

La prejubilación: un proceso de cambio en el capital humano como componente capacitador

ROBERTO IGLESIAS GONZÁLEZ
Facultad de Sociología.

La implementación a partir de los años 80 de las políticas de prejubilaciones masivas como un mecanismo no traumático para ajustar los excedentes de plantilla en la industria, y que en la actualidad sirve a las grandes corporaciones como medio para reducir costes, y reorganizar los procesos productivos y las estructuras corporativas; podría ser analizada como un lujo, una pensión de jubilación a partir de los 52 años, sin embargo resulta cuanto menos extraño que pueda permitírsele un país donde existen tantas necesidades de tipo social; o como un problema para la Seguridad Social, ya que los costes de reestructuración de las plantillas son cofinanciados entre la empresa y el estado con el fin de obtener “viabilidad” en los procesos productivos.

También se podría analizar la implementación en las sociedades de la prejubilación, como el inicio de una tendencia a la disminución de la vida laboral de los elementos del sistema. Es decir, ¿el capital humano inicia un proceso de cambio como componente capacitador del sistema socioeconómico?, ¿es una tendencia o puede convertirse en norma?

METODOLOGÍA : KHUN Y LUHMANN

La figura de la prejubilación es de reciente creación en el ordenamiento jurídico español, en consonancia no hay datos suficientes para iniciar una investigación

fiable sobre la cantidad de trabajadores que viven en esa situación, los impactos, o predicciones, utilizando los modelos matemáticos. Por lo tanto se nos hace preciso ahondar dentro de los principios de la hermenéutica, “en donde la obtención de la información puede ser conseguida como observaciones tomadas directamente de la realidad y/o de acuerdo a las representaciones que existen sobre la realidad” (González Radio V, 1994). De allí que las similitudes y diferencias entre diferentes dicotomías son definidas según un mundo conceptual interpretado, que incluye las condiciones observadas entre causas y relaciones existentes para esas dicotomías.

Los principios teóricos de T. Kuhn y N. Luhmann, que observan la ciencia, en su sentido de conducta social frente a una realidad dinámica, contribuyen a que en este trabajo se pueda explicar el cambio paradigmático y su relación con los sistemas normales y en crisis, dentro de una sociedad con diferentes niveles de comunicación y acción comunicativa. Aspectos que comprometen niveles amplios y reducidos: es decir aquello que es explicado como niveles de estudio macro y micro dentro de la metodología usual de las perspectivas de estudio.

La teoría paradigmática de Kuhn, en su “The Structure of Scientific Revolutions” deja varios caminos abiertos hacia nuevas ideas en relación con el cambio, desarrollo, estabilidad e inestabilidad y anomalía. El paradigma de Kuhn explica procesos de cambio, dentro de los que el desarrollo, la estabilidad y el salto a un nuevo nivel coinciden con muchos fenómenos instituidos y reemplazados dentro de una sociedad y fuera de ella.

La teoría del paradigma puede ser implementada con el estudio de aquellos elementos que han sido fragmentados o integrados en cada etapa normal para deducir luego de ellos su propia peculiaridad. Para ello, tenemos que entender que, la amplitud de nuestro mundo conceptual tiene que estar claramente explicada, tanto en su condición de tiempo como de espacio. Allí se hace posible la observación de niveles de integración o fragmentación determinados. Este hecho permite ver el paradigma de Kuhn dentro de parámetros de referencia mas abiertos y comprensivos, donde los aspectos de una realidad funcional explicada, dependen siempre del “tamaño” del universo conceptual definido y desde el cual uno desea observar la realidad.

El planteamiento de Kuhn permite ampliar y agregar aspectos a los procesos de un estado normal y de cambio paradigmático, es decir es posible usar estas observaciones para ser aplicadas a una conformación o sistema social. Por esto, se pueden implementar en la teoría de paradigma, los siguientes aspectos:

- Existen diferentes niveles de cambio que son dependientes de nuestra interpretación de tiempo y espacio que por su nivel subjetivo o interpretativo dan lugar a deducciones diferentes.
- Un nivel de ciencia normal, lo mismo que una estructura institucional contiene en si posibilidades progresivas, cíclicas o regresivas de cambio, pero no revolucionarias o de saltos, pues en ese caso, ya no se habla del mismo nivel científico, social o institucional del sistema establecido.

- Las revoluciones científicas o de estructuras sociales, son producto de crisis incontrolables al final de un proceso de situación normal antes establecida, pero también pueden ser consecuencia de una explosión de carácter científico o social que rebasa los viejos y seguros límites.
- Todo cambia, varía, o también queda estable, dependiendo del punto de referencia elegido para observar el fenómeno. Por ello mismo, el desarrollo y los procesos de desarrollo son vistos en forma fragmentada dentro de alguna ciencia específica, la cual no puede integrar más allá de sus propios límites de observación y, no alcanza a descubrir la dinámica universal que une o separa los procesos del desarrollo.

De acuerdo a las deducciones arriba mencionadas, todo periodo de ciencia normal o desarrollo normal tiene límites de “menor elasticidad” dentro de la dinámica de su comportamiento institucional pero aun así, dan lugar a cambios progresivos con un grado de actividad institucional estable. Teoría, aplicaciones y práctica siguen canales y reglas conocidos dentro del sistema ejecutivo. Bajo condiciones de carácter revolucionario, quedan sueltas enormes fuerzas, teoría, aplicaciones, práctica e interacción se encuentran en situación de crisis; el caos “toma comando”, al mismo tiempo, nuevas relaciones, ideas potenciales, creatividad, instintos y capacidad de supervivencia, pueden y/o permiten a los individuos ya libres de la estructura anterior, el uso de toda su energía en el logro de integrar formas distintas de teorizar y aplicar sobre su realidad.

La especialización (o la compulsión de crear artificios reductores) crece todo el tiempo durante el periodo de la ciencia normal así como dentro de su correspondiente forma institucional. Es el tiempo del desarrollo “tranquilo”. Cuando finalmente las anomalías son demasiado grandes, dejan de existir grados de compatibilidad entre las ciencias demasiado fragmentadas, o divorciadas entre sí, sus importantes actores y su entorno.

Al inicio de una revolución paradigmática, ya no se puede fragmentar, no se pueden crear productos que ya no funcionan en el entorno y que más bien aceleran las consecuencias negativas hasta el colapso: ese mundo de actores “desposeídos” y sometidos al caos, está obligado a ver la realidad en forma integrada y diferente. El cambio en las formas de desarrollo se hace inevitable y el desarrollo sólo tiene un sentido como implemento del proceso evolutivo.

Sin entrar en una consideración puntual de orden metodológico que excedería nuestro propósito y sobre todo nuestras capacidades actuales, estimamos que la analogía con ciertas características de los sistemas autorreferenciales establecidas por Niklas Luhmann pueden constituir una herramienta útil en este caso. Con las teorías de este autor, se puede observar un doble servicio que se desarrolla en paralelo: una reconstrucción de la teoría de sistemas y un esfuerzo por darle a la ciencia social una nueva base sistémica para su descripción. Nos interesa en particular la noción de sistema/entorno en tanto que punto de partida de todo análisis sistémico.

La sociología ha tratado de explicar cómo es posible el orden social y ha estado aferrada al individuo o a la materialidad de sus acciones, si bien el individuo participa de la sociedad, la sociología no puede colocarlo como “principio explicativo del orden social que no es solamente un sistema orgánico acoplado a una conciencia o sistema psíquico. Lo social no puede reducirse a lo orgánico ni a lo psíquico aunque presuponga la existencia de organismos y consciencias para poder existir” (Luhmann, 1997).

Los sistemas sociales pueden ser más o menos generales o específicos, dependiendo de su extensión y además generalmente podemos considerar todo sistema a su vez subsistema específico de uno más general. Por lo tanto, la búsqueda de un sistema de referencia adecuado para un estudio conveniente del sistema o subsistema específico, lo que Merton denominó “progresión metodológica”, es un proceso de abstracción progresiva, es decir, “el nivel máximo de abstracción se alcanza cuando se ha construido el sistema de referencia más adecuado para desarrollar el interés cognoscitivo que preside el estudio de un sistema determinado” (Baratta, 1989). Así en nuestro caso el subsistema “prejubilaciones” puede ser estudiado en relación a diversos sistemas de referencia, aunque parece que para una comprensión más adecuada de las políticas de implementación de las prejubilaciones a partir de los años 80, sea estudiado en relación con la estructura económica supranacional de la sociedad tardo-capitalista en que vivimos.

La dinámica de sistemas es un enfoque que nos ayuda a intentar interpretar la realidad, muy útil en “las frecuentes ocasiones en las que nos enfrentamos a una realidad con un número de parámetros limitados y sobre todo cuantificables; es un tipo de modelos menos formales pero que nos permiten obtener una visión más estructurada del problema” (Martín García: 2007). Los modelos de gestión que operan en la dinámica de sistemas pretenden establecer básicamente si la alternativa “x” es mejor que la “y”, por lo tanto el “objetivo básico es llegar a conocer las causas estructurales que provocan el comportamiento del sistema; esto implica ver como las diferentes acciones, efectuadas sobre partes del sistema, acentúan o atenúan las tendencias de comportamiento implícitas en el mismo”. (Martín García, 2007)

LA PREJUBILACIÓN

En nuestro sistema legal actual, se accede a la prestación por jubilación de manera general a la edad de 65 años, aunque también existen una serie de supuestos en los que dicha edad se puede ver reducida; son los casos conocidos como jubilación anticipada, a la que pueden acceder los trabajadores que cumplan determinados requisitos recogidos en la legislación laboral : profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa, etc., y personas que tengan unos grados de discapacidad determinados, entre otros.

En este sentido, existe una figura conocida como prejubilación, que no estaba regulada de forma explícita en nuestro sistema jurídico, por lo menos hasta la aparición de la ley 40/2007, con la consiguiente confusión e inseguridad en la configuración de lo que podíamos denominar como “contratos de prejubilación”, sin embargo, podemos definirlo como “la situación en que se encuentra un trabajador de avanzada edad y en razón a tal circunstancia, cuando se extingue su relación laboral sin expectativas de reingreso a la vida laboral activa y hasta el momento en que pase a percibir una pensión de jubilación, ya sea anticipada u ordinaria” (CES 2000). Por tanto, la prejubilación se nos presenta como una realidad compleja, debido a la variedad de situaciones que la comprenden, y de difícil detección en la realidad socio laboral.

Esta situación, a caballo entre el desempleo y la jubilación, consiste en un cese anticipado de la relación laboral de un trabajador que cuenta con una edad avanzada (entre los 50 y 60 años), que se presenta como una salida tanto para las empresas, que pueden renovar su plantilla dando acceso a la misma a trabajadores de menor edad, como para aquellos trabajadores que, teniendo una edad avanzada, tienen una difícil reubicación en el mercado laboral. Los trabajadores prejubilados, una vez se extinga su contrato y reuniendo determinados requisitos, pueden acceder al sistema de protección social desde dos posiciones: contributiva y/o asistencial.

La prejubilación es, por tanto, el lapso de tiempo que transcurre desde que se cesa en la relación laboral hasta que el trabajador está en condiciones de obtener la pensión de jubilación, es decir, hasta que cumpla 65 años o reúna los requisitos necesarios para acogerse a la jubilación anticipada. Se sigue manteniendo una relación con la empresa pero, no ya de carácter laboral, sino simplemente en cuanto a la relación con las percepciones económicas pactadas con la empresa, que generalmente consisten en el abono de una serie de cantidades económicas (indemnización que se encuentra fijada en función de la edad, los años de antigüedad, categoría profesional del mismo, etc.), así como el pago de las cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social durante un determinado número de años siguientes al cese, que se suma a la cantidad recibida en concepto de prestación por desempleo hasta que el trabajador pueda tener acceso a la pensión de jubilación.

Aunque el colectivo de prejubilados no es, en absoluto, un grupo homogéneo, el periplo jurídico-administrativo recorrido encierra situaciones heterogéneas que varían en función de factores como el sector económico, las causas de su salida, el grupo profesional, la fuerza de las organizaciones sindicales, las características de la empresa o la coyuntura político-económica; todo esto configura un panorama en el que las condiciones de salida de los trabajadores prejubilados son muy variables entre unos y otros, por lo que el trato puede ser muy distinto, por no decir discriminatorio.

También puede ser observado como un grupo bastante homogéneo de personas que confirman su realidad como prejubilados desde un condicionamiento positivo hacia la prejubilación, del que únicamente se escapa un único grupo de actores que, debido a la forma de materializarla, ven mermada su jubilación al tener que acogerse

obligatoriamente a la jubilación anticipada, con la consiguiente aplicación del coeficiente corrector sobre su base de cotización, es decir según la forma de materializar la prejubilación, se puede realizar de diferentes maneras, y fundamentalmente, dos:

1. Despido, de manera que los trabajadores prejubilados recibirán además de la correspondiente indemnización, los dos años de prestación por desempleo (y, en su caso, el subsidio de desempleo), mientras que la empresa les completa dicha cantidad percibida abonándoles una cantidad adicional, además de pagar las cuotas a la Seguridad Social para evitar que dichos trabajadores vean perjudicada la pensión de jubilación que pasarán a percibir cuando se dé el hecho causante de la misma.
2. “Acuerdo de voluntades”, que puede denominarse de diferentes maneras, en el que se plasmarán las condiciones económicas concretas de dicha prejubilación. En este sentido, existen numerosas empresas (sector bancario, telefónico, etc.) que tienen previstos Planes de Prejubilación para sus empleados, en los que pese a que se llega a pagar un porcentaje muy elevado del salario hasta alcanzar la edad de jubilación; esta se tiene que “coger anticipadamente” con la consiguiente merma en su pensión de jubilación.

La aparición de este pequeño grupo puede ser útil para comprender el sistema de prejubilados según la naturaleza de sus límites; es decir, los sistemas pueden clasificarse según su grado de homogeneidad y consenso entre los diferentes actores, entre dos polos opuestos: “sistema abierto” y “sistema cerrado”. En los sistemas cerrados una mayoría “homogénea” se extiende a todos los grupos de actores, casi siempre a excepción de uno que constituye una minoría disidente. Se hace necesario entonces observar la presencia de este segundo grupo como significativo, para considerar el sistema como cerrado, es decir, al detectar la presencia de una minoría, un grupo disidente, en relación a la realidad aceptada por la mayoría, refuerza el sistema cerrado y aumenta su capacidad de auto reproducción.

Paradójicamente, en sociedades complejas sujetas a procesos de rápida transformación, los circuitos no alcanzan la máxima reproductibilidad cuando a la homogeneidad entre las actitudes de los actores, se suma una pequeña excepción de un grupo particular de actores, que hace la función de “chivo expiatorio”, al que se dirige toda la hostilidad, integrando a la mayoría, y reforzando los argumentos positivos de la prejubilación en esa mayoría, gracias a la auto reproducción ideológica. La presencia de este grupo parece evidente dentro de los prejubilados, por lo tanto parece atisbarse la presencia de un sistema de control social que afecta a las personas que sobrepasan los 50 años de edad, y se encuentra latente en el ideario lógico futurible de cualquier trabajador. Como señala la profesora Amparo Almarcha, refiriéndose a Simmel, “si toda forma de interacción entre hombre es un proceso de socialización el conflicto deberá ser considerado de igual modo. Y, así, el conflicto tiene como finalidad la solución de dualismos divergentes o confrontaciones y es un modo de alcanzar cierta unidad”.

CAMBIO Y PROCESO: CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE PREJUBILACIÓN.

La modernidad capitalista e industrial constituye el marco en el que se desarrollan las prejubilaciones y pasan a coger peso dentro de las relaciones laborales, la introducción a gran escala de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la globalización de la economía y las nuevas formas de organización flexible del trabajo, son algunos de los más significativos cambios que conviven con el inicio de las prejubilaciones en el sistema socio laboral. Para intentar acercarnos desde una perspectiva dinámica es importante situar a las prejubilaciones en relación al proceso de cambio en el sistema socioeconómico.

En ciencias sociales, el concepto de cambio “implica diferencia en diferentes momentos temporales entre estados del mismo sistema” (Sztompka, 1995:27). Según cuál sea la dimensión o dimensiones del sistema que se encuentren inmersas en el cambio, pueden distinguirse diversos tipos de cambio:

- Cambio en los elementos últimos del sistema, en su composición, como por ejemplo migraciones, despoblación, o concentración.
- Cambio en la estructura, en las interrelaciones entre los elementos, como por ejemplo, desigualdades, aparición de autoridad, relaciones cooperativas o competitivas, etc.
- Cambio en las funciones de los elementos, como por ejemplo los roles.
- Cambio en las relaciones de los subsistemas, como por ejemplo la sumisión del sistema político al sistema económico.
- Cambio en los límites como por ejemplo la globalización
- Cambio en el entorno como por ejemplo deterioro medioambiental

Los cambios a veces son simplemente parciales, es decir, el sistema observado como un todo permanece intacto, y ningún cambio en su interior manifiesta una modificación en el estado de su conjunto. Esta modificación adaptativa podríamos considerarla un cambio en el sistema. En otras ocasiones, el cambio puede afectar aspectos vitales del sistema, produciendo una modificación en el conjunto, y como resultado, aparece un nuevo sistema diferente del anterior. Esto es lo que podríamos denominar como cambio de sistema.

El límite entre cambio DE sistema y cambio EN el sistema normalmente es fluido; ya que una serie de transformaciones en el sistema, comúnmente se acumulan, y acaban afectando y derivando en un cambio de sistema. Los cambios estructurales frecuentemente redundan en cambios de sistema. El concepto, anteriormente descrito, de cambio engloba una cantidad de aspectos del sistema, es decir, que los cambios muy difícilmente se presentan aislados, y normalmente están interconectados con otros cambios. Con el fin de intentar describir una secuencia de cambios interrelacionados e intentar observar las formas típicas de las conexiones, nace el concepto de proceso: “la pluralidad de cambios referidos a un mismo sistema y relacionados causalmente unos con otros, y que se siguen unos a otros de una forma secuencial en el

tiempo” (Sztompka, 1995)”. El sistema socioeconómico, por lo tanto no debería ser concebido simplemente como un estado, sino como un proceso sin fin de sucesos.

Para Sztompka, la imagen procesal de la sociedad significa que la “ sociedad debe ser concebida, no sólo como un estado constante si no como un proceso; no como un objeto semirrígido, sino como una corriente continua, sin fin, de sucesos” (Sztompka, 1995).

Un enfoque procesal que observa los sistemas con una perspectiva puramente dinámica es un enfoque que observa los sistemas en un proceso de composición y estructuración continua, en el que importan más los procesos, que los estados; los sucesos que ocurren dentro de un sistema, que sus elementos.

Estos dos conceptos nos proveen de un marco de reflexión productivo para abordar los desplazamientos que vamos a considerar, a condición de admitir que el mercado laboral pueda constituir un sistema; y aplicando la noción de sistema/entorno como punto de partida de todo análisis sistémico observamos como un cambio en el entorno, al que mas adelante dedicare un poco mas de tiempo, precipita un cambio en los límites del sistema empleo, con el fin de preservar la totalidad, pero estos cambios, inducen un proceso en el que las funciones de los individuos dentro del sistema se modifican. Luhmann (1997) afirma que los sistemas “se constituyen y se preservan a través de la producción y la preservación de una diferencia con el entorno, y utilizan sus límites para regular esta diferencia (...) el mantenimiento del límite significa el mantenimiento del sistema”. Los límites, sin embargo, “no suponen ninguna ruptura para la interdependencia” y ellos “no pueden ser pensados sin un afuera”. El concepto de límite, entonces, significa más bien que “los procesos fronterizos -por ejemplo, de intercambio de energía o información-, al cruzar el límite siguen funcionando, pero en otras condiciones -por ejemplo, otras condiciones de utilización o de consenso-”. Según esta perspectiva, las estrategias de recepción constituyen entonces la plataforma de evaluación de la diferencia sistema/entorno que venimos de estudiar, el encaje del sistema laboral y el subsistema formado por los prejubilados no sería sino la expresión de la dinámica del sistema de empleo contemporáneo, adherido a la sociedad tardo- capitalista.

Las relaciones complejas entre el “sistema empleo” y su entorno pueden entonces ser comprendidas como dialéctica entre la preservación de límites del sistema y los procesos de comunicación y de adaptación a otras formas actuantes en un contexto él mismo indefinidamente extensible. Los elementos del sistema que atraviesan las fronteras se “refuncionalizan”, sin perder sus relaciones con el sistema de origen, ya que “los observadores del sistema pueden constatar más continuidades entre sistema y entorno, y más procesos comunes que el propio sistema establece como base para su práctica” (Luhmann 1997). Desde este punto de vista, en esta migración, los grupos de prejubilados, reactualizan los nexos con las anteriores formas de exclusión del mercado laboral, convirtiendo la variable edad en discriminatoria de uno de los componentes del sistema económico.

Por lo tanto, supone que la inclusión de la variable edad como discriminatoria en el acceso al empleo, constituye otro aspecto de la “refuncionalización” del sistema de empleo, eso sí, para que el propio sistema continúe tiene que ofrecer a los elementos que por la edad atraviesan los límites del sistema, la posibilidad de seguir dentro del sistema económico, sistema en el que el subsistema empleo se encuadra, es decir, adoptar los roles propios de otro componente del sistema; y para ello facilita la circulación de estas reinterpretaciones de la vejez en un público que, ignorando a menudo el origen de estas políticas de empleo, la observa como una pieza más dentro de las diferentes modalidades de “modernización” del empleo, pero, sin atisbar, en ningún momento, que la inclusión de la edad se encuentra ligada a la caída de la demanda de factor trabajo, y que las grandes empresas practican las prejubilaciones disponiendo de otros capitales (estatales) y conceptuales (reinterpretación de la vejez).

REFUNCIONALIZACION DEL ROL CAPACITADOR Y EXCLUSIÓN SOCIAL

La salida anticipada del mercado laboral provoca una migración en los elementos últimos del sistema, pero este cambio en las funciones de los elementos, precipita un cambio en la estructura de sus interrelaciones generando un proceso de mutación dentro de las relaciones laborales, relaciones básicas en la estructura social moderna; que desemboca en una nueva estructura en las relaciones entre empleado y empleador. Pero ¿qué funciones?

En el estudio de sistemas de energía, aparecen siempre tres conceptos elementales. Estos son: la energía potencial, la energía cinética, y la disipación de la energía; además hay tres contrapartes físicas esenciales e idealizadas llamados componentes pasivos: capacitador, conductor e inductor. En la teoría económica convencional los tres componentes energéticos pasivos de la economía llevan el nombre de: capital, mercancías y servicios:

- La capacitación económica representa el almacenamiento de capital bajo una forma u otra, como por ejemplo el esfuerzo hecho por seres humanos.
- La conductibilidad económica representa el nivel de conductibilidad de las materias para la producción de bienes.
- La inducción económica representa la inercia del valor económico en movimiento. Es un fenómeno de población conocido bajo el nombre de servicios. Un inductor eléctrico tiene una corriente eléctrica como primer fenómeno, y un campo magnético como segundo fenómeno (inercia). En consonancia, un inductor económico tiene a un flujo de valor económico como primer fenómeno, y un campo de población como segundo fenómeno de inercia.

Dentro de la primera clase, el capital, existen tres subclases:

- El capital natural se relaciona con las materias primas y las fuentes de la energía. El trabajo en sentido económico, es la cantidad de “energía” desarrollada por seres humanos sobre una materia prima, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.
- La moneda se relaciona con la impresión del "dinero de papel" y acuñamiento de monedas; estos son asuntos que competen generalmente al gobierno.
- El crédito se relaciona con el préstamo del dinero para el interés, y su extensión de valor económico mediante cuentas de depósito.

Partiendo de esta división vamos a considerar al empleo, como un mecanismo que integra a la gran mayoría de los elementos que componen el sistema económico en su componente capacitador; aunque el poder integrarse en un sistema desde un rol capacitador dota a los elementos de:

- Autonomía y Autenticidad: Ayuda a valorar la concientización individual y grupal; además de la congruencia en las relaciones con los demás.
- Flexibilidad: genera creatividad, innovación y diversidad en las personas y en sus grupos. Desarrolla e impulsa habilidades, capacidades y conocimientos.
- Planificación: genera en los elementos proyectos, las estrategias de vida.
- Participación: integra a los elementos en el grupo, el aporte único de poder participar.

Parece entonces necesario asumir, que se podría desenmascarar la posición de un elemento dentro de los componentes del sistema dado, atendiendo a los roles con los que se acerca un elemento a ese propio sistema. Es decir, si observamos desde esta perspectiva las relaciones laborales conformadas en el sistema económico actual, parece evidente que la capacidad de autonomía, flexibilidad, planificación, y participación de los trabajadores, se encuentra subyugada, pasando a asumir ese rol capacitador del sistema económico otros elementos del sistema. Ya Marx nos explica que los humanos dejan de ser creativos y se orientan hacia la posesión de objetos y debido a esa total alienación de las funciones humanas una persona ya no puede satisfacer sus capacidades y necesidades.

En esta lógica parecen encuadrarse bien la modificación de los roles que pueden asumir los elementos del sistema, la función capacitadora es asumida por parte de las grandes empresas, que con el fin de preservar el sistema económico, implementan la figura del prejubilado; pasando, de autonomía del trabajador, a neoliberalismo o autonomía de las empresas; de flexibilidad en el trabajador a flexibilidad en la empresa /red, de plan del trabajador a plan de empresa; de inclusión social a exclusión social.

El concepto de exclusión social es ampliamente utilizado a partir de los años 80, para intentar explicar la raíz de los procesos de empobrecimiento, término que empieza a dar pistas de una nueva forma, de una sociedad red. La oficina estadística

de la Comisión Europea considera la exclusión social como “un fenómeno multidimensional que impide a los individuos participar plenamente en sociedad”; desde este aspecto multidimensional, se puede atisbar la existencia de tres dimensiones fundamentales: dimensión económica, dimensión institucional, y dimensión cultural. Estas tres dimensiones son distintas, pero tienden a vincularse y/o a potenciarse mutuamente; eso sí, la ausencia de capacitación en una de ellas tiende a profundizar en la exclusión social.

EL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA ESTRUCTURA SOCIAL.

Es fundamental para entender las relaciones laborales que se estructuran dentro de las sociedades contemporáneas, observar el trabajo como una relación social que ocupa un lugar primordial en nuestras sociedades, transformando su entorno mediante el trabajo el ser humano se ha convertido a sí “mismo” como individuo y como ser social; sin embargo, no fue hasta la revolución industrial, cuando el trabajo se convirtió en el “medio socializador dominante, y en factor central en el análisis de las sociedades humanas” (Köhler, H. y Martín Artiles, A., 2007), “dónde la actividad y las relaciones laborales estructuran el orden social y cultural” (Blanch, J.M., 2003). Por lo tanto, todo cambio en la base de las relaciones laborales, repercute en toda la estructura de la existencia humana.

Cuando me intento acercar a la noción de estructura social, debería entenderse que se refiere a una realidad que se compone de una totalidad integradora de un conjunto de miembros o elementos relacionados entre sí, formando un todo, y en continuo cambio, aunque la totalidad no varíe. Por lo tanto y simplificando un poco, cuando se habla de estructura social podemos hablar de las relaciones sociales que conectan individuos humanos. Pero ¿cómo los conectan?

Dentro de la sociedad que surgió en torno al sistema capitalista, el trabajo y las relaciones laborales, es el punto de partida para el estudio de la estructura social. Tanto en Durkheim como en Marx, la división social del trabajo es la causa para comprender la evolución de la sociedad, “sin embargo, mientras que para el primero esta división supondrá la forma más alta de integración social, la solidaridad orgánica y una de las bases del orden social, para el segundo la división social del trabajo será el origen de las contradicciones sociales” (Almarcha, A., 1995).

Cuando Weber posteriormente, profundiza en la teoría del cambio, observa un progresivo desarrollo en la estructura social del capitalismo, la institucionalización del trabajo asalariado como fundamento de un modo de estar y de vivir en el mundo, de pensar y sentir la propia experiencia social, compartido por la gran mayoría de la población; el trabajo asalariado ya no se reduce a una simple práctica individual relacionada con la organización de la subsistencia familiar, sino que llega a ser “la

institución social fundamental del nuevo modelo moderno de economía, sociedad y cultura industrial” (Köhler, H. y Martín Artiles, A., 2007).

En la actualidad la estructura económica neoliberal que se viene configurando en Occidente desde la década de los 70, y la nueva configuración del mundo: la globalización económica, está provocando la pérdida de la realidad del trabajo como un concepto basado en la producción y en el reparto y redistribución de los beneficios. Esto “se demuestra en el hecho de que la posición material de los trabajadores ya no depende de los salarios, sino de las condiciones de consumo y unos sindicatos que luchan por unos aumentos marginales del nivel salarial que no pueden influir en la situación económica de ellos” (Luhmann, 1988). Vemos entonces que para Luhmann esa migración dentro de los componentes del sistema ya es un hecho.

Por otro lado, Luhmann manifiesta que el trabajo ya no puede luchar contra el capital, sino que tiene que luchar a favor de su permanencia en la producción. Para el capital, “el empleo de mano de obra es más contingente que nunca, una opción más entre múltiples alternativas” (Luhmann, 1988). Parece evidente entonces que los trabajadores intentan mantener su función inductora, es decir de acceso a servicios, o lo que es lo mismo mantener las condiciones de consumo.

Por lo tanto, la instauración de las prejubilaciones se desarrolla dentro de la “crisis de la sociedad salarial”, y los prejubilados se ubican dentro de “la compleja amalgama integrada por personas empleadas y subempleadas que roza los márgenes del sistema, y queda ubicada en los espacios sociales que abarcan la vulnerabilidad, la indefensión y la exclusión”, (Blanch, J.M., 2003); Interesa más la preservación del sistema económico que asumir que el empleo, representa una posibilidad de integración simbólica, por la adopción y la práctica de ciertos signos identitarios fuertes; y que, por lo tanto la exclusión del mercado laboral genera unos impactos.

Un nuevo paradigma, el paradigma informacional, inicia un cambio en el entorno, los sistemas reproducen la diferencia entre sistema y ambiente en su interior moviendo sus límites, generando nuevos subsistemas funcionales (la prejubilación), y que cumplen su función específica con más eficacia que el sistema global anterior. Por lo tanto, la inclusión de la edad como lastre capacitador, se asemeja a un subsistema de control generado por el capital para la continuidad del sistema capitalista, ya que posibilita la inclusión de los elementos que quedan excluidos del mercado laboral en otro de sus componentes. Es decir, el trabajo asalariado y las relaciones laborales componentes centrales y característicos de la estructura de la sociedad contemporánea, organizada en torno a una economía de mercado “que compra y vende trabajo-mercancía, y regulada por un derecho del trabajo, que establece las reglas del juego de las relaciones laborales entre capital y trabajo” (Blanch, J.M., 2003), refuncionaliza las funciones de los actores dentro del sistema económico, iniciando un proceso que podría acabar desembocando en una mutación en la estructura social.

Castells nos ofrece una síntesis del cambio en el trabajo y en las relaciones laborales: “la crisis de los modelos del desarrollo económico, tanto capitalista como es-

tatista, impulsó su reestructuración paralela a partir de mediados de los años 70. En las economías capitalistas, empresas y gobiernos adoptaron varias medidas y políticas que, en conjunto, llevaron a una nueva forma de capitalismo. Esta se caracteriza por la globalización de las actividades económicas centrales, la flexibilidad organizativa, y un mayor poder de la empresa en relación con los trabajadores”. (Castells, 2000).

Los sistemas, y por lo tanto el sistema laboral pueden concebirse como el objeto resultante de la compleja interacción de tres tipos de factores:

- La irrupción de factores imponderables de innovación y discontinuidad (ruptura).
- La prolongación y desarrollo de tendencias actuales (continuidad).
- La ejecución de planes presentes (construcción).

Es importante situar a las prejubilaciones dentro de lo que Khun nombro, especialización (o la compulsión de crear artificios reductores) que se instauran en la sociedad tardo-capitalista a partir de los años 80 y dentro de su correspondiente forma institucional. Es el tiempo del desarrollo “tranquilo”. La continuidad del sistema capitalista construye sutilmente artificios que refuncionalizan el rol de capacitador económico en los individuos, rol que en el sistema capitalista cobra gran importancia dentro de la estructura social; pero como nos muestra Khun llega un momento en el que ya no se puede fragmentar, no se puede crear productos que ya no funcionan en el entorno y que más bien aceleran las consecuencias negativas hasta el colapso. El cambio en las formas de desarrollo se hace inevitable. Y el desarrollo solo tiene un sentido como implemento del proceso evolutivo: la ruptura.

LAS RELACIONES LABORALES DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE UN NUEVO ENTORNO ECONÓMICO: LA SOCIEDAD RED

Como refiere Juan José Castillo, no estamos ante el fin de la sociedad del trabajo, el trabajo ni se crea ni se destruye, simplemente se transforma, esta ante nuestros ojos pero no se ve; se realiza pero no esta pagado; cumple mas funciones en el mismo tiempo; y tiene un carácter fluido, borroso. Estamos pues ante una transformación pero ¿cuál?

Para Castells, la revolución digital que surgió a partir de los años 70 aporta la base material de una reestructuración del sistema capitalista, creando el “nuevo sistema tecno-económico de capitalismo informacional” (Castells 2000); la era informacional esta cambiando la estructura social: la “sociedad red”. El concepto de red de Castells, mantiene ciertas similitudes con el de sistema, pero evita algunas rigideces de este como la de un único principio de diferenciación.

“En el nuevo modo de desarrollo informacional, la fuente de productividad estriba en la tecnología de la generación del conocimiento, el

procesamiento de la información y la comunicación de símbolos. (...) Cada modo de desarrollo posee asimismo un principio de actuación estructuralmente determinado, a cuyo alrededor se organizan los procesos tecnológicos: el industrialismo se orienta hacia el crecimiento económico, esto es hacia la matización del producto, el informacionalismo se orienta hacia el desarrollo tecnológico. (...) Las redes, por definición, no tienen centros. Funcionan según una lógica binaria: inclusión/exclusión. Todo lo que se encuentra dentro de la red es útil y necesario para su existencia: Lo que está fuera no existe desde la perspectiva de la red y tiene que ser o ignorado (irrelevante para la función de la red) o eliminado (si compete en objetivos o resultados). Si un nudo de la red deja de rendir en su función útil para la red será excluido y la red se organiza a sí misma. (...) ¿Pero quien programa la red? Actores sociales, naturalmente. Por consiguiente, hay una lucha social para asignar los objetivos a una red” (Castells, M. 2000)

Las relaciones laborales en la sociedad red tienen su base organizativa en la empresa red compuesta por diversos sujetos y organizaciones en constante modificación, frente a los conceptos clásicos de una organización, como el aparato burocrático de Weber. Por lo tanto, el proceso de cambio de las relaciones laborales como uno de los pilares fundamentales de la estructura social contemporánea, está precipitando ese mundo de actores “desposeídos” y sometidos al caos, que está obligado a ver la realidad en forma integrada y diferente al que Khun refería que se observan en el inicio de una revolución paradigmática.

Las dificultades que un grupo tienen problemas para integrarse en alguno de los sistemas, la marginalidad, ese grupo de actores que se mueven en los límites del sistema, y que muchas veces son utilizados por este para garantizar su continuidad desplazando sus límites; se modifica, y se hace más conveniente la exclusión social, más “correcta” para nombrar esta característica dentro de una nueva estructura, en la que la dificultad está en integrarse en redes. Es evidente entonces que las redes sociales, como las que algunos prejubilados tejen, debería de ser un ejemplo de inclusión en la estructura social de la sociedad red, en el nuevo paradigma que sugiere Castells, un individuo sujeto a cambio se debería modificar en consonancia; por lo tanto la realidad inter-individual de los prejubilados podríamos decir que depende de la red de conexiones que teja, serán el campo interindividual por el que el individuo extiende sus relaciones.

EL FUTURO DE LAS PREJUBILACIONES.

¿Es conveniente arrojar del núcleo de la población activa a los trabajadores de 45 o 55 años, para relegarlos a una situación de no trabajo continuado? Y ¿es sostenible para el sistema que un trabajador perciba durante 35 o 40 años una pensión de

jubilación? ¿Es sostenible para la estabilidad psicológica del trabajador sentir que es un despido laboral y que debe buscarse otras ocupaciones sin haber cumplido los 50 años? Finalmente, ¿es sostenible para las empresas tratar como sobrantes a trabajadores con talento y formación acumulados y con la experiencia que da una larga trayectoria?

Ante una realidad económica, con relaciones laborales desastrosas unos pretendemos mostrar la cosa tal y como es, otros muestran una imagen distorsionada y los últimos pretenden ponerle una capa al asunto. El término prejubilación es uno de estos casos en el que el uso de las palabras en determinado contexto parece legitimar situaciones y dotarlas de un contenido positivo, cuando en realidad en muy pocas ocasiones lo tiene. Aunque el modo como se cuenta la historia influye no solamente en la comprensión del pasado, sino también del presente y del futuro.

Atendiendo a lo políticamente correcto, la prejubilación es una circunstancia a la que se llega generalmente por causas económicas u organizativas de las empresas, que proponen a sus trabajadores de mayor edad una salida de la empresa alternativa al despido, ofreciéndoles unas condiciones económicas más favorables que las que obtendrían con un despido tradicional (es decir, por encima del mínimo indemnizatorio legal); por otra parte, la edad media de los trabajadores se ha incrementado, ha sido necesario configurar una alternativa que permita tanto a trabajadores como a empresas cesar de manera anticipada las relaciones laborales para poder permitir la entrada al mercado laboral de trabajadores más jóvenes.

Cuando en los años cuarenta se estableció la jubilación a los 65 años, la esperanza de vida rondaba los 55 años. En la actualidad, la esperanza de vida es de 87 para las mujeres y de 83 para los hombres. Por ende, también se podría desenmarañar otra lógica, la de recurrir al maltrecho colectivo de mayores de 50 años para solucionar problemas a corto plazo sustituyéndolo por otros colectivos de menor coste salarial.

“En España, sobre todo en los últimos diez años, las prejubilaciones han sido utilizadas, conscientemente, como herramienta para que la tasa de desempleo no subiese más de lo que ya subía utilizando esa herramienta. Una compañía (grande) llegaba a la conclusión (cierta) de que ya no necesitaba al 20% de su plantilla. ¿Qué hacía?, lo prejubilaba, y las Administraciones lo incentivaban y lo bendecían. La empresa se quitaba un lastre de encima, los sindicatos se desprendían de un muerto, los Gobiernos -municipal, regional, nacional- arreglaban sus estadísticas, y quienes se iban a casa lo hacían con el bolsillo más seguro que si hubieran sido despedidos. El dinero público jugaba una función, claro, pero ese dinero es de todos. El caso más sonado lo recordarán: aquella compañía que prejubiló a trabajadores de 48 años de edad (y porque no le dejaron bajar más en la escala de edades, que sí no (...)). Pero ahora salen con que las prejubilaciones son pecado mortal. ¿Qué ha pasado de lo que no nos hemos enterado?”(Niño, S. 2009).

La aparición de la ley 40/2007, en la que se incluye explícitamente, y por primera vez en el ordenamiento jurídico español el termino prejubilación, para referirse a la “equiparación de los contratos individuales de prejubilación a los acuerdos colectivos”, puede ser significativa para percibir la ruptura del sistema de control prejubilados, se elimina el “chivo expiatorio”, se regulan y equiparan los contratos de prejubilación, se abre el sistema y las sinergias fluyen, la información; pero, ¿por qué ahora?

Al inicio de una revolución paradigmática cada sistema y subsistema contiene un proceso interno que se desarrolla sobre la base de la acción, interacción y reacción de distintos elementos. Dado que los procesos son dinámicos, suele denominarse como variable, a cada elemento que compone o existe dentro de los sistemas y subsistemas. Pero, no todas las variables tienen el mismo comportamiento; sino que, según el proceso y las características del mismo, asumen comportamientos diferentes dentro del mismo proceso de acuerdo al momento y las circunstancias que las rodean. En la sociedad red se están generando nuevos modelos de desarrollo, en los que ya se es consciente de que la demanda de trabajo es claramente decreciente, por lo que las necesidades de factor trabajo van a ir a la baja lo que, de seguir con el esquema anterior, dispararía las peticiones de procesos “prejubiladores”; y la cantidad de fondos de los que el Estado va a disponer, muestra una tendencia decreciente, por lo que cada vez podrán ser atendidas un menor número de solicitudes de procesos de prejubilación.

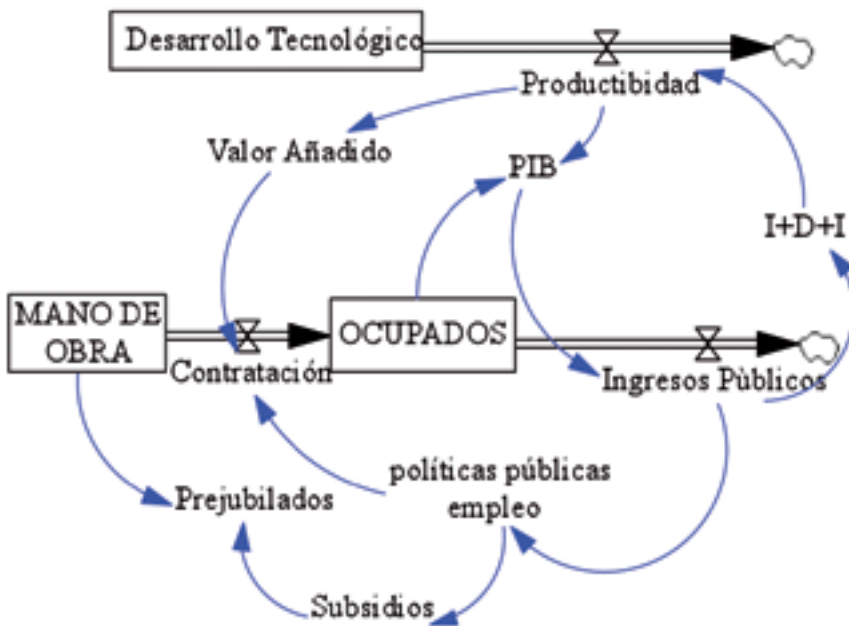


Fig.1: Diagrama de Forrester “sistema de prejubilados”.

CONCLUSIONES

1. La ausencia de datos es significativa.
2. La inseguridad jurídica con la que los prejubilados se enfrentan a su situación genera cierta indefensión.
3. La aparición de la variable edad como discriminante en el mercado laboral parece nacida dentro del sistema capitalista como una modificación en los límites del sistema que tiene como misión el preservar la totalidad.
4. Los prejubilados “refuncionalizan” su dimensión económica.
5. Un cambio en las funciones económicas provoca un cambio en los papeles ocupacionales.
6. Las relaciones laborales son básicas dentro de la estructura social moderna.
7. Las revoluciones en las estructuras sociales son producto de crisis incontrolables.
8. La explosión de la tecnología de la información genera la infraestructura de una revolución científica.
9. El cambio en las formas de desarrollo se hace inevitable, la sociedad debe ser vista en forma de red, forma en la que comienza a cobrar mucho sentido la expresión exclusión más que la de refuncionalización.
10. En una revolución paradigmática, los artificios generados ya no funcionan, las prejubilaciones ya no serían un buen instrumento.

BIBLIOGRAFÍA

- Almarcha, A. 1995; “El cambio social. Factores explicativos”, Tema 21, pp. 173-202, en Alvira Marín, F. (coord.), *Sociología. Vol. I. Temas de Materias Sociales*. Madrid: M.A.P.
- Alessandro Baratta 1989; “Introducción a una sociología de la droga: problemas y contradicciones del control penal de las drogodependencias”, pp. 73-94, en *Estudios penales en memoria del profesor Agustín Fernández-Albor*, Universidad de Santiago de Compostela, Servicio de Publicaciones.
- Blanch Ribas, Josep María (coordinador), 2003; *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona: UOC.
- Castells, M. 2001; *La era de la información. Vol. 1: La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castillo, J. J. 1998; *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid: Tecnos.
- González Radó, V; *Sociología: Teoría y Método de las Ciencias Sociales*. Santiago: Tórculo Edicions.

- Izquierdo, Luis R.; Galán, José M.; Santos, José I.; Del Olmo, Ricardo. 2008; “Modelado de sistemas complejos mediante simulación basada en agentes y mediante dinámica de sistemas”: *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Vol. 16. pp. 85-112.
- Kohler, Holm-Detlev y Martin Artiles, A. 2007; *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta publicaciones.
- Kuhn, T. S. 2006; *La estructura de las revoluciones científicas*, Madrid: F.C.E.
- Luhmann, N. 1998; *Sistemas Sociales. Lineamiento para una Teoría General de Sistemas*. Barcelona: Ed. Anthropos.
- Luhmann, N. 1996; *Introducción a la teoría de Sistemas*. México, D.F.:
- Luhmann, N. 1997; *Observaciones de la modernidad. Racionalidad y contingencia en la sociedad moderna*. Barcelona: Paidós.
- Martin García, Juan. 2007: “Sysware; La toma de decisiones empresariales en un mundo complejo”. Apuntes de Curso.
- Niño Becerra, S. 2009; *El Crash del 2010*. Barcelona: Del Lince.
- Sztompka, P. 1995; *Sociología del cambio social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Toharia, L. 1993; *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*. Madrid.