

Flexibilidad de la mano de obra y marginación de los trabajadores de edad madura: Propugnación de una nueva política

Guy STANDING *

*No se cuenten los años de un hombre mientras
de él quede algo por contar.* R. W. Emerson

I. Introducción

En Europa occidental el desempleo en gran escala ha afectado más a determinados grupos que a otros. Se ha prestado mucha atención a los adolescentes que no han podido ingresar en la población económicamente activa a causa de la escasez de nuevos empleos. En cambio, se ha concedido muy poca atención a los trabajadores quincuagenarios o sexagenarios, que son quienes más se han visto afectados por las reducciones hechas en las plantillas desde hace unos diez años. Una de las dificultades con que se tropieza es que su situación se halla ocultada por las estadísticas que se suelen utilizar como indicadores del estado del mercado del trabajo. En el presente artículo examinaremos la amplitud de la subutilización de la mano de obra entre los trabajadores de edad madura, analizaremos los factores que contribuyen a su vulnerabilidad relativa y absoluta, y mostraremos por qué, a nuestro juicio, la evolución de las formas de utilización de la mano de obra y su excedente crónico exigen nuevas modalidades de protección de los ingresos si se quiere evitar que los trabajadores de edad madura queden marginados y frecuentemente arrojados en una «pobreza prematura».

II. El empleo de trabajadores de edad madura en Europa occidental

La tasa de desempleo medida no es el mejor indicador de la situación de los trabajadores de edad madura en el mercado del trabajo, pues muchos de ellos, cuando pierden su empleo, se retiran del mercado por desaliento o por haberse acogido a la jubilación anticipada, tendencias que, como veremos

* Oficina Internacional del Trabajo.

más adelante, se hallan reforzadas por la reducción de la edad normal de jubilación y por los cambios de política.

Esos cambios han sido espectaculares. En los años cincuenta y sesenta, en los países industrializados, y en particular en los Estados Unidos y en Europa occidental, donde el mercado del trabajo era muy estrecho, se procuró conservar a los trabajadores de edad madura en la población económicamente activa y se desplegaron esfuerzos para aumentar su productividad y mejorar sus perspectivas y condiciones de trabajo; se dio entonces gran publicidad a la readecuación de los puestos de trabajo, al readiestramiento y a las técnicas de colocación¹. En los Estados Unidos, la ley de 1967 sobre la discriminación en el empleo prohibía la discriminación por motivo de edad en la contratación, el trato y el despido de los trabajadores, y seguramente no es una coincidencia que a partir de 1969 la tasa de desempleo de los hombres de 55 a 64 años de edad no fue superior a la de los hombres de 25 a 54 años, y que después de 1973 esa tasa fuese claramente inferior.

Ahora bien, desde que surgió el desempleo en gran escala en Europa occidental, los Estados cambiaron radicalmente de política en relación con los trabajadores de edad madura, y en muchos países se procuró por diversos medios reducir la oferta de mano de obra de las personas mayores de 55 años. Así, en la República Federal de Alemania se fomentó tanto la jubilación anticipada de los hombres de 60 a 65 años que en 1980 sólo quedaba en actividad un tercio de ese grupo de edad; en 1984, al aumentar el desempleo, el Gobierno adoptó una ley sobre la jubilación anticipada por la que se concedían subvenciones a las empresas cuyos trabajadores se jubilaran a los 58 años para ceder su puesto a desempleados o a trabajadores jóvenes. Hasta 1983, el Gobierno francés aplicó un régimen por el que los trabajadores mayores de 55 años recibían una suma global si se jubilaban anticipadamente, a condición de que fueran sustituidos por trabajadores de determinados grupos, en particular los jóvenes desempleados o los padres únicos. En Italia la industria siderúrgica estableció en 1984 un sistema de aliento a los trabajadores para que se jubilaran a partir de los 50 años, y en 1985 el Gobierno adoptó una ley que autorizaba el pago de una jubilación parcial dos años antes de la edad normal para los trabajadores de los sectores más afectados, a condición de que redujeran a la mitad la duración del trabajo y que la empresa se comprometiera a aumentar su plantilla en consecuencia. El Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte adoptó en 1977 el sistema de liberación del puesto de trabajo (*Job Release Scheme*) con objeto de reducir el número de desempleados inscritos, dejando a los trabajadores la posibilidad de retirarse de la vida activa un año antes de alcanzar la edad de jubilación prevista por el seguro nacional; si el trabajador era asalariado, el empleador debía sustituirlo con un desempleado inscrito; esta medida estaba destinada en parte a promover el empleo de los jóvenes.

Este cambio radical de política ha redundado en que los trabajadores de edad madura se hallen cada vez más marginados, sin que ello se refleje

Cuadro 1. Búsqueda de un empleo en la CEE durante más de doce meses (en porcentaje de solicitantes de empleo, por grupo de edad), 1983

País	Grupo de edad			
	14-19	20-24	25-54	55+
Alemania (Rep. Fed. de)	26,7	31,8	43,1	48,6
Bélgica	32,5	57,1	74,3	76,0
Dinamarca	15,2	24,8	37,6	48,1
Francia	28,7	36,5	45,0	76,4
Grecia	27,9	36,3	37,3	(69,0)
Irlanda	22,0	32,7	41,2	51,9
Italia	47,0	63,1	58,0	41,1
Países Bajos	33,0	43,7	54,6	61,0
Reino Unido	34,3	47,3	49,4	56,8
CEE (10)	35,3	46,9	49,4	59,0

Nota: La cifra entre paréntesis indica menos de 5 000 solicitantes de empleo; hubo muy pocas observaciones en Luxemburgo para que pudiera justificarse el cálculo.

Fuente: CEE: *Labour force sample survey*, 1983.

necesariamente en el aumento de su tasa relativa de desempleo. Según la encuesta por sondeo sobre la fuerza de trabajo que la Comunidad Económica Europea (CEE) efectuó en 1983, la tasa de desempleo de la población activa (considerándose desempleados a quienes, durante la semana de referencia, se hallaban disponibles y en busca de trabajo) alcanzaba las cifras más elevadas para los adolescentes, caía al nivel más bajo para el grupo de 45 a 49 años, y subía ligeramente para los de 50 a 54 años. En los diez países que en aquel entonces formaban parte de la CEE, las tasas de desempleo de los grupos de edad de 50 a 54 años, de 55 a 59 y de 60 a 64 eran muy inferiores a la media general. En la mayoría de esos países el desempleo de las trabajadoras de edad madura era más elevado que el de los hombres de edad equivalente, excepto en el Reino Unido, donde la relación inversa era tan grande en el grupo de 55 a 59 años que la media ponderada de la CEE era superior para los hombres en ese grupo de edad. Para los de 60 a 64 años, excepto en Francia, el desempleo masculino era superior, lo cual obedece a la vez a que la edad legal de la jubilación es menos elevada para las mujeres y a que, para ellas, el desempleo declarado era una disyuntiva a la que rara vez podían optar a fin de remediar la carencia de actividad económica.

El hecho de que los trabajadores de edad madura aparezcan en las estadísticas con tasas relativamente bajas de desempleo declarado obedece en gran parte a la manera en que se compilan los datos y a que esos trabajadores, movidos por el desaliento, dejan el mercado del trabajo y pasan al desempleo pasivo. Como lo muestra el cuadro 1, el desempleo prolongado de los trabajadores maduros alcanza las tasas más elevadas en

casi todos los países de la Comunidad Económica Europea². Se observará, en particular, que en Bélgica y en Francia, parcialmente por efecto del régimen de seguridad social, más de las tres cuartas partes de los trabajadores mayores de 55 años buscan trabajo durante un período superior a un año. En realidad, la mayoría de los desempleados quincuagenarios no tienen posibilidad alguna de volver a encontrar empleo cuando el desempleo general es crónicamente elevado; además, a causa de la índole misma de sus empleos, esos trabajadores vuelven a perderlos a menudo, lo cual redundará con facilidad en el desempleo de larga duración³.

Las estadísticas de desempleo de los trabajadores de edad madura inducen también en error porque suele ocurrir que muchos de ellos, al cabo de un prolongado desempleo, abandonan de modo *irreversible* la vida económicamente activa. En un estudio británico basado en datos de 1977 se comprobó que, cuando la tasa de desempleo registrada era inferior al 4 por ciento, poco más o menos el 46 por ciento de los trabajadores mayores de 45 años estaban jubilados, pero que, cuando superaba el 10 por ciento, estaban jubilados como mínimo el 56 por ciento de los trabajadores de ese grupo de edad⁴. Una vez «jubilados», es poco probable que los trabajadores, por los motivos que analizaremos más adelante, vuelvan a integrarse algún día en la población económicamente activa. Asimismo, durante los períodos prolongados de desempleo global elevado la oferta potencial de mano de obra constituida por trabajadores de edad madura puede disminuir, de modo que cuando vuelve a crecer la demanda global es posible que también disminuya la proporción de los trabajadores de edad madura en el empleo total; este efecto puede agravarse por los cambios que ocurran en las esperanzas de los trabajadores de edad madura y en las expectativas que existan respecto de ellos.

Tal vez las tasas de participación en la población activa, desglosadas por grupo de edad, constituyan la prueba más clara de la marginación de los trabajadores maduros. Las poblaciones de los países industrializados envejecen de manera continua, mientras que las tasas de participación en la fuerza de trabajo han estado disminuyendo para los grupos de trabajadores de mayor edad⁵. Así, en el Reino Unido, a principios de los años ochenta las personas mayores de 65 años representaban casi el 15 por ciento de la población, esto es, más del triple que hace cien años; pero, mientras que en 1881 tres de cada cuatro hombres de ese grupo de edad tenían alguna forma de empleo, en 1981 la proporción había bajado a uno por cada diez⁶. También se ha observado la rápida disminución de la participación de grupos algo más jóvenes en la vida activa: en 1975 la tasa de actividad de los hombres de 60 a 64 años era de poco más o menos el 85 por ciento, mientras que en 1982 había bajado a menos del 70 por ciento⁷. La tendencia es análoga en los demás países de la CEE, de modo que en 1983 sólo la mitad, aproximadamente, de quienes tenían entre 50 y 64 años pertenecían a la población activa (cuadro 2).

No cabe duda de que las tasas de actividad de los grupos de edad madura ha seguido bajando, y ese descenso ha sido favorecido por los gobiernos y los

Cuadro 2. Tasa de actividad por edad y por sexo: media ponderada para la CEE, 1983

Edad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
14-24	49,7	53,7	45,7
25-49	77,1	96,1	58,2
50-64	51,4	71,7	32,8
65+	4,7	7,8	2,6

Fuente: CEE: *Labour force sample survey*, 1983.

empleadores. Sin embargo, cabe preguntarse si tal tendencia refleja en parte una verdadera aspiración a la jubilación anticipada o si se trata tan sólo de un proceso de marginación de los trabajadores maduros. Las cifras, por sí solas, no nos proporcionan la respuesta. Ahora bien, ¿por qué aumenta con tanta rapidez la proporción de jubilaciones anticipadas cuando la economía permanece estacionaria y los ingresos no aumentan con la misma velocidad? No es improbable que la causa fundamental de dicho descenso sea el desaliento, el cual obedece a menudo a un desempleo prolongado durante el cual los trabajadores agotan todos sus derechos a las prestaciones de desempleo y pierden la esperanza de volver a encontrar alguna vez un empleo. Volveremos a ocuparnos de esta cuestión en la sección IV.

En 1983, en casi todos los países de Europa occidental la mayoría de los trabajadores de edad madura que todavía tenían algún empleo sólo lo tenían en régimen de dedicación parcial. Entre los hombres, tal era el caso particularmente para los trabajadores de más de 60 años en Francia, Países Bajos y Reino Unido, y la mayoría de los hombres que trabajaban en régimen de dedicación parcial eran de edad madura, hecho que concuerda con lo módico de sus ingresos medios. Entre las mujeres, en casi todos los países de la CEE la inmensa mayoría de las asalariadas de más de 50 años trabajaban en régimen de dedicación parcial; las proporciones más elevadas se registraban en Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido.

Quizá el hecho de que tantos trabajadores de edad madura han sido despedidos y se han retirado de la población activa o trabajan en régimen de dedicación parcial explique que se registren *proporcionalmente* menos trabajadores maduros en empleos llamados «marginales», esto es, que trabajan en régimen de dedicación parcial pero buscan un empleo en régimen de dedicación plena, que tienen un puesto temporal cuando necesitan o desean un puesto permanente, o bien que buscan otro empleo por el temor o la certidumbre de perder el que tienen en esos momentos. Como quiera que sea, muchos trabajadores maduros se encontraban en uno o varios de esos casos. Así, aunque no exista gran diferencia de edad (cuadro 3), éste es otro mecanismo más de marginación de los grupos de mayor edad.

Cuadro 3. Trabajo en régimen de jornada parcial, por edad y sexo, en la CEE, 1983 (en porcentaje de quienes trabajan menos del horario normal)

País	Grupo de edad			
	14-19	20-24	25-54	55+
<i>Hombres</i>				
Alemania (Rep. Fed. de)	6,5	6,2	6,7	8,6
Bélgica	6,7	7,8	7,6	10,8
Dinamarca	12,3	12,4	12,0	13,2
Francia	9,9	9,5	11,1	11,7
Grecia	14,5	14,5	14,8	13,4
Irlanda	6,1	6,6	7,9	7,8
Italia	7,1	6,7	7,3	9,3
Luxemburgo	7,4	6,4	8,2	7,2
Países Bajos	12,4	14,2	14,9	13,7
Reino Unido	30,6	37,4	36,9	32,7
<i>Mujeres</i>				
Alemania (Rep. Fed. de)	5,9	6,8	6,8	7,2
Bélgica	8,9	8,0	8,3	8,9
Dinamarca	20,6	19,5	18,4	14,4
Francia	10,2	12,8	11,9	9,8
Grecia	14,4	13,7	16,6	13,1
Irlanda	5,6	7,3	10,2	7,2
Italia	7,0	7,4	9,8	10,9
Luxemburgo	7,3	7,5	8,7	6,2
Países Bajos	13,3	18,2	13,8	12,7
Reino Unido	26,1	33,2	30,7	25,2

Fuente: CEE: *Labour force sample survey*, 1983.

En suma, hay pruebas bastante sólidas de que sólo una minoría decreciente de trabajadores de edad madura poseen un empleo seguro y en régimen de jornada completa; por ejemplo, en el Reino Unido, a principios del actual decenio menos de la mitad de los hombres de 60 a 64 años de edad trabajaban en régimen de jornada completa, lo cual constituye una fuerte disminución respecto de los años setenta⁸; en los Países Bajos la proporción era inferior al tercio, y entre los hombres de 50 a 59 años sólo dos tercios tenían un empleo en régimen de jornada completa. Al parecer, los trabajadores de edad madura se han convertido en una reserva móvil de mano de obra, tendencia que ilustra el hecho de que su volumen de empleo, aunque disminuye a la larga, experimenta movimientos cíclicos bastante amplios⁹. Así pues, se está produciendo una marginación gradual de los trabajadores de edad madura, que toma formas diversas; la más importante

de ellas ha consistido en inducirlos a retirarse voluntariamente de la población activa, lo cual explica que se preste tan poca atención a su caso.

III. Las causas de la marginación: de la flexibilidad a la inseguridad

Harían falta investigaciones detalladas para separar los factores que determinan la situación de los trabajadores maduros, pero hay motivos fundados para pensar que la flexibilidad creciente en las formas de utilización de la mano de obra contribuye mucho al deterioro de esa situación. En la presente sección nos ocuparemos de esta cuestión, en la siguiente abordaremos los vínculos que existen entre los costos variables de la mano de obra y el empleo de los trabajadores de edad madura, y en la sección V examinaremos la relación entre la seguridad social, las pensiones y la oferta de mano de obra.

Los trabajadores maduros se han visto gravemente afectados por la prolongada crisis del mercado del trabajo, la cual ha redundado en el debilitamiento de las reglas y usos que les proporcionaban cierta protección contra la pérdida del empleo y la erosión de los ingresos. La reestructuración industrial, que algunos califican de «desindustrialización», acelerada por el desempleo masivo de los últimos años, ha afectado duramente a los trabajadores manuales calificados; algunos estudios indican incluso que el desempleo de los trabajadores maduros ha aumentado mucho más entre los calificados que entre los demás¹⁰. Los empleos calificados en la industria manufacturera se han visto muy afectados por la depresión del mercado del trabajo en Europa occidental, y también han disminuido mucho en América del Norte. Es posible que en épocas de recesión leve los trabajadores más jóvenes estén más expuestos al desempleo, pues el primer efecto de la crisis es la interrupción de la contratación, pero una vez que la recesión toma la forma de despidos masivos y que el empleador, al dejar de tener confianza en la recuperación, renuncia a disponer de una reserva de mano de obra, los primeros en sufrir las consecuencias son los trabajadores de edad madura.

Como se sabe, la depresión del mercado del trabajo en Europa occidental ha coincidido con una aceleración del prolongado descenso, tanto absoluto como relativo, del empleo en la industria manufacturera; al mismo tiempo ha seguido reduciéndose también la parte de la población activa dedicada a la agricultura. En esos dos sectores la mano de obra era relativamente madura, sobre todo en la agricultura, donde el predominio del empleo independiente y familiar permitía a la gente trabajar hasta una edad bastante avanzada; en toda Europa occidental, los trabajadores maduros han constituido siempre una proporción elevada de la mano de obra agrícola y han predominado en el empleo independiente, tanto en la agricultura como en otros sectores (cuadro 4).

La amplia reestructuración industrial ha afectado particularmente a los trabajadores maduros, pero ello no obedece sólo al hecho de que éstos hayan

Cuadro 4. Trabajadores de edad madura (50 años y más), por sexo, sector y situación laboral, en la CEE, 1983 (en porcentaje del conjunto de cada categoría)

País	Hombres				Mujeres			
	Agrícola		No agrícola		Agrícola		No agrícola	
	Asalariados	No asalariados	Asalariados	No asalariados	Asalariadas	No asalariadas	Asalariadas	No asalariadas
Alemania (Rep. Fed. de)	20,1	49,8	20,6	35,8	23,0	45,5	16,5	34,1
Bélgica	22,6	41,8	19,3	32,0	0,0	35,3	8,9	28,1
Dinamarca	15,5	49,0	19,4	40,2	9,0	43,0	17,6	31,4
Francia	28,0	50,0	16,9	33,3	25,9	50,3	15,8	33,5
Grecia	32,6	49,5	20,5	30,5	22,2	43,3	12,1	22,3
Irlanda	20,5	47,9	17,0	28,1	11,1	47,3	10,8	36,0
Italia	39,5	52,7	20,6	29,3	23,0	45,6	11,1	25,1
Luxemburgo	0,0	42,5	15,5	33,8	0,0	43,5	8,6	28,9
Países Bajos	17,3	39,8	17,5	28,8	6,8	32,5	10,0	22,3
Reino Unido	21,7	39,8	24,6	28,9	29,0	43,8	22,5	27,9

Nota: Los asalariados son remunerados por un empleador; los no asalariados abarcan los trabajadores independientes y la mano de obra familiar (excepto en el Reino Unido, donde la mano de obra familiar no es tenida en cuenta).

Fuente: CEE: *Labour force sample survey, 1983*.

sido numerosos en las industrias que están decayendo, sino también al hecho de que, una vez que han perdido el empleo, les resulta muy difícil encontrar otra ocupación. Es muy importante saber si la reestructuración redundante en el deterioro prolongado de la situación de los trabajadores maduros (es decir, si las cohortes posteriores también se verán afectadas), o si el efecto se limitará únicamente a la actual generación madura. Diversas tendencias avalan el pesimismo al respecto.

Una de las características de la reestructuración es el crecimiento del sector de los servicios y el aumento de las funciones de servicio en los demás sectores; esto obedece a la evolución de la división técnica de las tareas, combinada con la flexibilidad cada vez mayor en las formas de utilización de la mano de obra. En otro sitio nos hemos referido a la fragmentación creciente de la mano de obra¹¹, y aquí nos limitaremos a subrayar los cambios que afectan de manera más directa a la situación de los trabajadores maduros. Se ha producido una disminución de las tareas manuales basadas en calificaciones adquiridas mediante el aprendizaje, mediante la formación en el trabajo y mediante la experiencia, que solían desempeñar fundamentalmente los trabajadores de edad madura; por definición, esas tareas suponían una evolución lenta de la división técnica del trabajo. Ahora bien, la caída de las calificaciones artesanales parece ser una característica que acompaña a la creciente flexibilidad del trabajo; esto no significa necesariamente que se esté produciendo una pérdida general de la calificación, pero parece ser que

está surgiendo una situación en la que un pequeño núcleo de trabajadores profesional o técnicamente calificados ha progresado en materia de ingresos, situación profesional y seguridad del empleo, mientras que muchos empleos se han vuelto más «estrechos» en lo que atañe a su gama de tareas y más «estáticos» en cuanto que la experiencia en su desempeño no redonda en un aumento de competencia, de prestigio, de productividad o de seguridad. Al mismo tiempo, han aumentado las «puertas de entrada» en el empleo.

En realidad, las amplias estructuras de integración horizontal de los empleos han estado cediendo su lugar a sistemas de trabazón más holgada en los que el ascenso depende menos de la antigüedad y la experiencia que de la flexibilidad y la capacidad de adaptación. Con el incremento de las «puertas de entrada» en el empleo y el «estrechamiento» y estancamiento de otros empleos, la sustitución de trabajadores relativamente menos costosos o más explotables resulta más fácil que en el anterior sistema de producción. La intercambiabilidad creciente de los trabajadores facilita la innovación técnica y permite al empleador adaptarse con mayor agilidad a las variaciones en el volumen o la estructura de la demanda de productos; también permite reducir la reserva de mano de obra en épocas de recesión, pues resulta más fácil rehacer la plantilla de personal.

Otra característica del trabajo cada vez más flexible es el paso de la utilización exclusiva del empleo asalariado regular en régimen de jornada completa a lo que podría llamarse el sistema japonés, en el cual un núcleo de personal estable y bien remunerado coexiste con una mano de obra periférica que se emplea de manera intermitente, en régimen de dedicación parcial o incluso sólo de manera indirecta. Podría haberse pensado que el recurso más frecuente al personal ocasional, en régimen de jornada parcial, contractual y nominalmente independiente podría haber mejorado las perspectivas de empleo de los trabajadores maduros, pues muchos de ellos han trabajado siempre con arreglo a esos sistemas o por cuenta propia, combinando empleo y jubilación parcial, pero la realidad es muy distinta, pues el surgimiento de esas formas flexibles de trabajo ha coincidido con la aparición de enormes excedentes de mano de obra. Así pues, los trabajadores maduros han tenido competidores incluso en empleos para los que estaban particularmente bien adaptados y que otros grupos determinados no querrían si existieran posibilidades de empleos asalariados regulares y en régimen de jornada completa.

Por consiguiente, la mengua del empleo permanente, el surgimiento de empleos estrechos y estáticos con titulares intercambiables, y la multiplicación de las formas de empleo indirecto u ocasional han favorecido la sustitución de los trabajadores maduros por trabajadores de otros grupos, o más bien han aumentado la intercambiabilidad de los grupos y reforzado la importancia de los costos relativos y del mercado exterior del trabajo. En particular, es sumamente probable que, a medida que disminuye la segregación de los empleos por edad y por sexo, las mujeres estén sustituyendo a los hombres mayores de 50 y 60 años, y que los jóvenes reemplacen a los trabajadores maduros. En todo caso, en los países industrializados la baja

constante de las tasas de participación de los trabajadores maduros en la población económicamente activa ha coincidido, sin duda, con el aumento constante de las tasas de participación de las mujeres maduras y de edad avanzada¹²; además, en países como el Reino Unido el número de trabajadoras maduras que permanecen en la población activa después de la edad de la jubilación es superior a la de trabajadores maduros que se encuentran en esa misma circunstancia. Habrá todavía que hacer muchos estudios para poder medir la sustitución de la mano de obra de edad madura, sobre todo de los hombres, por las mujeres¹³, pero es patente que las mujeres están ocupando cada vez más los empleos ocasionales y en régimen de jornada parcial, en particular en los servicios, y sobre todo aquellos que solían ocupar sobre todo los hombres maduros. No debe extraerse de esto la conclusión de que podría ayudarse a los trabajadores maduros obstaculizando el acceso de las mujeres a este tipo de empleos, lo cual sería absurdo, sino más bien que su reemplazo los coloca en una situación crítica que merece una atención mucho mayor.

Parece ser que ha habido una tendencia a la sustitución de los trabajadores maduros por los jóvenes, la cual se ha visto robustecida por el deseo de disminuir el desempleo de estos últimos. En años recientes han estado ingresando en el mercado del trabajo cantidades ingentes de jóvenes y se ha recurrido a subvenciones, a programas de formación, a exhortaciones oficiales y a rebajas de los salarios de los jóvenes con objeto de estimular su contratación. Ahora bien, la sustitución entre grupos de edad se hace probablemente más elástica a medida que aumenta la flexibilidad en la utilización de la mano de obra, de modo que los trabajadores maduros habrán sufrido las consecuencias que acarrea la reducción del salario de los jóvenes y la supresión del salario mínimo para éstos, como se ha hecho en el Reino Unido por conducto de los consejos de salarios.

Aun cuando la calificación de los trabajadores jóvenes sea inferior, en las épocas de incremento del desempleo los desempleados de edad madura tienen pocas probabilidades de poder ocupar los puestos de trabajo de los jóvenes. En efecto, da una idea falsa de los mecanismos de segmentación del trabajo la afirmación de que el incremento del desempleo acarrea una «degradación general de la mano de obra» en la que la pérdida del empleo afectaría a los menos calificados¹⁴. El error estriba en que, si bien es cierto que tanto la edad (en función inversa) como la escolaridad actúan como filtros en la contratación, no es menos cierto que en el despido lo que cuenta ante todo es la edad.

Podría pensarse que el aumento de la flexibilidad resultaría provechoso para los trabajadores maduros al haber una oferta mayor de trabajo en régimen de jornada parcial, independiente, ocasional o en pequeñas empresas, pero, aunque muchos de ellos trabajan en régimen de dedicación parcial, no constituyen una proporción particularmente elevada de esta forma de empleo. Según la encuesta por muestreo de la fuerza de trabajo que la CEE efectuó en 1983, los trabajadores de 50 a 64 años constituían el 23,1 por

ciento de toda la mano de obra en régimen de dedicación parcial y el 20,3 por ciento de los trabajadores en régimen de jornada completa de la CEE; de hecho, en Bélgica y en Grecia constituían una proporción inferior de la mano de obra en régimen de dedicación parcial que la ocupada en régimen de jornada completa. Los trabajadores mayores de 65 años constituían el 5,2 por ciento de la mano de obra en régimen de dedicación parcial y sólo el 1 por ciento de la ocupada en régimen de jornada completa. Y, aunque el 35,8 por ciento de los hombres mayores de 65 años ocupaban puestos en régimen de jornada parcial, la proporción para los que tenían de 50 a 64 años era sólo de 2,8 por ciento (para los datos correspondientes a cada país, véase el cuadro 5). Así pues, la proporción de trabajadores maduros en los empleos de dedicación parcial era más bien escasa; en su gran mayoría, buscaban empleo en régimen de jornada completa o permanecían desempleados, al menos por lo que atañe a quienes no dejaban el mercado del trabajo. Eran las mujeres, y en menor medida los jóvenes, quienes acaparaban la mayor parte de los empleos en régimen de dedicación parcial.

Respecto del empleo en las pequeñas empresas, la información es escasa. Ciertos estudios permiten pensar que los jóvenes predominan en ese sector: en los Estados Unidos, los trabajadores jóvenes (menores de 25 años) están representados en proporciones más elevadas en las plantillas de las empresas pequeñas que en las plantillas de las empresas muy grandes¹⁵; pero en el Japón su proporción es ligeramente más elevada (19 por ciento) en las grandes que en las pequeñas (15 por ciento), en tanto que la proporción de los trabajadores mayores de 55 años es superior en las pequeñas empresas y disminuye de manera constante a medida que aumenta la dimensión de la empresa¹⁵.

Con el paso a los sistemas flexibles de trabajo quizá se refuerce la relación entre la productividad, la edad y la probabilidad de empleo. Suele admitirse, a título de generalización, que la productividad disminuye con la edad, de modo que hay una «discriminación estadística» en contra de los trabajadores maduros tanto para la contratación como para la decisión de conservarlos. Al parecer, dentro de los sectores está agravándose la baja de productividad con el aumento de la edad. Como lo señala un informe de la OIT:

Con referencia a las exigencias del rendimiento, las dificultades con que tropiezan los trabajadores se producen generalmente a edades diferentes, según los empleos; por ejemplo, de 40 a 50 años en la siderurgia y en la construcción de automóviles, de 30 a 40 años en la construcción y de 20 a 30 años en el montaje electrónico. *Esta edad es cada vez menos elevada*¹⁶.

Cuando hay un excedente de mano de obra y sistemas de trabajo flexibles, más «abiertos», tales consideraciones fomentan una fuerte tendencia a la sustitución en función de la edad. No faltan las anécdotas: un caso extremo es el de una empresa japonesa que a principios de 1985 ofreció a todos los obreros de su sucursal del País de Gales una compensación si aceptaban la «jubilación» anticipada a la edad de 35 años. Las soluciones

Cuadro 5. Porcentaje de asalariados en régimen de jornada parcial, por edad y por sexo, en la CEE, 1983

Edad y sexo	Alemania (Rep. Fed. de)	Bélgica	Dinamarca	Francia	Grecia	Irlanda	Italia	Luxemburgo	Países Bajos	Reino Unido
<i>Hombres</i>										
36-19	1,3	9,2	25,7	7,3	8,0	8,3	4,3	(8,9)	25,2	13,2
20-24	1,3	2,2	12,0	3,3	5,1	3,4	2,9	1,8	6,5	2,0
25-34	1,5	1,5	4,0	1,6	2,5	1,9	1,3	0,4	6,2	1,0
35-49	0,6	1,4	1,6	1,3	2,3	1,2	1,0	0,3	4,5	1,0
50-59	1,0	1,7	4,0	4,8	2,7	2,2	2,4	0,7	6,6	1,7
60-64	5,1	4,3	7,7	8,4	5,2	3,1	7,3	(7,7)	13,8	5,7
65+	39,6	19,3	23,7	37,9	16,3	6,3	25,2	(18,2)	48,3	59,1
16+	1,6	1,9	3,9	2,5	3,6	2,6	2,3	1,2	6,8	3,3
<i>Mujeres</i>										
16-19	2,7	16,9	48,9	20,1	10,5	9,5	8,2	(5,8)	28,6	24,3
20-24	8,0	14,4	18,4	12,9	9,2	4,6	7,4	(6,3)	20,0	10,7
25-34	29,4	18,1	37,2	17,4	11,6	11,7	7,6	17,1	54,1	39,3
35-39	40,5	22,9	48,0	20,8	10,5	27,1	8,1	(28,3)	70,2	56,8
40-49	41,9	23,0	52,7	22,5	10,6	28,6	10,1	(29,7)	69,3	51,3
50-59	36,3	22,7	57,1	24,5	12,3	25,6	12,5	30,2	67,7	49,9
60-64	37,9	26,6	60,1	30,9	19,4	22,3	17,4	(12,5)	67,0	65,9
65+	56,1	35,1	53,1	39,4	30,1	30,4	29,4	(33,3)	63,9	76,8
16+	30,0	19,7	44,4	20,0	12,1	15,3	9,4	23,0	50,3	42,1
Total 16+	12,6	8,0	23,3	9,6	6,4	6,3	4,6	7,3	21,1	19,0
% mujeres en jornada parcial	92,0	84,1	85,8	84,7	61,8	67,1	65,3	87,6	78,6	89,6

Nota: Las cifras entre paréntesis corresponden a números muy pequeños, inferiores a 1 000.

Fuente: CEE: *Labour force sample survey, 1983*.

distintas de la discriminación estadística, como la reordenación de las tareas para conservar la productividad de los trabajadores maduros, suponen costos más elevados para las empresas, de modo que es improbable que éstas las adopten en épocas de alto desempleo. De ahí que se plantee una situación social difícil.

IV. La flexibilidad, los costos de la mano de obra y el desempleo de los trabajadores maduros

En el transcurso de muchas generaciones de crecimiento industrial, y sobre todo en los períodos de empleo casi pleno, se han ido robusteciendo la protección del empleo y los derechos de los trabajadores. Así se han creado lo que muchos llaman peyorativamente «rigideces». Entre los beneficiarios de esa protección del empleo figuraban en particular los trabajadores de edad madura, pero, con la actual depresión del mercado del trabajo, el empleo de esos trabajadores se encuentra comprometido por resultar más caro.

Hay cinco categorías específicas de costos que, en la situación de excedente de mano de obra y de flexibilidad creciente, tienden a dividir a los trabajadores maduros en una minoría protegida y en un grupo desfavorecido y marginado. La primera es la de los *costos de productividad*, que aumentan a causa de la tendencia, por débil que sea, a que los trabajadores maduros sean menos productivos. Sin extraer conclusiones precipitadas, hay motivos para pensar que esos costos son ahora un tanto mayores, sobre todo a causa de la aceleración de los cambios técnicos y de la división técnica del trabajo, fenómenos que atribuyen la preferencia a las calificaciones parciales y adaptables, a la flexibilidad de las tareas y a la aptitud para mantener un rendimiento elevado en actividades estrechas pero exigentes.

La segunda categoría es la de los *gastos generales*. Independientemente de que la productividad disminuya o no disminuya con la edad, ésta tiende a aumentar los costos de mano de obra. Salvo en los empleos no calificados de baja productividad, el salario suele aumentar con la antigüedad; además, los trabajadores maduros acumulan beneficios accesorios y derechos que suponen gastos directos o indirectos. Asimismo, aunque no está claramente demostrado que propenden al absentismo y a la enfermedad, sí se considera que los trabajadores maduros son o pueden ser más costosos a ese respecto que los trabajadores jóvenes¹⁷.

En tercer lugar están los *costos de protección*, originados por las disposiciones adoptadas para proteger a los trabajadores maduros contra los riesgos o las formas penosas de algunos trabajos o para facilitarles sus tareas. Por ejemplo, puede decidirse que queden excluidos del trabajo por turnos o que sus horas de trabajo queden reducidas con compensación. En algunos países, como Suecia, los trabajadores maduros tienen derecho a reducir gradualmente sus horarios de trabajo; algunos convenios colectivos les conceden semanas más cortas y la empresa les compensa la pérdida de

ingresos. En Francia, los convenios colectivos de la industria del textil han concedido a los trabajadores mayores de 55 años que trabajan por turnos el derecho de trabajar sólo de día. En los Países Bajos, ciertos acuerdos les permiten quedar exentos del trabajo por turnos. En algunos países, los trabajadores maduros tienen generalmente derecho a vacaciones pagadas de mayor duración: así, en la República Federal de Alemania y en el Canadá la duración de las vacaciones pagadas aumenta con la antigüedad. Todas esas disposiciones suponen gastos, a los cuales hay que añadir los originados por los reglamentos sobre la protección del medio ambiente laboral y sobre la seguridad en el trabajo. Todo esto es indispensable en una sociedad que se respete: contribuye a que los trabajadores maduros puedan *conservar* su empleo, pues las malas condiciones de trabajo «imponen un esfuerzo más importante a los trabajadores cuyas facultades de recuperación son menores por razón de su edad»¹⁸. Así pues, aunque esos reglamentos suponen costos para el empleador, el hecho de abandonarlos o de renunciar a aplicarlos (mediante su supresión explícita o tácita) redundaría en la disminución de la productividad de los trabajadores maduros, con lo cual se reforzaría la tentación de sustituirlos o se reducirían sus posibilidades de conservar su empleo. Un gasto final de protección es el que se refiere al pago de indemnizaciones por despido o por reducción de la plantilla. Los partidarios de la supresión de reglamentos en el mercado del trabajo afirman que los pagos a los trabajadores despedidos por exceso de mano de obra, como los que se abonan en el Reino Unido, por ejemplo, desalientan la contratación y llevan a los empleadores a reemplazar la mano de obra por el capital o a limitar el volumen de su producción. Este efecto no ha sido medido con precisión, pero hay motivos fundados para suponer que la obligación de indemnizar a los trabajadores despedidos por excedentes en la plantilla ha dado legitimidad a los despidos por razón de edad y los ha fomentado: la indemnización no sólo ha hecho que el trabajador maduro acepte de mejor grado el cese «voluntario» de la relación de trabajo al reducirse la plantilla¹⁹, sino que ha facilitado esta práctica al empleador y la ha hecho más aceptable por parte de los sindicatos.

En cuarto lugar están los *costos de adaptabilidad*, que no han de confundirse con los de productividad. Los trabajadores maduros pueden ser tan productivos como los demás en determinadas tareas, pero se les suele considerar menos adaptables al cambio; de resultar esto cierto, cuanto más maduro sea el personal más costará a la empresa amoldarse a las oscilaciones de la demanda y a las innovaciones de productos y de procedimientos, y esos costos aumentarán a medida que se pase, en las industrias manufactureras y los servicios, de la mano de obra calificada a la mano de obra adaptable e intercambiable.

Por último, están los *costos de motivación*, que son decisivos cuando la mano de obra abunda en exceso, el empleo se mantiene estacionario y el mercado del trabajo deja de ser una vía fácil para cambiar de empleo a fin de aumentar las calificaciones, la situación social o los ingresos de los trabaja-

dores. Los costos de motivación surgen cuando una proporción excesiva de trabajadores maduros limita las perspectivas de ascenso de los demás trabajadores: eso desmoraliza y repercute sobre la productividad general. Muchas empresas procuran equilibrar la proporción de grupos de edades para que, cuando el empleo se estanca o disminuye, les resulte hacedero prescindir de sus trabajadores maduros y, así, mantener la moral y la productividad de los demás. En un informe de la OIT se afirma: «Es sin duda ésta una de las razones por las que en numerosos países se establece, bien sea en los reglamentos de la empresa o de acuerdo con las prácticas de la dirección, una edad obligatoria de retiro»²⁰.

Si bien han estado aumentando las presiones que ejercen esas cinco categorías de costos a raíz de la necesidad de reducir tanto los gastos en general como las plantillas de personal, también han estado aumentando las oportunidades para atenuarlas, gracias a factores tales como la amplitud de la oferta de mano de obra, el debilitamiento del sindicalismo y el desarrollo de los sistemas flexibles de trabajo. En esas circunstancias, los convenios colectivos, los reglamentos e incluso los acuerdos tácitos destinados a proteger los ingresos y el empleo de una categoría de trabajadores, sobre todo tratándose de una categoría costosa, perjudicarán a las posibilidades de empleo de dicho grupo. Tal es el nudo de la crisis que afecta a los trabajadores de edad madura. Hay incluso ciertos reglamentos que les resultan casi tan nocivos si se aplican como si no se aplican: así, ciertas disposiciones protectoras hacen más tolerable el ambiente laboral o reducen los ritmos de trabajo, lo cual redundaría en que los trabajadores maduros puedan conservar sus empleos; pero si esas disposiciones elevan demasiado los costos de empleo de esos trabajadores, es probable que sean sustituidos por otros más jóvenes. En términos generales, con la flexibilidad creciente en la utilización de la mano de obra, los costos específicos de los trabajadores maduros han contribuido sin duda a marginar a esa categoría de asalariados.

V. La seguridad social, las pensiones y la actividad económica

En general, se considera que la disminución secular de la participación de las personas de edad madura en la población activa, sobre todo de los hombres, obedece principalmente al desarrollo de los sistemas de jubilación²¹. En muchos países, la pensión equivale a una proporción cada vez mayor de los ingresos previos a la jubilación, la edad normal de la jubilación no ha cesado de disminuir, y se ha hecho menos rigurosa la comprobación de los otros medios de subsistencia. En un balance de las investigaciones al respecto efectuado en los Estados Unidos se llegaba a la conclusión siguiente: «La baja espectacular de las tasas de participación de los trabajadores maduros en la población activa, entre 1969 y 1979, se explica en gran parte por el fuerte aumento de las prestaciones de seguridad social en

ese período»²². Un análisis estadístico de informaciones procedentes de nueve países industrializados puso de manifiesto que, como era de esperar, las tasas de jubilación de las personas mayores de 65 años guardaban una relación positiva con los ingresos ulteriores a la jubilación (ahorros y pensiones) expresados como proporción de las ganancias anteriores netas reales²³.

El problema es que la coincidencia no es prueba de una relación de causa a efecto. Puede muy bien ser que las pensiones y las prestaciones de seguridad social hayan aumentado precisamente porque había que ayudar a los trabajadores maduros desalojados de la población activa²⁴; asimismo, el aumento de la relación entre el ingreso después de la jubilación y las ganancias anteriores puede obedecer simplemente a la reducción de las ganancias de los trabajadores maduros, cosa que concordaría con la marginación de su empleo después de los 50 años.

La edad de la jubilación ha disminuido en muchos países, pero ese fenómeno obedece, al menos en parte, a los esfuerzos desplegados para reducir la oferta de mano de obra, y hay motivos fundados para dudar que la ampliación de los regímenes privados y públicos de pensiones y la reducción de la edad de la jubilación hayan facilitado mucho la jubilación anticipada voluntaria. En primer lugar, esa reducción ha alentado a algunos empleadores a desembarazarse de sus trabajadores de edad madura; de ahí que en los Estados Unidos se haya robustecido en 1978 la ley (ADEA) que prohíbe el recurso a consideraciones de edad en toda decisión de empleo relativa a las personas de 40 a 60 años, mediante la ampliación de la protección contra la jubilación involuntaria hasta la edad de 70 años. En segundo lugar, diversos análisis multivariados indican que la extensión de los regímenes de pensiones privados y de la cobertura de la seguridad social ha reducido el ahorro personal²⁵; esto significa que la extensión de esos regímenes no necesariamente favorece la jubilación anticipada, pues ésta depende, entre otras cosas, del ahorro personal. En tercer lugar, sólo los asalariados con muchos años de antigüedad e ingresos medianos o incluso superiores pueden por lo general aspirar a obtener una pensión poco más o menos igual a la cuantía de sus ganancias anteriores²⁶. En cuarto lugar, la reducción de la edad de la jubilación ha coincidido con una baja de las pensiones para los asalariados que anticipan su jubilación, y con la obtención de mayores beneficios para quienes la retrasan. En resumidas cuentas, la reducción de la edad de la jubilación no engendra necesariamente la aspiración a tomarla de manera anticipada, aunque sí puede decidir a ello a trabajadores maduros que carecen de otra opción. En efecto, la jubilación anticipada suele ser un eufemismo para denotar las medidas destinadas a desanimar a determinadas personas de seguir formando parte de la población económicamente activa, y para la mayoría de los trabajadores es sinónimo de empobrecimiento precoz.

VI. Las soluciones

¿Qué soluciones existen para los trabajadores de edad madura expuestos a la marginación?

Cabría afirmar que la recuperación económica general elevaría el nivel global del empleo, en provecho tanto de los trabajadores maduros como de los demás grupos de trabajadores. Esto presentaría ciertos inconvenientes macroeconómicos en la mayoría de los países industrializados: además del temor de desencadenar nuevamente la inflación, es posible que la elasticidad del empleo, en relación con el crecimiento económico, sea menor que antes; la recuperación podría verse en gran parte anulada por el incremento de las importaciones, el cual, al alterar la balanza de pagos, limitaría el crecimiento ulterior; por último, la perspectiva de crecimiento económico podría redundar en mayores inversiones en medios técnicos que ahorrarian una porción considerable de mano de obra y coartarían el rápido incremento del empleo. Como quiera que sea, es probable que los trabajadores maduros serían los últimos en beneficiarse de ese nuevo incremento general del empleo; es posible incluso que su situación relativa se agrave, pues, si el crecimiento económico llega a acelerar la innovación técnica, no está excluido que los trabajadores maduros sean sustituidos más rápidamente que los otros. En pocas palabras, la recuperación económica no ofrece a los trabajadores maduros grandes esperanzas en las circunstancias actuales.

Los gobiernos podrían también favorecer el empleo de determinados grupos, en particular de los trabajadores de edad madura; el inconveniente es que semejante medida resultaría demasiado costosa y aparecería como un paliativo, pues crearía más empleos artificiales que productivos: un ejemplo de ello es el *Community Programme* del Reino Unido, destinado a proporcionar empleo a quienes están desempleados desde hace mucho tiempo. Es probable que los programas de readiestramiento con empleo subvencionado temporal no resulten atractivos ni para los trabajadores maduros ni para los gobiernos preocupados ante todo de aplicar una política eficaz y rentable de mano de obra, pues se derivan más ventajas sociales de las políticas destinadas a los trabajadores más jóvenes. Tampoco tendrían mayor eficacia los sistemas de ocupación de un puesto por dos o más personas, aunque sólo sea porque los principales beneficiarios de esas disposiciones son los jóvenes y las mujeres. Las subvenciones destinadas a fomentar la creación de pequeñas empresas resultarían poco provechosas para los trabajadores maduros, pues éstos, en su mayoría, considerarían la actividad como un puente entre el empleo formal y la jubilación, o bien serían menos innovadores y tendrían menos capacidad de adaptación que los trabajadores más jóvenes. En resumen, si los programas de mano de obra tuvieran que destinarse a los trabajadores maduros, sus objetivos sociales tendrían que ser mucho más importantes que sus objetivos económicos, y eso es precisamente lo que resultaría menos atractivo para los gobiernos.

Otra estrategia, la tercera, consistiría en modificar la distribución de los empleos por edad y por sexo mediante disposiciones legislativas antidiscriminatorias, subvenciones o reglamentos que fomenten la reorganización de las tareas de modo que resulte más económico el empleo de trabajadores maduros. Tales medidas resultarían costosas de administrar y serían adoptadas a regañadientes cuando hay un excedente de mano de obra y la competencia ejerce presiones para bajar los costos del trabajo. Como quiera que sea, su campo de acción sería bastante limitado: las leyes y los convenios colectivos que protegen los ingresos y los empleos de los trabajadores de edad madura sólo pueden ser eficaces en períodos de pleno empleo; en las circunstancias actuales, su costo desalentaría la contratación de trabajadores maduros y traería consigo la sustitución de éstos por otros grupos de trabajadores. Esta consecuencia amarga pero inevitable de la flexibilidad en la utilización de la mano de obra exige que se repiense enteramente la política destinada a resolver el problema de los trabajadores maduros.

Hay una cuarta estrategia, particularmente favorecida desde mediados de los años setenta por los gobiernos de los países industrializados occidentales, que consiste en reducir la oferta de trabajadores de edad madura mediante sistemas de jubilación anticipada o parcial. Esta política está llegando a sus límites, y se le reprocha que haya contribuido a marginar a los trabajadores maduros al favorecer un clima social que los obliga a retirarse de la población activa. La jubilación anticipada se halla asociada a un empobrecimiento precoz, agrava la discriminación contra los trabajadores maduros y es contraria al principio de que los trabajadores deben poder escoger libremente tanto el momento de su incorporación en la vida activa como la duración de la misma²⁷. Asimismo, hay quienes piensan que la jubilación prematura afecta a la salud.

Sin embargo, la objeción más frecuente a las medidas destinadas a reducir la oferta de mano de obra de las personas mayores de 50 y 60 años es el costo que ello supone para la seguridad social. Las consecuencias en términos de costo se sitúan en tres planos: el de las cotizaciones que deja de percibir la seguridad social de los trabajadores de edad madura y de los empleadores, el de las subvenciones públicas a la seguridad social y el de la participación del Estado en los regímenes de pensiones²⁸. El problema estriba en que, con el envejecimiento de las poblaciones, aumentan los grupos a cargo; se prevé que en Europa occidental la relación numérica entre la población económicamente activa y la población total seguirá bajando hasta, poco más o menos, el año 2015; esto significa que, aun cuando no se modificara la edad de la jubilación, se plantearía una crisis fiscal. Si al crecimiento de la población de edad madura y al aumento de la esperanza de vida se añade una disminución de la edad de jubilación, las contribuciones a la seguridad social se reducirán rápidamente, en tanto que la necesidad de prestaciones seguirá aumentando. En esas circunstancias, la carga financiera de las pensiones públicas podría disminuir mediante el recurso a diversas medidas: i) el fomento del ahorro; ii) la reducción de las pensiones; iii) el

fomento de las pensiones privadas transferibles; iv) la ampliación del número de trabajadores maduros, o v) la busca de medios menos onerosos y menos discriminatorios de reducir la oferta de mano de obra. Ninguno de estos medios ofrece, al parecer, posibilidades muy interesantes, y algunos de ellos son manifiestamente indeseables. De ahí que convenga buscar una vía del todo distinta.

La quinta estrategia posible consistiría en dejar de lado el principio de una edad de jubilación y en robustecer tanto la flexibilidad del trabajo como la seguridad del trabajador. La pensión es un instrumento social extraordinariamente carente de flexibilidad, que se aplica de manera arbitraria a una edad uniforme en la que, sin embargo, la gente difiere sobremanera en lo que atañe a sus capacidades, necesidades y preferencias. Como lo señala un informe de la OIT, «paradójicamente, la rigidez de la edad de retiro puede ser en sí una causa de la aceleración del envejecimiento por la brutalidad de la transformación que supone en las condiciones de existencia»²⁹. Además, ni la equidad ni la eficacia justifican que uno y otro sexo deban haber llegado a dos edades diferentes, por ejemplo, 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, para tener derecho a una pensión pública. Asimismo, la edad fija no es compatible con la flexibilidad de las formas de trabajo; así, en el Reino Unido la pensión del seguro nacional queda reducida si el jubilado gana más de determinada suma (según lo establece la «norma de ganancias»); o bien, el hombre que tiene más de 60 años y se halla desempleado pierde la prestación de desempleo si recibe una pensión profesional de más de 35 libras esterlinas a la semana. Para muchas personas de edad madura que tienen deseos o necesidad de trabajar, esos reglamentos constituyen una «trampa de pobreza» y las disuaden de adquirir una pensión profesional; su rigidez impide «el empleo libremente escogido». En un estudio se llega a la conclusión de que «la edad mínima de admisión a la pensión se ha convertido en la edad normal de jubilación, a pesar de la preferencia que manifiestan los trabajadores maduros por los regímenes flexibles de trabajo y del gran interés que tienen por el trabajo en régimen de jornada parcial»³⁰. El nudo del problema estriba en que la noción de jubilación divide artificialmente a las personas en «activas» y «jubiladas». Los sistemas de jubilación parcial, mediante el trabajo compartido o el trabajo en régimen de jornada reducida compensada, no siempre resuelven el problema, pues siguen suponiendo un trato diferente de los trabajadores en función de una edad arbitraria, y favorecen actitudes que constituyen o admiten una discriminación contra los trabajadores de edad madura.

Por todas esas razones se recomienda el sistema de ingreso social (también conocido como sistema de dividendo social o de ingreso de base). Sin entrar en los pormenores, que ya hemos examinado en otro sitio, el principio de ese sistema consiste en garantizar un ingreso de base abonado a cada persona sin distinción de condición profesional, edad, situación matrimonial o sexo, salvo una suma inferior para los niños. Reemplazaría a todos los demás regímenes de transferencias sociales, como las prestaciones

de desempleo o las pensiones públicas³¹, y tendría la virtud suprema de prescindir de la noción cada vez más nebulosa de edad de la jubilación. Cabe afirmar que sería la mejor manera de alcanzar uno de los objetivos principales de la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), de la OIT, que invita al Estado a «adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y ocupación».

El beneficiario del ingreso o dividendo social pagaría un impuesto sobre todo ingreso que superase la cuantía del dividendo. Esto alentaría a los trabajadores maduros a permanecer activos al impedir que caigan en las «trampas de pobreza y de desempleo», que les hacen ganar menos, o apenas un poco más, con su trabajo que con el desempleo o la jubilación. En la Europa del actual decenio, las principales fuentes de actividad remunerada accesibles a la mayoría de los trabajadores de edad madura son el trabajo en régimen de jornada parcial, las ocupaciones de baja remuneración en el sector de los servicios y el trabajo por cuenta propia, donde los ingresos son reducidos e irregulares. Tales empleos podrían proporcionar un nivel de vida satisfactorio, pero hoy en día sólo ofrecen medios de existencia precarios y modestos, en tanto que el ingreso social garantizado proporcionaría a todos los trabajadores un ingreso de base seguro, que los alentaría y los ayudaría a aceptar o a conservar dichos empleos. Además, los trabajadores maduros aceptarían de mejor grado que su salario disminuyese con su productividad, pues ello no haría caer su ingreso total a un nivel intolerable ni los expondría a la «trampa de la pobreza». Esta consideración es tanto más importante cuanto que la evolución técnica y estructural impone a los trabajadores la moderación en materia de salarios si no quieren verse sustituidos por una mano de obra menos onerosa.

Un sistema de ingreso social que facilite la flexibilidad (respecto del tiempo de trabajo, de las remuneraciones y del tipo de empleo) sería preferible a la legislación o a los convenios colectivos destinados a permitir a los trabajadores maduros reducir gradualmente sus horarios de trabajo. Como lo explicamos antes, esas medidas traen consigo fenómenos de rigidez de la mano de obra y elevan los costos, mientras que el ingreso social reduciría las manifestaciones de rigidez en la oferta de mano de obra a la vez que daría a los trabajadores mayor seguridad del ingreso.

Actualmente, muchas empresas recurren a «disposiciones sobre la seguridad del ingreso para reducir la resistencia a la evolución técnica»³². En otras palabras, para obtener la cooperación de trabajadores que temen por sus ingresos o su empleo, los empleadores les pagan más, lo cual trae consigo que resulte más oneroso incorporar innovaciones; esto constituye un obstáculo para los cambios deseables e induce a los empleadores a prescindir de los trabajadores maduros a fin de evitar una gran parte de esos costos. Con un régimen de ingreso social, que daría a los trabajadores la seguridad del ingreso, los empleadores no tendrían que abonar esos pagos extraordinarios.

El ingreso social presenta asimismo la ventaja, respecto de los métodos de comprobación de los medios de existencia y de los pagos con arreglo a la condición profesional, de que permitiría al mercado del trabajo funcionar sin poner a los trabajadores maduros en la obligación de escoger entre los empleos de baja remuneración y el retiro del mercado del trabajo, opción que debilita su poder de negociación y que, en su segundo término, les deja como único ingreso las prestaciones de desempleo o la pensión de jubilación anticipada y, por tanto, insuficiente. La mayoría de los trabajadores maduros sólo tienen o sólo encuentran empleos mal remunerados. El sistema del salario mínimo los protege contra la explotación, pero no mucho, pues es costoso de administrar y los expone a ser sustituidos por otros grupos de edad. El salario mínimo fomenta la realización de esfuerzos muy intensos que resultan particularmente intolerables para los trabajadores maduros. En cambio, el ingreso social robustecería su poder de negociación al permitirles rechazar las ofertas de salario demasiado bajo o al permitirles escoger empleos por los que reciban una remuneración baja pero que ofrezcan satisfacciones en otros aspectos.

Hemos indicado antes que muchos trabajadores de edad madura trabajan por cuenta propia; por eso, una política general de fomento del empleo independiente permitiría reintegrarlos en la actividad económica, a condición de que no los desaliente el ingreso más bien bajo que se deriva de esas actividades y el círculo vicioso consiguiente de pobreza-desempleo-jubilación, por el que quedan expuestos a no ganar más cuando trabajan que cuando viven de las prestaciones públicas. El sistema de ingreso social facilitaría a un número mayor de trabajadores maduros el acceso al empleo independiente, y alentaría a quienes ya lo practican en la «economía invisible» a hacerlo de manera legal, y, así, probablemente exponiéndose menos a la explotación.

En la lucha contra el desempleo prolongado, el ingreso garantizado de base, sin distinción de edad ni de situación profesional, es también preferible a la reducción de la edad de la jubilación, pues ésta, como todas las demás medidas destinadas a reducir la oferta de trabajo, trae consigo una discriminación encubierta. Un informe de la OIT que abordó el problema de la jubilación anticipada hizo en 1962 la advertencia siguiente: «Aunque dicha práctica puede tener ciertas ventajas en muchos casos individuales, hay que tener gran cuidado de que no se utilice para obligar a las personas de edad a abandonar el mercado del empleo, o como una excusa para no buscar eficazmente un empleo apropiado para ellas»³³. Las disposiciones de esa índole, en la medida en que afectan la conducta y las expectativas de los empleadores, de los sindicatos y de los trabajadores, fomentan la discriminación. De hecho, todo sistema de jubilación anticipada que posee criterios selectivos es fundamentalmente arbitrario y, por consiguiente, injusto³⁴. Un sistema de ingreso social proporcionaría una mayor flexibilidad en consonancia con las particularidades de cada caso y sólo tendría en cuenta la edad de manera secundaria, con lo cual disminuirían considerablemente los riesgos de

discriminación por motivo de edad; ésa es una de las múltiples razones que le hacen merecer un examen más atento.

Notas

¹ Véanse, por ejemplo, OCDE: *Promoting the placement of older workers*, Older Workers Series No. 4 (París, 1967), y G. Marbach: *Job redesign for older workers*, Older Workers Series No. 5 (París, OCDE, 1968).

² Es sabido cuán difícil resulta medir la duración del desempleo, y que las comparaciones internacionales son defectuosas a causa de las diferencias en los métodos estadísticos y administrativos. Los datos del cuadro 1 tienen por lo menos el mérito de la uniformidad metodológica. Uno de los factores que reducen la tasa media de desempleo de larga duración de los trabajadores maduros más que la tasa correspondiente a los grupos más jóvenes podría ser el hecho de que basta una breve interrupción de la actividad (debida quizá al desaliento o la enfermedad) para que el cálculo de la duración del desempleo cese y sólo se reanude en el momento del reingreso del trabajador: así, en el régimen danés de seguro de desempleo, todo desempleado que esté enfermo durante más de tres semanas recibe una prestación de enfermedad y no ya una prestación de desempleo.

³ Es difícil interpretar las cifras de desempleo reiterado, pero una encuesta retrospectiva efectuada en Suecia mostró que en los trabajadores mayores de 55 años había una incidencia mucho más elevada de desempleo reiterado (51 por ciento) que en los trabajadores de 25 a 54 años (29 por ciento). Esto quizá indique una inestabilidad crónica de empleo en los trabajadores maduros a partir del momento en que han perdido un empleo regular de larga duración. Véase L. Heikensten: *A study of individual unemployment experiences in Sweden*, informe preparado para la OCDE (1984; mimeografiado).

⁴ S. R. Parker: *Older workers and retirement* (Londres, Office of Population, Censuses and Surveys, 1980).

⁵ Véase, por ejemplo, P. Fisher: «Labor force participation of the aged and the social security system in nine countries», en *Industrial Gerontology* (Washington, DC), invierno de 1975, págs. 1-13.

⁶ P. Johnson: *The economics of old age in Britain: A long-run view, 1881-1981*, Centre for Economic Policy Research Discussion Paper No. 47 (Londres, 1985).

⁷ A. Walker, I. Noble y J. Westergaard: «From secure employment to labour market insecurity: The impact of redundancy on older workers in the steel industry», en B. Roberts, R. Finegan y D. Gallie (Publicado bajo la dirección de): *New approaches to economic life* (Manchester, University Press, 1985), pág. 320.

⁸ P. Makeham: *Economic aspects of the employment of older workers*, Department of Employment Research Paper No. 14 (Londres, HMSO, 1980), pág. 51.

⁹ H. Joshi: *Secondary workers in the cycle: Married women and older workers in employment fluctuations, Great Britain 1961-74*, Government Economic Service Working Paper No. 8 (Londres, Department of Health and Social Security, 1978), pág. 8.

¹⁰ Véase, por ejemplo, P. R. Hughes y G. Hutchinson: *The changing picture of male unemployment in Great Britain, 1972-1981*, Department of Economics Paper No. 111 (Londres, Queen Mary College, University of London, 1984), pág. 19.

¹¹ G. Standing: «Meshing labour flexibility with security: An answer to British unemployment?», en *International Labour Review*, enero-febrero de 1986, págs. 87-106.

¹² Según un reciente análisis de la OIT, la tasa de actividad de las mujeres de 45 a 54 años en las regiones más desarrolladas era del 43 por ciento en 1950 y se elevó al 63 por ciento en 1980; según las proyecciones, deberá ascender al 66 por ciento en el año 2000. Véase OIT: *Población económicamente activa: estimaciones y proyecciones, 1950-2025*, vol. V: Mundo (resumen) (Ginebra, tercera edición, 1986). Hay que tratar esas proyecciones con prudencia, pero la tendencia ascendente a largo plazo es indudable.

¹³ En un estudio se considera que las mujeres reemplazaban a los jóvenes y a los hombres maduros, siendo estos dos últimos grupos más bien un complemento. Véase G. Hutchinson, N. A. Barr y A. Drobny: «The employment of young males in a segmented labour market: The case of Great Britain», en *Applied Economics* (Londres), abril de 1984.

¹⁴ Esto es algo que se afirma con frecuencia; véase, por ejemplo, C. Craig, J. Rubery, R. Tarling y F. Wilkinson: «Economic, social and political factors in the operation of the labour market», en la obra publicada bajo la dirección de Roberts y colaboradores, *op. cit.*, pág. 115.

¹⁵ OCDE: *Employment outlook 1985* (París, 1985), pág. 78.

¹⁶ OIT: *Trabajadores de edad madura: trabajo y jubilación*, Informe VI (1) presentado a la 65.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1979, pág. 15. Las cursivas son nuestras.

¹⁷ Las cifras indican a veces *menos* ausencias y accidentes en los trabajadores de edad madura, pero quizá ello obedezca a la selectividad de la colocación y de la conservación de esos trabajadores en el empleo.

¹⁸ OIT: *Trabajadores de edad madura*, *op. cit.*, pág. 66.

¹⁹ La aceptación voluntaria del despido por excedentes en la plantilla puede también resultar interesante para quienes consideran que de todos modos llegarán a perder sus puestos, en vista de las reducciones que se están haciendo de las plantillas.

²⁰ OIT: *Trabajadores de edad madura*, *op. cit.*, pág. 29.

²¹ Véanse, por ejemplo, OCDE: *Employment outlook 1985*, *op. cit.*, pág. 37, y A. Zabalza, C. Pissarides y M. Barton: *Social security and the choice between full-time work, part-time work and retirement*, Centre for Labour Economics Discussion Paper No. 55 (London School of Economics, 1979).

²² D. A. Wise: *Pensions and the labor market*, National Bureau of Economic Research Summary Report (Cambridge, Massachusetts, NBER, 1984), pág. 16.

²³ Fisher, *op. cit.*, pág. 8.

²⁴ Ha habido en Australia una discusión acerca de los efectos relativos que pueden tener sobre la actividad de los trabajadores maduros el desaliento originado por la crisis, las jubilaciones anticipadas estimuladas por el mejoramiento y la ampliación de los regímenes de jubilación, y el aumento del ingreso producido por los incrementos del salario real en los años cincuenta y sesenta. Véase, por ejemplo, Bureau of Labour Market Research: *Who's in the labour force? A study of labour force participation* (Canberra, 1985).

²⁵ Véase, por ejemplo, A. H. Munnell: «Private pensions and savings: New evidence», en *Journal of Political Economy* (Chicago), octubre de 1976, págs. 1013-1032.

²⁶ R. Clark, J. Kreps y J. Spengler: «Economics of aging: A survey», en *Journal of Economic Literature* (Nashville, Tennessee), septiembre de 1978, pág. 926. La conclusión se aplicaba a los Estados Unidos.

²⁷ El director general de la Confederación Alemana de Asociaciones de Empleadores llegaba recientemente a la conclusión siguiente: «Según nuestro punto de vista, la reducción de la edad de la jubilación es tan sólo una medida temporal, y quizá sea interesante señalar que los trabajadores propenden mucho menos de lo previsto a desear la jubilación antes de la edad de 60 años.» E.-G. Erdmann: «Labour market constraints», en el folleto publicado por la Organización Internacional de Empleadores *Adapting the labour market* (Ginebra, 1985), pág. 14. Cabe añadir que ese género de medidas «temporales» es difícilmente reversible.

²⁸ OIT: *Trabajadores de edad madura*, *op. cit.*, pág. 58.

²⁹ *Ibid.*, pág. 42.

³⁰ Makeham, *op. cit.*, pág. 40.

³¹ Tal vez una excepción sean las prestaciones de vivienda. Para una breve reseña, algunas de las consecuencias respecto del financiamiento, una bibliografía y un examen de las ventajas e inconvenientes de este sistema, véase Standing, *op. cit.*

³² B. Casey y G. Bruche: *Work or retirement?* (Aldershot, Gower, 1983), pág. 24.

³³ OIT: *Trabajadores de edad: Problemas de empleo y de retiro*, Memoria del Director General, parte I, a la 46.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1962, pág. 28.

³⁴ En muchos países de la OCDE sólo se admite la jubilación anticipada en condiciones particulares: *desempleo prolongado* (por ejemplo, en la República Federal de Alemania, Austria, Italia, Portugal y Suecia); *duración de los servicios* (República Federal de Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo y Turquía); *incapacidad* (República Federal de Alemania, Dinamarca, Francia, Noruega, Suecia y Turquía); *ejercicio prolongado de empleos penosos o insalubres* (República Federal de Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal y Turquía), y *conveniencia personal* (Bélgica, España, Estados Unidos, Francia, Grecia y Suecia). La definición de esas condiciones es un tanto subjetiva y, por consiguiente, arbitraria.