



Revista de Claseshistoria

Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales

Artículo N° 52

28 de octubre de 2009

ISSN 1989-4988

[Revista](#)

[Índice de Autores](#)

[Claseshistoria.com](#)

HÉCTOR TEJÓN SÁEZ

Racionalidad y Posmodernidad. La fractura del trabajo tradicional. Una reflexión teórica al problema de la prejubilación

RESUMEN

En el presente artículo pretendemos dar una visión diferente de uno de los fenómenos sociales que está emergiendo en España a raíz de la crisis económica de los últimos tiempos.

Desde una perspectiva que combina los enfoques estructural-funcionalista y el interaccionismo simbólico intentamos relacionar la situación, que a simple vista puede parecer particular, con el funcionamiento general del sistema económico actual.

En una sociedad donde el mercado se ha instalado en todos los ámbitos del campo social, la edad comienza a ser una variable discriminante en las llamadas sociedades posmodernas.

El mercado laboral español se encuentra en una situación con una marcada tendencia; la flexibilización y la precarización laboral son las realidades que caracterizan el acceso al trabajo en España.

PALABRAS CLAVE

Rol, Prejubilado, Posestructuralismo, Funcionalismo.

Héctor Tejón Sáez

Licenciado en Sociología. Investigador en la Facultad de Sociología de la Universidad de A Coruña

htejon@gmail.com

[Claseshistoria.com](#)

28/10/2009

1.- El concepto de la prejubilación

La palabra “prejubilado” comienza a insertarse en el vocabulario actual con una rapidez pasmosa. La realidad avanza a una velocidad que ciertas ciencias del hombre parece que no pueden seguir. En la actualidad, a la hora de enfocar este objeto de estudio, cualquier disciplina se va a encontrar con un gran vacío teórico en relación al término que estamos tratando. ¿Por qué? Parece evidente que la realidad económica del fenómeno media todas sus definiciones. Por un lado, la jurisdicción no reconoce la figura del “prejubilado” ni como agente ni como consecuencia, es el propio estatuto del trabajador, negociado por los grupos de presión, el que se encargará de velar por el cumplimiento de un acuerdo de mínimos en relación a un colectivo, que a pesar de lo novedoso de su situación, comienza a ser creciente.

“Prejubilado” se descompone en dos semas perfectamente delimitados. Por un lado el prefijo de origen latino “pre”, cuyo significado se traduce por “anteceder”, y el sustantivo jubilado, proveniente del latín “jubilatio” que significa dar gritos de alegría. Y hace referencia a cuando los pastores en la antigua Roma, al finalizar la jornada festejaban que la misma sucediera sin ningún tipo de incidentes, así como el descanso que obtenían al final del día.

No resulta complicado identificar la palabra jubilado con el hecho que un individuo dado acaba su vida laboral para dar comienzo un proceso vital de descanso, ocio y disfrute. De ahí la raíz latina “jubilo” asociada al concepto de alegría.

He aquí un primer apunte. El trabajo, como dice el profesor John Kenneth Galbraith¹, es percibido por las personas, según su escala dentro de una estructura laboral dada, bien como una labor agotadora, aburrida y desagradable, como un deber obligatorio o como una actividad que constituye un placer evidente.

Cada percepción variará según el tipo de ganancias que reporte la actividad. A ganancias más altas, mayor satisfacción laboral y mayor concienciación de autorrealización y satisfacción. A ganancias más bajas, mayor tedio y obligatoriedad de la misma acción.

La jubilación es ese proceso en que las personas dejan atrás una alienante o productiva vida laboral (según la percepción individual) para disfrutar del descanso merecido. Ahora bien ¿qué sucede con la “prejubilación”? Si, por decirlo de alguna manera, no existe una realidad laboral a la que pertenecer, pero tampoco un ámbito de descanso del que disfrutar ¿en qué posición se encuentra el individuo?.

En recientes años pudimos ver como las empresas optaban por lo que se da en llamar “reestructuración de la plantilla” o “ajuste de las condiciones laborales”. Autores como Alcover de la Hera², señalan como el caso de los prejubilados se trata de personas que todavía se siguen sintiendo útiles y provechosas para la estructura laboral-social y son desplazados de la misma.

Produciéndose un doble efecto. Por un lado, el retiro temprano, que no es escogido en muchos casos, si no impuesto por condiciones estructurales ajenas al trabajador. Y por otro lado, una constricción del mercado laboral que comienza a emplear la edad como una variable discriminante por primera vez en la historia. Es decir, la misma experiencia laboral que es un requisito indispensable para las nuevas incorporaciones, ergo, para las edades más

¹ *La economía del fraude inocente, la verdad de nuestro tiempo*. Crítica, Barcelona, 2004.

² *Revista de Psicología Social Aplicada*, Vol.15, nº 1-2,2005.

jóvenes. En estratos más avanzados parece cumplir una función antinómica; no se valora si no que se integra dentro de la condición del trabajador. No es un requisito, ni una potencialidad, si no un simple atributo del trabajador dentro de una organización dada.

Aquello que en sistemas tradicionales suponía un bagaje de sabiduría y aprendizaje, en sistemas modernos es un escollo para la “multidisciplinariedad” tan en boga en la actualidad, así como una barrera para las ganancias de la empresa. El gasto de mantener a un trabajador experimentado y en edad avanzada dentro del sistema laboral de una organización dada, es superior al gasto producido por la contratación de mano de obra joven e inexperta. La ley del cálculo racional, como señala Charles Taylor³, abarca todos y cada uno de los campos sociales, laborales e individuales de las sociedades postestructuralistas.

Los datos son significativos; en 2004 según datos de Eurostat, sólo 4 de cada 10 españoles y europeos se encuentran empleados entre los 55 y 64 años, a la vez que la media de edad a la que se produce la salida del mercado laboral se ha adelantado a los 61,4 años de edad en España, y a los 61 en la Unión Europea.

Al margen de la edad, otras variables ayudan a explicar la nueva figura laboral que emerge tras la realidad de la prejubilación. El actual sistema económico se rige, en gran medida, por dos factores determinantes. En primer lugar la flexibilidad, entendida como la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios que surgen en el mercado. Esto determina las políticas de contratación y formación de los trabajadores.

Como señala Talcott Parsons (2005;50) el mundo del trabajo moderno se basa en competencias técnicas adquiridas mediante la educación, que deslegitiman la fuerza de la tradición, es decir, la formación y capacidad de

³ Taylor, C. *Imaginario Sociales Modernos*. Paidós, Barcelona, 2006

adaptación de un trabajador dado parecen ser las razones formales esgrimidas en los reajustes de plantilla.

Pero tras esto se esconde la realidad del mercado laboral español, y es que, como ya vimos, el coste que supone el mantener una fuerza de trabajo con mucha antigüedad y beneficios sociales acumulados (De la Hera, 2005) es mucho mayor que el beneficio obtenido de la contratación de trabajadores jóvenes, con salarios inferiores, escasos beneficios sociales y con una contratación de carácter temporal.

El caso paradigmático de la prejubilación es el ejemplo perfecto de la tendencia general de las sociedades, que damos en llamar, posestructuralistas. El individuo pasa a formar parte de análisis racionales de rendimiento, con lo que la enajenación del discurso marxista alcanza unas cotas insospechadas.

Ya no se trata solo de la separación del individuo del producto de su trabajo, si no de la separación del individuo de su cualidad humana. Si bien Max Webber ya había señalado los problemas derivados de la burocracia a través de su teoría sobre la “jaula de hierro”, los recientes acontecimientos muestran un paso más en esta teoría. El control del número se ve fortalecido por la evaluación del hombre como unidad productiva.

Desapegado del trabajo tradicional que señala Parsonss, la vida laboral del individuo se codifica no en un medio de realización y satisfacción de necesidades, si no como una forma de subsistencia. Señala Alcover de la Hera⁴ que *“las personas que ven el trabajo tan sólo un medio de vida, una manera de obtener los recursos materiales necesarios para la vida, contemplan el trabajo como algo instrumental, trabajar es un medio para poder vivir, pero si ese mismo fin se puede obtener por otros medios no hay nada que impida optar por ellos. Así, para muchas personas, la prejubilación es una opción adecuada e incluso más satisfactoria que el propio trabajo. El trabajo no tenía más labor que garantizar un sustento y ahora esos ingresos se*

⁴ Ib. (142,143)

obtendrían bajo la prejubilación, de manera que el objetivo se sigue logrando, sólo que por otro medio.”

Por lo tanto, la percepción de la prejubilación no puede establecerse como una categorización de tipo ideal, puesto que hay que tener en cuenta la variable de la percepción del individuo en relación a su situación así como a las condiciones que la rodean. Como señalábamos, cuando el trabajo se convierte en un medio de vida, la condición para insertarse en la sociedad, los comportamientos asociados al cese del mismo irán determinados tanto por la actividad desempeñada, como por sus condiciones así como por la percepción del individuo acerca del trabajo que desempeña y su utilidad, tanto social como personal.

Es evidente que los trabajos cuya realización se fundamenta en el desempeño de tareas físicas, son experimentados como “carga necesaria” (si se desea emplear esta definición) a la hora de vivir y pertenecer a una sociedad dada.

La realización del individuo en trabajos de carga, en largos y tediosos procesos industriales, es, cuanto menos, dudable. Si a eso añadimos el estatus de los trabajos en relación a los ingresos y la posición social que estos connotan, se hace evidente la conclusión. La prejubilación, en el caso español fundamentado en dos grandes sectores de crecimiento económico; construcción y servicios, es más deseable que problemática. Siempre y cuando, como dice De la Hera, garantice el sustento necesario para poder vivir. Dejando a un lado la posibilidad que los diferentes niveles de vida van determinados por los ingresos obtenidos por el núcleo familiar en cuestión, y esa pérdida adquisitiva, es percibida como una pérdida de calidad de vida.

Como bien es cierto que los procesos de prejubilación en España son iniciados por reestructuraciones económicas marcadas por el mercado, éstos se focalizan o bien en reajustes de plantilla ante un reajuste de la demanda, o en torno a fusiones empresariales para garantizar la subsistencia y

competitividad de la empresa naciente en el mercado. La política de negociación es un contrato unilateral interpuesto horizontalmente entre propietario y trabajador. Es un acuerdo no Rousseauiano, donde las posiciones de negociación no son iguales; puesto que no sólo hay una elección sin diálogo, si no de acuerdo a las condiciones pactadas de antemano por la política económica del mercado y de la empresa.

Así pues, el caso español presenta a una persona, normalmente varón, de más de 55 años que ha sido depuesto de su trabajo con una indemnización ponderada por los años de trabajo prestados a la organización. Encontrándose aún en edad de trabajar, si es que así lo deseara, y con posibilidades escasas o nulas de una reubicación en la estructura laboral del país. Ya sea por la discriminación de la variable edad, o por una cualificación que ya no es requerida puesto que hay una sobreoferta de la misma en las escalas más bajas del nivel productivo.

2.- Los roles en las sociedades posestructuralistas

Apunta Talcot Parsonss que *“es la definición de la situación institucional lo que diferencia a las diversas actividades legitimándolas a nivel socio-cultural”* dependiendo de factores como el reconocimiento social, el éxito de la empresa o el reconocimiento del que goza una profesión determinada, el individuo experimentara una u otra forma de relacionarse con sus compañeros de profesión así como con los representantes de otras profesiones.

Como señala Herbert Blumer⁵ *“las personas (...) responden a fuerzas que actúan sobre ellas. (...) dichas fuerzas están incluidas en la estructura de la sociedad, como es el caso del “sistema social”, la “estructura social”, la*

⁵ Blumer, H. *“El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método”* Hora. Barcelona. 1981

“cultura”, el “status”, el “papel social”, la “costumbre”, la “institución”, la “representación colectiva”, la “situación”, las “normas” y los “valores” sociales. La suposición consiste en admitir que la conducta de las gentes, en cuanto miembros de una sociedad, es la expresión de la influencia que sobre ellas ejercen dichas fuerzas o factores”. El autor añade que los actores poseen un sí mismo y que actúan formulándose indicaciones a sí mismos. Esta perspectiva interaccionista señala un punto capital en nuestra explicación.

El prejubilado sufre la salida de un sistema de referencia laboral para entrar en un sistema de referencia social. El sistema de códigos inserto en su mundo laboral ya no es válido en su mundo de vida. No “representa” a la institución a la que pertenece, puesto que no hay institución. He aquí la primera fractura. Socialmente representa a una clase laboral apartada, pero individualmente niega esta perspectiva, ya que su percepción es la de seguirse sintiendo útil para desempeñar sus tareas laborales. Es la clásica insatisfacción de perspectivas deseadas y no satisfechas.

En este proceso, citando a Erving Goffman (Goffman 1961b:106) *“asumir un rol significa desaparecer completamente en el sí mismo virtual elaborado por la situación, exponerse a la percepción de otros mediante la propia imagen y confirmar expresivamente la propia aceptación de ella.*

Asumir un rol significa ser subsumido por éste.” Al no existir situación de referencia laboral, no hay rol activo que ostentar. Ni subsumisión del “sí mismo”. El individuo se enfrenta a lo que es, y es aquí donde su actividad laboral, en gran medida, va a definir su satisfacción en relación a la nueva situación.

Empleando la variable del trabajo como modo de vida o medio de subsistencia que vimos anteriormente, podemos formular que; aquellos trabajos con un mayor prestigio y reconocimiento social, y que como señala el profesor Galbraith, suelen disponer de retribuciones económicas que no hacen que se perciban como trabajos, son los que presentarán una mayor dificultad

de distanciamiento de rol (*aquella “cuña” que se inserta entre el individuo y su rol, entre “hacer” y “ser”*). Ésta nos permite captar la diferencia, mantener la separación entre la obligación del rol (su definición normativa) y la ejecución de rol. (Goffman, 1961:115)); por parte del individuo. Y esto, a su vez, se verá más o menos engrandecido según la calidad de la satisfacción de las necesidades de la persona, en nuestro caso, prejubilado.

Pero, como señala Mead, no sólo son los factores los que determinan la conducta de la persona, si no que la interpretación de ésta sobre los actos que le rodean influye en la misma medida que los factores que la determinan (Blumer: 1981,63).

Si la institución ha desaparecido como referencia, con ella los valores, las normas, las relaciones que se establecen a través de los códigos comunicativos impuestos en el seno de la organización, dejan de poseer un significado para el individuo, puesto que no sólo deja de desempeñar un trabajo, si no que su comunicación hacía sí mismo y los demás, ha cambiado. Si bien las personas más jóvenes que acceden al mercado laboral pueden vivir la asunción de rol como una evolución, una vez que la etapa laboral termina (y como ya hemos señalado, siempre que posea un prestigio elevado) el distanciamiento del rol ya no es un medio de vida para confrontar el “sí mismo” real del individuo con su papel de trabajador, si no una pérdida de funciones valorada, en muchos casos, negativamente.

Sabemos que la pertenencia a una institución laboral no es suficiente para ostentar su representación. Ésta, siguiendo la tipología de las variables estructurales de Parsonss, es adscrita en su identificación (el hecho de pertenecer a uno u otro trabajo ya designa uno u otro tipo de valores ostentados) y adquirida en su representación (es el actor el que decide hasta donde lleva el rol de representación en las diferentes interacciones comunicativas en su mundo de vida).

El hecho que el trabajador prejubilado evalúe su estancia en la institución laboral durante gran parte de su vida y la salida de ésta con un saldo negativo, produce un doble efecto. Por un lado vacía de sentido a la institución del trabajo, es decir, éste ya no dignifica como desde la perspectiva tradicional se fue construyendo. Y por otro, alejado del paternalismo de una empresa imaginaria que preserva en su memoria a los trabajadores que por ella pasaron, el individuo se enfrenta a una sociedad cuyo *“criterio de pureza es la capacidad de participar en el juego consumista (...) un estado de apremio permanente por desmantelar toda iniciativa colectiva en el destino individual, por desregular y privatizar”* (Bauman: 2001,20).

Si bien el trabajo premoderno venía delegado por la tradición; relación maestro-aprendiz en trabajos de corte manual y no industrial-mecánico. En la modernidad esto es substituido por la rutina de la vida en la fábrica y las regulaciones de la organización burocrática que serán los ámbitos que comenzarán a designar la identidad del individuo (ya no es recibida, si no construida) (Lyon, 1994:46). El cual se encuentra en un mundo donde la tradición es desbancada por la racionalización; una actitud calculadora hacia más y más aspectos de la vida moderna.

Alejado del marco de referencia que constituía el trabajo, ya fuera valorado positiva o negativamente por el trabajador, el prejubilado entra en un nuevo mundo social donde su rol ya no es activo, si no pasivo. Como consumidor, se enfrenta a una configuración del espacio social basada en la compra-venta de productos y servicios, y como experiencia del “sí mismo” que señala Blumer, observa una sociedad construida desde las nuevas tecnologías.

Nueva fractura de integración, definida por y para aquellos agentes activos de la sociedad que participan activamente de su ocio conquistado, mientras, los estratos poblacionales ligados a edades avanzadas (en nuestro caso, nos referimos a la franja de 55 años y más, puesto que parece ser la edad que marca la salida del mercado laboral y la imposibilidad de reubicación en el mismo) ven limitada su integración en una sociedad marcadamente

consumista y materialista, donde el reconocimiento de lo tradicional, la valoración de la sabiduría cognitiva acumulada no es que sea puesta en duda, sino que simplemente es desplazada por el interés por la novedad, el cambio continuo y la experimentación materialista del “sí mismo”.

3.- CONCLUSION

Comenzábamos diciendo al principio de nuestra exposición que la información existente en torno al problema de la prejubilación, es escasa. He aquí un problema, que no parece tanto. El estudio sectorial de los problemas de una sociedad enquistada y reifica más hondamente esa realidad. La atomización de los procesos analíticos en las ciencias sociales produce un rosario de teorías y movimientos teóricos que tienden hacia la fractura de los proyectos comunes. No significa esto que unos temas tengan más relevancia que otros para ser estudiados. O que necesiten más financiación unos proyectos que otros por la importancia que cada grupo de presión ostenta como universal.

La multidisciplinariedad ayuda a tener una visión más profunda de los procesos, pero no debemos pecar de autocomplacencia. Analizar el problema de la prejubilación desde su propia definición, sería un craso error. Todos los problemas que puede plantear una salida forzada del sistema laboral, no se focalizan en la persona, si no en la estructura que determina los condicionantes que rodean el mundo de vida del individuo.

Sabemos que, sin necesidad de ciencia, el trabajo para la mayoría de la población es una carga. Los elevados índices de absentismo laboral unidos a los bajos índices de productividad en relación a la duración de la jornada laboral, así parecen confirmarlo. El individuo observa como una cadena de

decisiones en las que no está implicado terminan afectándole en todos los ámbitos de su vida.

Nos enfrentamos a una realidad más compleja y difusa de lo que pueda parecer; por un lado, trabajadores que no quieren trabajar pero lo necesitan para vivir. Una imposición racional instrumental a una vida construida por el sentido humanista. La valoración de la trayectoria de vida de una persona en forma de “nómina hasta la muerte”, el aspecto del protestantismo sigue instaurado en las sociedades capitalistas, trabaja duramente en vida para disfrutar los últimos años de ésta con total tranquilidad.

Es evidente que este es el funcionamiento general de las sociedades, ya no se trata de un consumo apropiado y placentero de las mercancías que marco el inicio de la industrialización, si no de un consumismo de estilos de vida dirigidos a la posesión y adquisición de mercancías (Lyon, 1994:121). De medio para vivir, a forma de vida.

La doble estigmatización de la prejubilación, fuera del mercado laboral y desubicado del mundo de vida consumista, parece ser el binomio más sencillo que no sólo explica esta realidad, si no que nos sirve como variable de análisis para analizar las condiciones y consecuencias derivadas de la estructura del mercado laboral, no sólo español, si no sistémico. En un mundo globalizado y deslocalizado, el cese en el trabajo de masas de stocks laborales “monocualificados” y “desfasados” pasa de problema local-personal a una oportunidad global para aquellos que buscan su entrada en el mercado. Si bien es cierto que la salida es traumática, no lo es menos la entrada en el mismo.

Con condiciones negociadas a la baja y una competencia feroz por el desarrollo de un trabajo, que ya de por sí, está mal remunerado, he aquí lo que Bauman señala como “descontentos de la posmodernidad” el individualismo imperante en todos los órdenes de la vida (fruto de la injerencia de las lógicas

del mercado en los procesos vitales, como señala Frederic Jameson⁶) configura una existencia de retrospección y consumo personal, que cuando cesan las condiciones para llevarla a cabo, el individuo se encuentra solo en un mundo que percibe como extraño y ajeno, donde la colectividad que otrora sería su refugio tradicional, ya no existe, y su individualidad, laboral y social, simplemente está vacía.

“... una sociedad que carece de los medios para proveer suficientemente a la mayoría de los individuos, tiene que proveerlos de una satisfacción narcisista de tipo maligno, si quiere evitar el disgusto entre ellos.”

Erich Fromm “El corazón del Hombre”

⁶ Jameson, F. “El giro cultural escritos seleccionados sobre el posmodernismo” Manantial. Buenos Aires. 1999

BIBLIOGRAFÍA

- Bauman,Z.** *La posmodernidad y sus descontentos*. Akal. Madrid. 2001
- Blumer, H.** “*El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método*” Hora. Barcelona. 1981
- Fromm,E.** “*El corazón del hombre*”. Fondo de cultura económica. México.1990
- Galbraith,K.** *La economía del fraude inocente, la verdad de nuestro tiempo*. Crítica. Barcelona.2004.
- Herrera,G.** *La cultura de la sociedad en Talcott Parsons*.Cizur Menor, Aranzadi. 2005
- Jameson,F.** “*El giro cultural escritos seleccionados sobre el posmodernismo*” Manantial. Buenos Aires. 1999
- Lyon,D.** *Postmodernidad*. Alianza. Madrid.1994
- Taylor,C.** *Imaginarios Sociales Modernos*. Paidós, Barcelona, 2006

Artículos de revistas

- Herrera Gómez,M. y Soriano Miras,R.** “*La teoría de la acción social en Earving Goffman*” en Papers 73, 59-79, 2004.
- Alcover de la Hera,C.Mª. y Crego, A.** “*Factores implicados en la decisión del retiro laboral temprano: aproximaciones desde el análisis del discurso de una muestra de prejubilados españoles.*” en Revista de Psicología Social Aplicada, Vol. 15, nº1-2,2005.