes» fuese una verdad a medias tendríamos que preguntarnos en qué medida la mitad de la verdad que oculta este descorazonador mito se cumple en España. Hay sectores y/o empleos tan básicos que en ellos puede observarse algo de esto, como es el caso (que no enteramente) de los conserjes, los dependientes de bazares o los peones jardineros. Pero, claro, una economía no se compone de sectores parecidos... ¿o sí?

Dos cosas deberían quedar claras. Primera, que estos trabajos están desapareciendo o transformándose con contenidos que requieren una formación y el desempeño de tareas que ya no son asequibles a los trabajadores de más edad. Segunda, que si el desempleo masivo de los jóvenes se debe a la predominancia de este tipo de trabajos y a un bloqueo efectivo del acceso al empleo de aquellos por parte de los trabajadores de más edad, entonces, ¿qué tipo de economía tenemos?::