

## **El rol de los prejubilados en las sociedades postmaterialistas: Un enfoque teórico**

HÉCTOR TEJÓN SÁEZ<sup>1</sup> \*  
Universidad de A Coruña

### **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

<sup>1</sup> \* Esta comunicación fue publicada posteriormente, bajo el título: “Racionalidad y Posmodernidad. La fractura del trabajo tradicional. Una reflexión teórica al problema de la prejubilación” con ISSN 1989-4988 en *Revista de Clases de Historia* (Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales) Artículo N°52 28 de octubre de 2009

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 Galbraith<sup>2</sup> 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 “tediosidad” 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 Hera<sup>3</sup> 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.

Se produce 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 jóvenes. En estratos más avanzados parece cumplir una función antinómica; no se valora si no que se integra dentro de la condición del

<sup>2</sup> J Galbraith, J.K., *La economía del fraude inocente, la verdad de nuestro tiempo*. Barcelona, Crítica 2004

<sup>3</sup> Alcover de la Hera, C. y otros, “Factores implicados en la decisión del retiro laboral temprano” *Revista de Psicología Social Aplicada*, Vol.15, nº 1-2,2005.

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, tal como señala Charles Taylor<sup>4</sup>, 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 Herrera (2005:50) en su artículo sobre Parsons, 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 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 (Alcover 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 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 Weber ya había señalado los problemas derivados de la burocracia a través de su teoría sobre la “jaula de hierro”, los recientes aconteci-

<sup>4</sup> Taylor, C. *Imaginario Sociales Modernos*. Barcelona, Paidós, 2006

mientos 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 veíamos más arriba, 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 Hera<sup>5</sup> 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 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 Alcover de la Hera, garantice el sustento necesario para poder vivir. Dejando a un lado la posibilidad que los diferentes niveles de vida están 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

<sup>5</sup> Ib. (142,143)

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 paritario, 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.

#### LA INVISIBILIDAD ESTADÍSTICA.

Conocemos la definición teórica y podemos entrever los problemas que derivan de la prejubilación, pero, ¿cuál es la verdadera realidad?. La sociología, como ciencia, se enfrenta a una reducción estadística de los procesos sociales para su posterior análisis. La aproximación a una realidad cualitativa se lleva a cabo cuantitativamente. Es decir, el eterno debate de como ser una ciencia condujo a la sociología al diseño de una metodología científica para medir procesos humanos.

La objetividad del número, garante la objetividad del proceso. *“El fósil que todavía se enseña como actividad científica paga sus rentas con pretensiones de precisión y anticipación, cada año más erosionadas por la experiencia (...) Ciertamente, no es posible calcular aquello que va inventándose a golpes de energía y suerte, en procesos de auto-organización”*. Estas palabras del profesor Escotado<sup>6</sup> ilustran la situación de “cientificismo” de la sociología; necesitada de datos para refrendarse como ciencia, poco a poco se separa de un conocimiento racional hacia uno donde los resultados científicos alcanzan altas dosis de “teología” y dogma no teísta.

Viene esto al caso, porque el problema de la prejubilación arroja una gran carencia para el investigador: la falta de datos y de rigor en la medición del fenómeno. La situación laboral de los prejubilados se entreve a través de la opinión publicada, señalados como víctimas de los, mal llamados, reajustes económicos, figuran como “despidos negociados” y aceptados “libremente” por el trabajador.

Como el número dota de rigor al resultado, y el resultado se refuerza ante una realidad comprobable de modo tangible, los datos sobre la prejubilación se caracte-

<sup>6</sup> Escotado, A., *Caos y Orden*, Madrid. Espasa Calpe, 1999.

rizan por su ausencia y vaguedad. El Instituto Nacional de Estadística, “maná” de la información para el sociólogo ávido de datos elevados a verdad universal, no recoge ningún tipo de información sobre este colectivo. Si podemos encontrar datos sobre los parados de larga duración -en relación al tiempo de búsqueda de trabajo- así como los procesos de regularización de empleo a lo largo de los últimos 20 años. El problema es que la estimación que se pueda llevar a cabo, es por definición, distorsionadora de la realidad, pues está incompleta.

Al no existir un marco legal que regule la situación, no existe un registro de “casos” fiable. Resulta curioso, como teniendo la cantidad (prejubilados) no podemos obtener la medida, sino sólo la aproximación. Por tanto el papel de la ciencia, por decirlo de algún modo, no es refrendar sino más bien especular, y no por ello es falsa o errónea.

El problema radica en que a través de los expedientes de regulación de empleo, lo que serían despidos improcedentes se convierten en convenios, o “condiciones negociadas” a la baja, en relación a cada grupo de trabajadores. El problema, es que en el caso de los prejubilados, se dispone de una persona cuya reinserción en el mercado laboral a partir de los 50 años es, cuanto menos, complicada; y su cualificación sí es la adecuada para desempeñar su trabajo. No obstante, la expulsión del mercado laboral, en apariencia pactada, parece ser la mejor solución desde el lado de la empresa.

Al tratarse la mayoría de las veces de empresas privadas (a excepción de casos como RTVE u otros entes dependientes del estado) las personas son recolocadas bajo el epígrafe de “reducción de costes” o “reestructuración de la plantilla” en el argot laboral. Sin embargo, dichos conceptos son protagonizados y moldeados por individuos, los cuáles, se enfrentan a una situación, como veremos en el siguiente epígrafe, novedosa. No están trabajando, pero perciben una remuneración. Como no cumplen los requisitos para jubilarse se encuentran en la lista de población activa, pero no ocupada. Aún percibiendo una indemnización por su despido cobran un subsidio de desempleo. Y el tiempo que deberían estar cotizando para garantizarse su sistema de pensiones, lo cubre, a veces y en parte, la empresa a la que pertenecían (en el mejor de los casos) previo acuerdo durante la negociación. Con lo cual, tenemos a un persona, ya sea hombre o mujer, que figura en varias clasificaciones estadístico-sociales sin estar realmente en ninguna.

El problema de la medición del fenómeno conlleva la dificultad de diseñar políticas o medidas sociales dirigidas al colectivo, puesto que se desconoce el impacto real. Esto visto desde una óptica tecnocrática, pero que, sin duda, bajo la pelea de refutación científica del fenómeno, esconde algo mucho más evidente. El problema de la prejubilación tiene dos vertientes claras. Por un lado si las condiciones económicas son lo suficientemente satisfactorias para no experimentar una pérdida de la calidad de vida, el proceso traumático, evidentemente, es menor. Por otro, depende de la actitud personal del individuo. La inclusión social, viene marcada por la integración laboral, si ésta falla, el mundo de vida cambia. Lo positivo o negativo del mismo dependerá de la situación y condiciones particulares de cada individuo. Como decíamos, si la ausencia de trabajo se presenta como carencia de bienestar, la percep-

ción será negativa. Si la misma ausencia de trabajo no lleva aparejada esa carencia material, dependerá de diversas motivaciones individuales: realización en el trabajo, tediosidad del mismo, ánimo ante la vida, y un largo “etcétera” de factores psicosociales que determinen la percepción de la prejubilación.

El problema de la invisibilidad metodológica es la dificultad para encarar y comprender el fenómeno social que supone una situación laboral novedosa donde un despido improcedente no se canaliza a través de una protesta social de máximos, si no que depende de las condiciones percibidas a la hora de aceptar el mismo bajo el nombre de ERE, prejubilación o indemnización laboral. Como diría Beck<sup>7</sup>, en sociedades de necesidad, el problema deviene del reparto de la carencia, y en sociedades de riqueza del reparto del riesgo. Como el riesgo obedece a la posibilidad de que un peligro acontezca o no bajo unas determinadas condiciones, es la exposición a esas condiciones lo que determina la variabilidad de esa posibilidad. He aquí la clave, y es que la posibilidad de negociación de unas condiciones de despido al alza siempre es menor que unas condiciones a la baja. Y es entonces cuando lo que parecía simple “predicción agorera” o imposibilidad inminente, se convierte en tendencia o peligro real, llamada para cualquier persona de a pie, problemática social.

## LOS ROLES EN LAS SOCIEDADES POSESTRUCTURALISTAS

Apuntaba Herrera (2005:50) lo que Parsons concluía: “*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.

Señala Blumer<sup>8</sup> que: “*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 “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

<sup>7</sup> Beck, U., *La sociedad del riesgo global*, Madrid. Siglo XXI, 2006

<sup>8</sup> Blumer, H. *El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método*, Barcelona. Hora, 1981

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, según Goffman (1961:106) “*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, prejubilada.

Pero, como señala Mead, según referencia de Blumer (1981: 63) 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.

Si la institución ha desaparecido como referencia, con ella los valores, las normas, y 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 pasa a no desempeñar un trabajo, si no que su comunicación hacia 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 Parsons, estará 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 dismantelar 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; y esa identidad ya no es recibida, si no construida (Lyon, 1994:46). Por tanto, va a encontrarse con un mundo donde la tradición es desbancada por la racionalidad; 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” como 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 -puesto que en nuestro caso, nos referimos a la franja de 55 años y más, 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, si no que simplemente es desplazada por el interés por la novedad, el cambio continuo y la experimentación materialista del “sí mismo”.

## CONCLUSIÓN

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 ser tan decisivo. El estudio sectorial de los problemas de una sociedad envuelve y envuelve 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 pero la importancia que cada grupo de presión ostenta como universal, si resulta relevante.

La multidisciplinariedad ayuda a tener una visión más profunda de los procesos, pero no debemos pecar de autocomplacencia. Analizar el problema de la pre-jubilación 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 determinan los condicionantes que rodean el mundo de vida del individuo.

Sabemos, sin necesidad de ciencia, que 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, junto a una imposición racional instrumental para 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 marcó 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). Pasa 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, nos situamos ante lo que Bauman señala como “descontentos de la posmodernidad”: el individualismo imperante en todos los órdenes de la vida, es decir fruto de la injerencia de las lógicas del mercado en los procesos vitales según Jameson<sup>9</sup>. Se configura una existencia de retrospección y consumo personal, que cuando cesan las condiciones para llevarla a

<sup>9</sup> Jameson, F. *El giro cultural escritos seleccionados sobre el posmodernismo*. Buenos Aires. Manantial, 1999

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<sup>10</sup>, “*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.*” (Fromm: 1990)

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcover de la Hera, C.M<sup>a</sup>. 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.
- Bauman, Z. *La posmodernidad y sus descontentos*. Akal. Madrid. 2001
- Blumer, H. *El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método*, Hora. Barcelona.1981
- Beck, U. *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Ediciones Paidós Ibérica. Madrid. 2006
- Fromm,E. *El corazón del hombre*. Fondo de cultura económica. México.1990
- Escotado, A.,*Caos y Orden*. Madrid. Espasa Calpe. 1999
- Escotado, A., *El espíritu de la comedia*, Madrid. Anagrama. 1992
- 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.**
- Herrera Gómez,M. y Soriano Miras,R. “La teoría de la acción social en Earving Goffman” en *Papers* 73, 59-79, 2004.
- Jameson, F. *El giro cultural escritos seleccionados sobre el posmodernismo* Manantial. Buenos Aires. 1999
- Lyon, D. *Postmodernidad*. Alianza. Madrid.1994
- Taylor,C. *Imaginario Sociales Modernos*. Paidos, Barcelona, 2006

## Héctor Tejón Sáez

Licenciado en Sociología.

Doctorando por la Universidad de A Coruña con la tesis: “A construcción da identidade posmoderna a través do consumo de cine de masas do século XXI”.

Actualmente investigador contratado por la Xunta.

Autor del libro: *La siniestralidad vial: un problema desconocido*, Madrid Sepha. 2008

<sup>10</sup> Fromm, E. *El corazón del hombre*, México FCE, 1990 Pág. 86