

Excluidos del mercado de trabajo. Prejubilados andaluces afectados por procesos de reestructuración industrial

Outcasts from the job market. Pre-pensioners harmed by industrial restructuring in Andalusia

Carmen Rodríguez Guzmán

Profesora Asociada en el Departamento de Administración de Empresas, Contabilidad y Sociología. Universidad de Jaén.

RESUMEN

En las sociedades capitalistas industrializadas, basadas en el trabajo asalariado, éste proporciona unos ingresos, un modo de vida y una identidad social. La inserción laboral constituye, por tanto, un eje fundamental en los procesos de integración social. Carecer o no de empleo condiciona severamente las posibilidades de consumo y el ejercicio efectivo de los derechos de ciudadanía reconocidos. Los procesos de exclusión, íntimamente relacionados con los "nuevos" modelos productivos emergentes, son la prueba fehaciente de la quiebra de los derechos sociales asociados al trabajo. En este marco ubicamos los procesos de expulsión del mercado laboral de la fuerza de trabajo madura sufridos por los prejubilados y los jubilados anticipados. Nuestro análisis abarca desde principios de los años 80 hasta la actualidad, haciendo especial referencia al contexto andaluz sin dejar de enmarcarlo en el del Estado español.

ABSTRACT

In industrialized and capitalist societies, based on a salaried work, employment provides an income, a way of life, and a social identity. Being part of the work force represents the core in the process of social integration. To get a job, or not, determines the opportunities of consumption and the real practice of citizenship. The processes of exclusion, in intimate relation with the "new," emerging productive models, are the irrefutable demonstration of the break of the social rights associated with the work. Within this framework, we place the process of marginalization from the job market, suffered by the pre-pensioners and early pensioners. Our analysis spans the period from the beginning of the 80's until today, making special reference to the context of Andalusia and Spain.

PALABRAS CLAVE | KEYWORDS

exclusión | mercado de trabajo | prejubilación | reestructuración industrial | desempleo | Andalucía | exclusion | job market | pre-pensioners | industrial restructuring | unemployment | Andalusia

I

Las demandas empresariales de flexibilidad son una constante desde hace dos décadas. Durante este tiempo, a través de respuestas parciales y discontinuas, el sistema capitalista ha ido mutando hacia un modelo que tiene como característica básica la flexibilidad, sobre todo, en lo concerniente a la gestión de la fuerza de trabajo (Recio 1988). Producción ligera, especialización flexible o toyotismo son algunas de sus denominaciones. Las empresas deben hacer frente a la intensificación de la internacionalización de la producción, la expansión de los mercados y el aumento de la competencia. Mientras tanto, se asiste al predominio económico de la esfera financiera y a la subordinación de los mercados de trabajo a los mercados de capital (Alonso 1999). Las actividades estacionales basadas en las modas van en aumento, obligando a un ajuste rápido de la producción y a la desaparición de los stocks de producción. Las consecuencias sobre la plantilla son el ajuste permanente del volumen (eventualidad) y de la actividad (movilidad interna). La salida fácil y atractiva para los empresarios consiste en responder a la alta competitividad con la reducción de los mecanismos de protección social y ambiental. La implantación de este sistema exige la utilización de una fuerza de trabajo fácilmente movilizable, dócil y barata cuyos costes son, en buena medida, trasladados a la colectividad. En todo este proceso, serían las nuevas

tecnologías las que, por otra parte, han permitido la realización de estas prácticas.

En este contexto de alta inestabilidad las empresas deben gestionar sus recursos de forma que obtengan el mayor éxito posible. En el caso que nos ocupa, nuestro interés se centra en los llamados Recursos Humanos, cuya gestión consiste en, a todos los niveles de la organización, atraer, seleccionar, promover, recompensar, motivar, utilizar, desarrollar, conservar y/o despedir a los empleados (Beer *et al.* 1989: 4). Las empresas llevan a cabo políticas de mano de obra diversas en relación con sus propias características: la posición que ocupa en el tejido productivo (empresa núcleo o empresa mano), el ritmo y las expectativas de crecimiento, el tamaño de la empresa, el tipo de bienes que produce (si compite por calidad o por precio), y las condiciones de movilización de la fuerza de trabajo (la tasa de desempleo, el grado de facilidad para ser despedido, el poder empresarial). No obstante, las presiones del mercado, la presencia de un sindicato y la intervención del Estado, constituyen los principales condicionamientos (Prieto 1995). Todo esto nos muestra la complejidad y diversidad de los factores que configuran la gestión de la mano de obra en las empresas.

Según Edwards, la política de mano de obra "implica todos los medios a través de los cuales las empresas reclutan, motivan y controlan a sus empleados" (1987: 114). Las decisiones empresariales tomadas al respecto marcan las condiciones de inserción de los trabajadores en el puesto de trabajo, sus posibilidades de promoción y, por tanto, su calificación dentro de la plantilla como susceptibles de inversión formativa o bien como fuerza de trabajo sustituible. Nunca se ha podido hablar de un mercado de fuerza de trabajo homogéneo, y hoy menos aún, pues asistimos a una profundización de la segmentación del mercado de trabajo (Recio 1995 y 1999), a un proceso de diferenciación laboral, por completo funcional para las necesidades de uso flexible y de control de la mano de obra.

Las prácticas segmentadoras de la fuerza de trabajo, sancionadas institucionalmente, persiguen hacer de los trabajadores una suma de individuos sin referencias colectivas y anular las condiciones posibilitadoras de cualquier acción común. De modo que "cabe leer el proceso de reestructuración del capital en términos de un proceso de desestructuración de la clase obrera" (Bilbao 1995: 49). El cambio del papel legitimador del Estado en el proceso de acumulación capitalista, concretamente, el relajamiento en sus funciones protectoras, la pérdida de fuerza de los sindicatos -de por sí, débilmente implantados en España- y el aumento del poder empresarial delimitan un panorama de creciente individualización de las relaciones laborales, que tiene en la situación del mercado de trabajo, a un mismo tiempo, su consecuencia y su condición de posibilidad.

La situación del mercado de trabajo en España y Andalucía, que esbozaremos brevemente, muestra, en parte, las condiciones de movilización de la fuerza de trabajo antes aludidas. Una elevada tasa de desempleo -siempre mayor en Andalucía que en España-, un creciente y elevado grado de temporalidad en la ocupación y un volumen considerable de trabajo sumergido son algunos de los rasgos más sobresalientes de nuestro mercado laboral. El desempleo en Andalucía, en el primer trimestre de 2000 suponía un 25,36% de la población activa, frente al 15% de España (1). Proporción bastante más baja si tenemos en cuenta el 33,9% de tasa de paro en Andalucía en 1995. Para el mismo trimestre de 2001 las tasas de paro eran menores: 21,5% en Andalucía y 13,43% en España. El descenso continúa en el primer trimestre de 2002: 18,88% de desempleados en Andalucía y 11,47% en el conjunto del Estado español. Estas cifras deben ser interpretadas a la luz de la reforma metodológica de la Encuesta de Población Activa (2). Si distinguimos entre hombres y mujeres, la tasa de paro femenino en Andalucía casi dobla a la masculina: el 35,1% para las mujeres y el 19,14% para los hombres en el primer trimestre de 2000. Un año después la magnitud de la disparidad perdura, aunque la tasa de paro femenino supone un 30,13% y la masculina ha bajado a 16,12%. En el primer trimestre de 2002 en Andalucía la tasa de desempleo femenino es de 26,78% y la masculina se sitúa en el 14,05%. Sin embargo, las diferencias con España persisten: en 2000 la tasa de paro masculino es del 10,54% y la femenina del 21,64%; en el primer trimestre de 2002 la tasa masculina de paro supone 8,18% y la femenina un 16,50%. La proporción de gente en paro varía en función de la evolución de la población activa y de la población ocupada. En cuanto a la primera, ha aumentado desde el 43% de 1981 hasta 49,66% de 2000, bajando ligeramente en

el primer trimestre de 2001, 49,6% y subiendo en 2002 hasta el 51,92%, pero siempre con tasas inferiores a las españolas (en 1981 la tasa de actividad era de 48,25% y en el primer trimestre de 2002 se sitúa en el 53,55%). También se mantienen las diferencias entre hombres y mujeres, siendo la baja actividad femenina -que, a pesar de todo, ha aumentado del 19% en 1981 al 37,34% en 2000 (3), para volver a descender en el primer trimestre de 2001 hasta el 36,88%, si bien en el primer trimestre de 2002 supone un 38,41%- una de las razones de nuestra baja tasa de actividad junto con el hecho de que Andalucía tiene una población relativamente más joven que la del resto del país. La tasa de ocupación en Andalucía ha evolucionado desfavorablemente de un 79,96% en 1981 a un 66,1% en 1995, año en el que se rompe la tendencia a la baja y la tasa de ocupación comienza a aumentar hasta el 78,47% del primer trimestre de 2001. Tras la citada reforma metodológica de 2002, la tasa de ocupación se eleva en el primer trimestre en Andalucía al 81%. La tendencia en España fue la misma, pero en distintos niveles: del 85,83% de 1981 al 86,57% de 2001. Igualmente, en el primer trimestre de 2002 la tasa de ocupación ha aumentado situándose en el 88,52%. Esta disparidad pone de manifiesto que las oportunidades de trabajo son menores en Andalucía que en el resto de España (Gavira 1999: 370).

Otra de las evoluciones preocupantes en Andalucía es el aumento de los parados de larga y muy larga duración pasando del 34,2% en 1981 al 41% en 1997. Sin embargo, debemos ser precavidos a la hora de asumir la duración del desempleo como indicador de la gravedad del problema, ya que en regiones como el sur de Italia o Andalucía donde el paro es alto, este indicador oculta tanto como muestra. Las personas con menos recursos se ven obligadas a aceptar trabajos ocasionales en malas condiciones y, por tanto, no estarán reflejadas en las estadísticas como desempleados de larga duración (Gavira 1999: 392).

La tasa bruta de cobertura por prestaciones por desempleo en Andalucía aumentó de un 24,4% en 1981 a un 60,9% en 1993, año en el que empieza a descender ininterrumpidamente hasta el 43,7% de 1999. En España, la tasa de cobertura se mueve en niveles bastante superiores, aún describiendo la misma tendencia: 31,5% en 1986; 67,2% en 1993 y 50,9% en 1999 (4).

En tal situación altas tasas de paro y baja cobertura caminan de la mano de un aumento espectacular de la temporalidad en el empleo. Según datos de la EPA en Andalucía, los trabajadores temporales han pasado, en sólo diez años, de 1987 a 1997 -reforma de 1994 de por medio-, de ser el 18% al 43% y los contratos fijos disminuyeron la mitad en el mismo periodo, aunque tener un contrato fijo no significa lo mismo tras la reforma laboral de 1997, como veremos más adelante. Los trabajadores rotan en un mismo puesto de trabajo, fluctuando entre la ocupación y el paro, de modo que difícilmente llegan a reunir los requisitos necesarios para acceder a las prestaciones, "contribuyendo" de esta forma al ahorro del gasto público y a la reducción estadística del paro. "Desde esta perspectiva se alcanzaría una sociedad cercana al pleno empleo. Una apariencia estadística, pero que utilizada mediáticamente puede tener el efecto de diluir el problema político de una sociedad incapaz de generar pleno empleo y seguridad" (Bilbao 1999:38).

Si nos remontamos a la crisis de finales de los 70, clasificada como un cambio en el modo de acumulación (Boyer 1992), observamos cómo los empresarios buscaron sus soluciones a la crisis: la flexibilidad de la gestión de la fuerza de trabajo era su premisa. Las nuevas realidades económicas impulsaron cambios en la reglamentación del mercado de trabajo cuyos efectos no tardaron en sentirse. La reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, que declaraba perseguir "la eliminación de las restricciones de la contratación temporal", constituye el mejor ejemplo de cómo la legislación laboral se está adecuando a la práctica empresarial de gestión del trabajo. La productividad quedaría erigida en principio incuestionable al que deben subordinarse las demás consideraciones (5). Con esta reforma se amplían las causas del despido y se simplifican los mecanismos de Expedientes de Regulación de Empleo, en los que los sindicatos pierden importancia en la tramitación de dicho proceso.

En este punto es donde empieza a perfilarse uno de los colectivos que cargará con las consecuencias -o riesgos- de la gestión flexible de la mano de obra. La doctrina liberal -dominante a partir de este momento- sostiene que las rigideces del mercado de trabajo son el obstáculo fundamental para el

crecimiento económico. La erradicación de la estabilidad en el puesto de trabajo y del mantenimiento de las condiciones de trabajo serán, por tanto, los "problemas" a solucionar.

II

El concepto de *prejubilación* no existe en el ordenamiento jurídico español. 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: 36). La prejubilación se muestra como una realidad compleja debido a la variedad de situaciones que la comprenden, de difícil detección en la realidad sociolaboral.

Los trabajadores prejubilados, una vez extinguido su contrato y reuniendo determinados requisitos, pueden acceder al sistema de protección social en una de sus dos vertientes: contributiva y/o asistencial. Usualmente, se prolonga la situación de desempleo hasta que se cause derecho de pensión a los sesenta o sesenta y cinco años, dependiendo de si se había cotizado antes o después de la creación del actual Régimen General de la Seguridad Social, el 1 de enero de 1967 (6). Otra forma de llegar a la jubilación es ser declarado *incapaz para el trabajo* en alguno de los grados tipificados y una vez cumplida la edad prevista se accede a la pensión de jubilación. Normalmente, jubilados anticipados y prejubilados son considerados la misma cosa; sin embargo, y a pesar de compartir el cese anticipado de la actividad laboral, su naturaleza jurídica es distinta. La diferencia principal radica en que los jubilados anticipados tienen derecho a una pensión de jubilación, mientras que los prejubilados, aunque quedan fuera del mercado de trabajo como consecuencia de su edad, no pueden acceder aún a dicha pensión (López 1998: 68).

Para comprender estas situaciones, un tanto indeterminadas, es necesario que repasemos cómo puede extinguirse el contrato de trabajo y cuándo y en qué condiciones se causa derecho de pensión. El artículo 208.1 de la Ley General de la Seguridad Social regula las causas de extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación contributiva por desempleo (7), de entre las cuales los Expedientes de Regulación de Empleo y los despidos son las más importantes en lo que a la prejubilación respecta.

Durante la reconversión industrial de principios de los ochenta los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) fueron el mecanismo de reestructuración de plantilla más recurrido; sin embargo, actualmente, su uso se ha reducido bastante (8). En los últimos años, especialmente con la reforma de 1994, ha habido un cambio sustancial en los *despidos colectivos*, al haberse establecido determinados casos en los que no es necesaria autorización administrativa -dependiendo del volumen de la plantilla- para proceder a la extinción de los contratos. Sólo se considerará despido colectivo cuando afecte a: a) diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) el diez por ciento del número de trabajadores de empresas entre cien y trescientos; y c) treinta trabajadores en las empresas de trescientos o más (9). En un país con un tejido industrial donde predomina la pequeña y mediana empresa, la mayoría de los trabajadores no están cubiertos por este mecanismo de extinción colectiva. En conclusión, la configuración legal del despido colectivo ha tenido como consecuencia la reducción del espacio de aplicación potencial de los Expedientes de Regulación de Empleo.

El artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) dispone que "se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción". Conceptos todos ellos lo suficientemente indeterminados y amplios como para aumentar el poder unilateral del empleador en la gestión de la fuerza de trabajo. Los criterios de fondo para la extinción del contrato son la productividad y el beneficio, y a ellos se supedita la estabilidad en el empleo. La relación de subordinación trabajador-empleador es sustituida por la subordinación al sistema productivo, siendo las necesidades de la organización productiva consideradas como objetivas y neutrales (Monereo 1997b).

El despido por causas objetivas, artículo 52.c) LET, otorga al empresario la plena potestad del *despido individual* recurriendo a idénticas causas que las previstas para el despido colectivo. La reforma del despido objetivo por causas empresariales sólo garantiza la comunicación de que los despidos se van a efectuar, debilitando la garantía colectiva y favoreciendo la individualización de las relaciones laborales, así como el poder unilateral del empresario (Monereo 1997b). La reforma también ha posibilitado el enmascaramiento de despidos económicos mediante la figura del despido disciplinario (10), que puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo. Si es declarado improcedente, el empresario tiene la opción de readmitir al trabajador o pagarle una indemnización (11). Despedir de modo procedente o improcedente se convierte en un problema de coste de oportunidad. Si a ello le añadimos los nuevos contratos *de fomento del empleo indefinido* creados en 1997, en los que la indemnización por despido objetivo declarado improcedente (12) se rebaja de 45 a 33 días por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades por las 45 de antes, el despido libre y (casi) gratuito, reclamado constantemente por la patronal, se inscribe aceleradamente como tendencia.

Reseña aparte merece el caso de las pequeñas y medianas empresas, exentas de autorización administrativa para extinguir los contratos, donde la salida de la empresa se produce de manera individual e imperceptible socialmente, a través del mecanismoseudofraudulento del despido disciplinario encubierto. Así, se han dado casos en los que se despide alegando falta de rendimiento en el trabajo, cuando realmente se está despidiendo por razones económicas. Por tanto, muchos de los despidos recogidos por las estadísticas como disciplinarios responden de hecho a causas económicas. La reforma del despido colectivo ha favorecido la utilización de estos instrumentos, de tal manera que los trabajadores vayan pasando a la prejubilación uno a uno, individualizando las relaciones laborales también en el momento de la salida de la empresa, incluso en reducciones drásticas de plantilla.

La cobertura económica de un prejubilado varía en función de la mayor o menor participación de la empresa en dicha cobertura, siempre y cuando las prejubilaciones sean fruto de un proceso colectivo de negociación. En tal caso, los ingresos de los prejubilados son el resultado de combinar las indemnizaciones -si las hubiera-, y aportaciones empresariales, las prestaciones por desempleo (13) y, en los casos de reconversión o de reestructuración de empresas, las ayudas públicas del Estado o de las Comunidades Autónomas. Estas últimas son cada vez menos relevantes, de modo que son los trabajadores y las empresas los que deben financiar las prejubilaciones. En el caso de las llamadas "prejubilaciones no programadas" (14), el trabajador en situación de desempleo puede firmar un convenio con la Seguridad Social y pagar sus propias cotizaciones.

Un trabajador prejubilado en situación de desempleo, si guarda los requisitos exigidos en el nivel contributivo para recibir prestación, podrá prolongar ese estado en función del tiempo cotizado (15) (a seis años de cotización corresponden dos años de prestación), recibiendo una cuantía que varía entre un máximo de 154.000 pesetas y un mínimo de 50.000 pesetas mensuales aproximadamente. Si una vez agotado el tiempo de la prestación no se hubiera cumplido la edad ordinaria de jubilación, se recurre al subsidio de desempleo para mayores de 52 años (16) -nivel asistencial- que "se extenderá hasta que el trabajador alcance la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades". La cuantía de este subsidio supone unas 52.000 pesetas mensuales. Generalmente, al trabajador que tiene las cotizaciones suficientes le interesa cobrar el desempleo contributivo y, una vez agotado éste, pasar al subsidio de desempleo para mayores de 52 años hasta cumplir los sesenta o sesenta y cinco años, y así acceder a la jubilación. Si se accede a la jubilación a los sesenta años, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que se anticipe el retiro. Con la excepción de aquellos trabajadores que, acreditando cuarenta o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada habiendo cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, a los cuales se les aplica un coeficiente reductor del 7 por 100 (17).

Sin embargo, 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. Lo cual nos lleva, de nuevo, a recalar en el proceso de individualización de las relaciones laborales, sancionado por las sucesivas reformas legislativas, que han producido la pérdida de centralidad de instancias colectivas al reforzar la judicialización de los conflictos laborales (Baylos 1999). En palabras de Monereo "la normativa laboral sobre reestructuraciones empresariales ha reforzado lo que muy bien puede considerarse nota típica genuina del régimen de trabajo asalariado: la subordinación de la prestación de trabajo a las necesidades cambiantes de la organización productiva en su conjunto" (1994: 25). En todo este proceso, el papel del Derecho del Trabajo ha sufrido una profunda transformación, pues ya no tiene como prioridad la defensa de la parte más débil de la relación laboral -el trabajador-, sino la de estar al servicio del crecimiento económico.

III

Las políticas de jubilación anticipada como políticas de empleo se han venido desarrollando desde las reestructuraciones de los años ochenta, pero a mitad de la década de los noventa empiezan a preocupar las consecuencias que las jubilaciones anticipadas han tenido sobre la población activa. Se constatan las bajas tasas de ocupación de los trabajadores de edad avanzada y las posibles consecuencias para el mantenimiento del sistema de protección social.

Las proyecciones -y como tales hay que tomarlas- indican que a partir del 2010 la población española, de continuar la baja tasa de fecundidad, disminuirá. La mayor preocupación relacionada con el proceso de envejecimiento (18) es el aumento del peso de los inactivos. Si a ello añadimos la población desempleada, lo que se produce es un aumento de la dependencia efectiva (población parada más población inactiva/población ocupada) en la población española, siendo la carga sobre los ocupados cada vez mayor. Aunque la tasa de dependencia demográfica total (tasa de dependencia de jóvenes más tasa de dependencia de personas mayores) ha disminuido del 59,8% en 1971 al 50,4% en 1991, hay una importante modificación interna, puesto que se ha reducido la dependencia de jóvenes y ha aumentado la de mayores. Debemos tener presente la complejidad del problema de la dependencia, pues sólo aumenta la carga por ocupado cuando el paro se debe a una destrucción de empleo, lo que viene a demostrar que la cuestión de la dependencia "guarda relación tanto o más con los mecanismos de distribución de la carga como con su importancia" (Fernández Cordón 1996: 132).

Los jóvenes, dadas las pocas expectativas de empleo, prolongan su período educativo y los trabajadores de edad avanzada son cada vez antes expulsados de la ocupación, de manera que las edades efectivamente activas se reducen. En Andalucía, las tasas de actividad (19) de jóvenes de 16 a 19 años se han reducido de un 43,5% en 1981 a un 26,6% en 1998. En el caso de los trabajadores mayores varones, la tasa de actividad de 55 a 59 años ha pasado de un 81,1% a un 69,42% y para los hombres de 60 a 64 años la actividad se redujo de 60,13% en 1981 a 33,92% en 1998 (20). Nos situamos, por tanto, en la misma tendencia que España y la Unión Europea. Sin embargo, son los países menos desarrollados los que tienen tasas de actividad más altas en los trabajadores mayores. "Si el movimiento de convergencia que se observa en muchos ámbitos se produce también en este caso, podría anticiparse una reducción todavía mayor en países como el nuestro" (Fernández Cordón 1996: 76). Las tasas de ocupación en Andalucía han evolucionado en el mismo sentido. La tasa absoluta de empleo de jóvenes varones de 16 a 19 años en 1981 era de 27,75% y en 1998 de 15,97%. Para hombres de 50 a 54 años la tasa absoluta de ocupación en 1981 era de 76,12% y en 1998 de 68,72%; para hombres de 55 a 59 años en 1981 era de 70,3% y de 55,9% en 1998; y un descenso mayor aún se percibe para los hombres de 60 a 64 años que en 1981 tenían un 54,37% y en 1998 un 29,11%. El hecho de que la pérdida de ocupación de los mayores no tenga la presencia social del paro juvenil se debe a que queda ocultada por la "jubilación". Sin embargo, la pérdida de puestos de trabajo ha sido igual o más intensa que la que han sufrido los jóvenes en las últimas décadas.

El problema del paro en España, especialmente serio en Andalucía, pone de relieve el potencial de población activa "desperdiciado" que contribuiría a financiar el sistema de protección social. Si a ello añadimos las bajas tasas de actividad, especialmente la femenina, podemos concluir, razonablemente, que no estamos ante un problema demográfico solamente; "el número de personas en edad de trabajar no es más que uno de los determinantes de lo que realmente hay que oponer a la carga creciente de inactivos: la evolución de la producción. Hay que contar también con los progresos tecnológicos y los incrementos de la productividad que de ellos se derivan" (Fernández Cordón 1996: 17).

La salida de la ocupación de los trabajadores mayores sigue siendo considerada, por algunos, una forma de reparto del empleo. En España se han creado contratos diseñados al efecto: el *contrato de relevo*, a través del cual los trabajadores pueden acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años, reducen parcialmente su jornada laboral y otro trabajador es contratado a tiempo parcial; y el *contrato de sustitución*, por el que los trabajadores anticipan su jubilación a los sesenta y cuatro años sin reducción de pensión y son sustituidos por un trabajador desempleado. Sin embargo, la incidencia de estas modalidades contractuales ha sido escasa, lo que demuestra que la expulsión de este colectivo del mercado de trabajo persigue la amortización de puestos de trabajo y no el reparto del empleo.

Al mismo tiempo que se extiende la prejubilación como práctica empresarial de gestión de mano de obra, las consecuencias producidas por el descenso de la tasa de actividad de los trabajadores de edad avanzada son motivo de alerta. En primer lugar, porque conforme la prejubilación se aplica y generaliza como mecanismo de expulsión del trabajo, las edades inmediatamente inferiores a las de los trabajadores prejubilados en ese momento van siendo objeto de consideración de la misma medida. Es decir, el riesgo se va propagando a edades cada vez menores (Guillemard 1991). En segundo lugar, y en relación con el punto anterior, los trabajadores cada vez más jóvenes van siendo marginados de las medidas que "revalorizan" su fuerza de trabajo. Son excluidos de los grupos susceptibles de inversión en la plantilla, con lo cual sus posibilidades de promoción prácticamente desaparecen y termina cumpliéndose la relación: cuanto menos formación menores posibilidades de ascenso y más probabilidad de salida prematura de la empresa y de la ocupación. Y en tercer lugar, la jubilación como momento previsible del fin de la actividad de una persona ha dejado de existir. Según Guillemard, los sistemas públicos de jubilación ya no son los instrumentos centrales reguladores del cese definitivo de la actividad. De modo que el retraso de la edad de jubilación, propuesto desde diferentes foros, no parece tener gran validez de cara a mantener ocupados a los trabajadores hasta la jubilación. El argumento de más calado en la defensa del retraso de la edad de jubilación es la quiebra del sistema público de pensiones. Se sostiene que el coste de las prejubilaciones y de las jubilaciones anticipadas supone pérdidas para el sistema de protección social. Sin embargo, debe considerarse que el importe inicial de una jubilación anticipada (la reducción de cotizaciones y el anticipo del pago de la pensión) puede ser compensado por el ahorro diferido (por el coeficiente reductor aplicado según el adelanto de la edad) que supone una pensión vitalicia reducida. Existen varios estudios al respecto (21) que demuestran la obtención de un saldo desfavorable para los beneficiarios jubilados de forma anticipada, en todos los grupos de cotización, para el supuesto de treinta años cotizados. Cuantos más años cotizados más pérdida se produce, ya que los coeficientes reductores penalizan de forma excesiva el cese prematuro. Según un estudio de la UGT, las pensiones que han generado los trabajadores pueden suponer una reducción de más de un sesenta por ciento de la pensión que hubiera percibido de haber continuado ocupados hasta los sesenta y cinco años.

El reemplazo de la fuerza de trabajo no tiene tanto que ver con factores demográficos y sí con un aumento de la ocupación de mujeres, jóvenes y trabajadores de más de cuarenta y cinco años. Afirmar que la financiación del sistema de protección en España llegará a bloquearse como consecuencia de la evolución de la demografía es un reduccionismo bastante simple -teniendo en cuenta la alta tasa de paro y la baja tasa de actividad- e interesado, ya que el grado de cobertura del sistema de protección social es uno de los más bajos de Europa (22).

Anteriormente hemos hecho referencia a la prejubilación como medida de fomento del empleo. Sin embargo, la transferencia del empleo de trabajadores mayores a jóvenes en paro no se ha producido. Las prejubilaciones no han reducido el número de desempleados, sólo han servido para eliminar trabajadores de la plantilla. Las empresas alegan la necesidad de rejuvenecer su personal para adecuarse a las exigencias planteadas por las nuevas tecnologías. Las razones más frecuentemente esgrimidas como causas de la salida adelantada de los trabajadores mayores afectados por estas reestructuraciones suelen ser tener una baja formación, estar menos predispuestos al cambio inherente a la flexibilización productiva y decaer su productividad debido a su edad. Parece que las nuevas formas productivas tornan obsoleta a la fuerza de trabajo experimentada. No obstante, merece la pena detenerse en los supuestos que subyacen a esa afirmación. Se presupone que los cambios tecnológicos conllevan, inevitablemente y para todos los casos, una determinada configuración de plantilla. Sin embargo, es un hecho comprobado que para desafíos semejantes se dan soluciones dispares: "la tecnología es flexible en cierta medida y pueden establecerse muy distintas implicaciones concretas basadas en los mismos sistemas de máquinas" (Castillo 1994: 152). Se olvida que el alcance de los factores tecnológicos depende del estilo de dirección y de la forma organizativa que adopta su introducción. A ese determinismo se le une la idea de que los cambios tecnológicos son instantáneos, casi automáticos. Un estudio atento en los puestos concretos de trabajo muestra cómo la introducción de la tecnología es paulatina, necesita un tiempo de digestión (23) y que, además, una buena parte de las prestaciones ofrecidas por la nueva maquinaria no se usa; en definitiva, existe una gran distancia entre la tecnología en teoría y su puesta en práctica (Castillo 1994).

La cuestión de la formación/cualificación es un punto clave para aclarar las causas reales por las que los trabajadores de edad avanzada son expulsados del trabajo. El contenido actual de la cualificación, que emana de los discursos de los empleadores, se refiere a rasgos socialmente contruidos, tanto dentro como fuera de la empresa, es decir, a valores y normas de comportamiento, más que a saberes tecnológicos especializados. La responsabilidad o el interés por el trabajo, entre otros aspectos actitudinales, son características que responden a las necesidades empresariales. Un rasgo comportamental se eleva a categoría cualificacional: "así trabajadores *cualificados* serán aquellos *confiados, implicados o integrados* en los valores empresariales" (Castillo 1998: 182).

El tipo de empleo creado en España y en Andalucía en los últimos años es bastante poco cualificado (24) (Fernández, *et al.* 1995: 67). Según un estudio realizado en empresas catalanas representativas, los puestos de trabajo -salvo los mandos que necesitan más tiempo-, son aprendidos en dos semanas. Se adiestra a pie de máquina, en puestos que son pautados tayloristamente con una lista de definiciones y tareas, a una mano de obra sobreeducada para las exigencias de esos puestos, por lo que "hablar de la utilización de «recursos humanos» continúa siendo un eufemismo, en tanto que el uso que se hace de la mano de obra en las empresas excluye la puesta en juego de todo el potencial de las personas en el trabajo" (QUIT 2000: 236). En España la mayoría de las empresas destinan escasos recursos económicos a la formación (Prieto 1989). La llamada formación continua está reservada a grupos estratégicos dentro de la empresa, o lo que es lo mismo, otros son marginados de esas políticas formativas, engrosando los colectivos amenazados en la mejora y conservación de su puesto. La obsolescencia de la fuerza de trabajo, producida por su uso y desgaste, también es producto (pasivo, por omisión) de las políticas formativas de las empresas. La prejubilación le es más rentable al empresario que la movilidad interna, la inversión en formación o el mantenimiento en el puesto de trabajo. En un sistema donde todas estas prerrogativas están en manos del empresario, no se puede atribuir, como muchos pretenden, la "culpa" de la falta de formación a los trabajadores. "En términos ideológicos la formación es también un discurso de dominación, culpabilización y exigencia para poder «promocionar» a un empleo estable" (QUIT 2000: 237). El discurso sobre la formación se ha convertido en un importante instrumento de control sobre la fuerza de trabajo, disciplinándola y venciendo sus resistencias en los períodos de reorganización y reestructuración. Las prácticas empresariales quedan legitimadas en aras de las necesidades de cualificación exigidas por las nuevas tecnologías, de modo que la formación permanente deviene autodisciplina en el acceso al empleo, en la promoción y en la salida.

La falta de predisposición hacia la introducción de nuevas tecnologías es otra de las razones para calificar a los prejubilados como fuerza de trabajo obsoleta. Sin embargo, si tomamos la organización del trabajo en su conjunto, tales afirmaciones sobre los trabajadores experimentados (teniendo en cuenta la edad y la experiencia en el trabajo) son puestas en entredicho. Esta es la conclusión a la que han llegado diversos estudios europeos poniendo de relieve que los trabajadores experimentados se sienten más seguros y se ven menos afectados que los jóvenes ante la introducción de nuevas tecnologías, ya que los trabajadores con experiencia basan su seguridad en su más profundo conocimiento "por dentro" de los procesos, al tener una visión más global que les permite encajar los cambios en la estructura general sin que afecte a la lógica profunda de las cosas, mientras que esto no le es posible a los trabajadores jóvenes, debido a su inestabilidad e inexperiencia (Castillo 1994). No es posible mantener con rigor que los trabajadores de edad avanzada tengan una baja productividad, pues no hay estudios concluyentes que así lo demuestren, ni tampoco que haya una relación automática entre productividad y formación. Sin embargo, el criterio de la edad, compuesto de prejuicios y estereotipos, facilita las decisiones y ahorra costes de selección a los empleadores.

Ciertamente el uso de la fuerza de trabajo en un contexto de cambios productivos hacen que ésta se vaya devaluando y deba ser sustituida por otra más rentable. El mecanismo por excelencia, como hemos visto, es el de las prejubilaciones. Pero no podemos reducir este proceso a un simple relevo generacional, porque entre las condiciones de empleo y los derechos adquiridos de los "salientes" y los "entrantes" existen diferencias abismales.

Con respecto a la precarización del trabajo se ha argüido que "el auge de la temporalidad en nuestro país es fruto de un pacto generacional implícito entre personas mayores y personas más jóvenes" (García *et al.* 1999: 38). La situación de "privilegio" de los trabajadores mayores y el "exceso de regulación laboral" serían las causas principales de la elevada tasa de paro juvenil, por lo tanto, para que los jóvenes puedan acceder a un puesto de trabajo deben hacerlo en condiciones muy atractivas para los empresarios, reduciendo los derechos de estabilidad en el empleo. Concluyendo, se propugna una igualación por abajo que tiene a los jóvenes como punta de lanza (25) para extenderse posteriormente al resto de los trabajadores. La reforma del ordenamiento jurídico laboral ha hecho posible la reducción rápida de costes laborales a través de la expulsión de colectivos de trabajadores con unos derechos obtenidos a lo largo de los años, no extensibles a las nuevas incorporaciones hechas mediante la creación y ampliación de las modalidades de contratación temporal. El criterio que guía el presente y el futuro de los trabajadores es la rentabilidad del capital, por más que quiera atribuirse la responsabilidad de su expulsión o su desempleo a los mismos trabajadores. Las razones de fondo se encuentran en el sistema de trabajo asalariado y su dinámica específica.

V

Deshacerse de la mano de obra, para adaptar el volumen de plantilla a las contingencias de la demanda, es cada vez más barato y menos complicado para las empresas. Las "nuevas" prácticas empresariales descargan sus costes en el colectivo, no sólo en lo que atañe a la financiación económica procedente de las arcas públicas, sino también por las exigencias que recaen sobre las familias, base fundamental de un sistema en el que el Estado está en constante retraimiento de sus funciones protectoras. De modo que el mencionado "pacto generacional implícito" tiene a la coexistencia familiar como condición necesaria. Son los padres -puede que jubilados y prejubilados, con bastantes menos recursos que en una situación de ocupación- el colchón protector para miles de jóvenes con trabajos precarios e inestables. Es a través de la precarización del trabajo como "una parte de la clase obrera parece en la actualidad colocada en situación de vulnerabilidad" (Castel 1995: 31).

Los trabajadores prejubilados forman parte de un colectivo cuyas trayectorias laborales -y vitales- han estado marcadas por la previsibilidad hasta el tramo final de su carrera, donde se ha producido una desestructuración de los ciclos de vida (Guillemard 1991). Para generaciones enteras socializadas en la

cultura del trabajo ser expulsadas de la ocupación, cuando aún se sienten capaces, les crea un problema de identidad. No se conciben como desempleados receptores de una prestación ni como jubilados, puesto que a muchos les hubiera quedado -en otros tiempos- unos quince años de vida activa. La salida anticipada de la empresa, en la mayoría de los casos, es algo involuntario. Son presionados, de forma que vayan asumiendo como inevitable su expulsión (26); no obstante, muchos afirman sus deseos de volver a trabajar (Castillo 1998).

La rutina del sistema de producción fordista padece todos los males del taylorismo y sin embargo, la rutina da seguridad y compensa la falta de control sobre el proceso de trabajo. "La rutina puede degradar, pero también puede proteger; puede descomponer el trabajo, pero también componer una vida" (Sennett 2000: 44). Al haberse convertido el final del ciclo vital en algo incierto e imprevisible se ha cortado la narración que dotaba de sentido y coherencia a esas trayectorias.

VI

Nos encontramos ante una ofensiva ideológica que propugna "el fin del trabajo", o lo que es lo mismo, la desaparición de la clase obrera. Este discurso dominante atribuye acriticamente a las nuevas tecnologías el hacer obsoleta a la mayor parte de la fuerza de trabajo (27), produciendo, de este modo, la idea de la clase obrera como un resquicio decimonónico en una sociedad donde no hay trabajo para todos. Frente a esta palabrería, las cuestiones que debemos plantearnos son otras; a saber: a qué tipo de trabajo se refiere ese discurso; quiénes son los que trabajan -y los que no trabajan-, cómo, cuánto y en qué condiciones.

Los tipos de trabajo que las "nuevas" (28) formas productivas flexibles están generando son cada vez menos perceptibles, más fluidos y, por tanto, dejan menos constancia registrada -legal. Otro hecho palpable es la intensificación del trabajo: trabajar más, con más desgaste y en el mismo tiempo. Unos trabajan en exceso y otros muchos permanecen en el paro o están subempleados -cuando no, son los mismos trabajadores los que pasan por una combinación de estas tres situaciones. El reparto del empleo se está llevando a cabo de una forma muy desestructurante: distribuido con extrema desigualdad y a través de la precarización, priorizando el empleo sin tener en cuenta las condiciones en las que éste se desarrolle; de este modo se quiebra la idea de universalizar las condiciones dignas en el trabajo.

El colectivo de trabajadores prejubilados y jubilados anticipados son fruto del profundo cambio que se viene desarrollando en la estructura productiva, económica y social. Ellos son los representantes de la "vieja" clase obrera, sujetos productivos del llamado sistema fordista, estructurado en torno al trabajo al que se le vinculaban toda una serie de derechos sociales. Es a partir de la década de los ochenta cuando comenzamos a asistir a la crisis de este sistema. Las consecuencias que este proceso tiene en la estructura social implican la fragmentación social de los que hasta ese momento habían sido los sujetos productivos tradicionales: los trabajadores industriales y las clases medias funcionales. Ante esta situación parecen inviables acciones desde la solidaridad y la cohesión grupal.

La traducción geográfica de este proceso la encontramos en la desigualdad territorial a todas las escalas. Frente a las *zonas integradas* autocentradas y soberanas están las *zonas vulnerables y excluidas*. Según este modelo, Andalucía sería una zona vulnerable dependiente de decisiones exteriores, donde se concentran las actividades más precarias, generadoras de menor valor añadido, y las peores condiciones de contratación y trabajo. Un proceso que se retroalimenta, ya que para compensar la escasa competitividad con respecto a zonas integradas, e incluso a zonas excluidas, se hace dejación de la protección de los derechos sociales y ambientales de los ciudadanos.

La debilidad estructural del trabajo frente al capital, en algunos casos, recuerda a situaciones propias del siglo XIX. Pero con una clase obrera desestructurada y profundamente fragmentada. El recorte de derechos de Seguridad Social, que se viene produciendo sin pausa, se está llevando a cabo sin la resistencia necesaria por parte de los trabajadores. El desmantelamiento de la Seguridad Social es el

reflejo de la menor capacidad política y social del movimiento obrero. Del mismo modo podemos interpretar en función del desarrollo de la economía, el cambio de papel del Derecho del Trabajo. En primer lugar deberá estar al servicio de la creación de empleo, y luego en segundo término, proteger al trabajador. El segundo objetivo se subordina al primero (29). Un ejemplo concreto que nos habla sobre la asimetría entre trabajo y capital lo encontramos en el despido disciplinario. Sólo una clase obrera organizada capaz de plantar batalla al empresario utiliza la elusión de la ley como arma reivindicativa. Cuando la conflictividad entre capital y trabajo es fuerte las causas disciplinarias son reales y se traducen en la estadística. Pero en un momento en el que la correlación de fuerzas se inclina a favor del capital, la utilización del despido disciplinario como mecanismo de expulsión de la fuerza de trabajo de las empresas indica el incumplimiento de la normativa -y la facilidad para llevarlo a cabo- por parte de la patronal.

Terminamos concretando con vocación de plantarnos firmemente en la realidad: dentro de la heterogeneidad manifiesta del colectivo de prejubilados y jubilados anticipados, podemos apuntar situaciones que comportan un importante riesgo social de pauperismo. A saber: en casos de despido individual no hay complemento sustitutivo del salario ni mecanismos de mantenimiento de las cotizaciones y, no obstante, se aplica el coeficiente reductor a la pensión; para los perceptores del subsidio para mayores de 52 años, la cotización que éste lleva aparejada es por la base mínima, lo que puede dar lugar a que más de la mitad de los años computables en la pensión lo sean con esa base. Trabajadores con largas carreras y cotizaciones medias y máximas pueden tener una pensión muy inferior a la que hubieran tenido de haber permanecido en la ocupación (CES 2000). Estas situaciones evidencian una sociedad donde la solidaridad intergeneracional se está poniendo en peligro y los individuos están cada vez más sometidos a los designios de la economía. "El edificio se agrieta en el momento en que esta «civilización del trabajo» parecía imponerse de modo definitivo bajo la hegemonía del salariado y vuelve a actualizarse la vieja obsesión popular de tener que «vivir al día»" (Castel 1997: 465).

Notas

1. La mayoría de los datos referidos son de elaboración propia a partir de las fuentes estadísticas citadas.
2. "Los datos del paro desde el primer trimestre de 2001 en adelante reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son estrictamente comparables con los años anteriores" (IEA 2002). Los resultados tras la reforma metodológica de la Encuesta de Población Activa arrojan un mayor número de ocupados y un descenso de los desempleados (INE 2002).
3. En el contexto europeo, "el importante incremento de la actividad femenina no se explica por tanto por la entrada masiva de mujeres de todas las edades en el mercado laboral, sino porque las activas permanecen en esa situación (ocupadas o en paro) en lugar de retornar a sus hogares y figurar como inactivas en las estadísticas. A medida que las generaciones envejecen, el aumento de las tasas se produce a edades más elevadas" (Fernández Cordón 1996: 79).
4. El grado de cobertura se ha visto reducida, incluso en su nivel asistencial. "No parece deseable asistencializar la protección por desempleo, si la misma se entiende como una asistencialización en grado mínimo de subsistencia (...). De ser así, el ingreso en el sistema protector sería prácticamente equivalente al ingreso en las bolsas de pobreza" (Monereo 1997a: 186).
5. El artículo 38 de la Constitución Española de 1978 señala: "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y de la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación".

6. La Ley 47/1998, de 23 de diciembre, dicta reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de Seguridad Social, en determinados casos especiales.
7. Se tiene derecho a la prestación por desempleo en su nivel contributivo cuando se está afiliado a la Seguridad Social, se tiene cubierto un mínimo de cotizaciones, se encuentra en situación legal por desempleo y no se ha cumplido la edad para jubilarse. Las extinciones que tienen derecho a prestación son: a) por un Expediente de Regulación de Empleo; b) por muerte, jubilación o incapacidad del empresario; c) por despido procedente o improcedente; d) por despido basado en causas objetivas; e) por resolución voluntaria del trabajador en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3 y 50 E.T.; f) por expiración del contrato; y g) por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba a instancia del empresario.
8. Estatuto de los Trabajadores.
9. Artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
10. Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
11. Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.
12. Ley 63/1997. Disposición adicional Primera, 4.
13. La reforma del sistema de protección por desempleo, aprobada a finales de mayo de 2002, incide en aspectos claves para la cobertura económica del colectivo de jubilados anticipados y prejubilados, a saber: 1) La eliminación de los salarios de tramitación, vigentes hasta ahora en el caso de despidos declarados improcedentes; 2) Se considerará la indemnización por despido como renta, a efectos del límite establecido para poder acceder al subsidio de desempleo, 3) El empresario que contrate a un mayor de 52 años recibirá mensualmente parte de la prestación del parado contratado. (5 Días.com, 2002). Está por ver el alcance de esta última reforma.
14. La prejubilación no programada "opera cuando el trabajador tiene que solicitar las correspondientes prestaciones públicas sin que la empresa esté presente ni directa ni indirectamente durante el período de prejubilación del trabajador" (López 1998: 96).
15. Artículo 210.1 de la Ley General de la Seguridad Social.
16. Artículo 215.3 de la Ley General de la Seguridad Social.
17. Ley General de la Seguridad Social. Disposición transitoria tercera.
18. Se habla de un triple envejecimiento: envejecimiento general -porcentaje que representan los mayores de sesenta y cinco años sobre el total de la población-, la mayor longevidad de los grupos de más de sesenta y cinco años, y el envejecimiento de la población activa.
19. La tasa de población activa está influida por factores demográficos (el nivel de fecundidad, el nivel de mortalidad, la esperanza de vida y sus evoluciones a corto, medio y largo plazo) a los que aquí no nos referiremos por no venir al caso.
20. En los últimos 5 años los grupos de 55 a 59 han aumentado su tasa de actividad y los de 60 y 64 apenas han descendido. Permanecen más que antes en la actividad pero vía paro.
21. Como la comunicación al CES de la empresa Gestolasa, *Jubilación anticipada versus jubilación reglamentaria* (2000) y el *Estudio de Prejubilaciones* de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT.

22. Para ampliar sobre la cuestión del sistema público de pensiones desde una perspectiva crítica, véase Torres (coord), 1996.
23. "Hoy, tal vez de manera sorprendente, en muchas actividades de manufacturas y administrativas, el ritmo del cambio tecnológico es todavía relativamente lento; como han observado muchos sociólogos industriales, las instituciones tardan mucho en digerir las tecnologías que ingieren" (Sennett 2000: 101).
24. Los efectos de la modernización en la gran empresa quedan bien ilustrados en los ejemplos que nos ofrece Juan José Castillo: "los tipos de trabajo que no requieren formación específica alguna (según la complejidad de la tarea y las posibilidades de autonomía) comprenden el 75,6 por 100 de los trabajadores" (1994: 107).
25. "Jóvenes, parados, minusválidos, etc., se van a convertir en una suerte de punta de lanza de la flexibilización del mercado de trabajo. Ellos van a ser la coartada sobre la que se argumentará la quiebra de la relativa estabilidad y seguridad del mercado de trabajo, rebautizadas ahora como las rigideces que impiden la integración de nuevos elementos" (Bilbao 1995: 54-55).
26. "Los cambios de puesto de trabajo, de lugar, el «baile», como lo llaman los trabajadores, son el prelude de la disolución de cualquier posible resistencia a la salida «ordenada» por la empresa. Hasta que se consigue una generalizada convicción de que lo mejor es dejar la empresa" (Castillo 1998: 145).
27. Al respecto, se hace imprescindible recurrir a las leyes de funcionamiento del capitalismo: "La acumulación capitalista produce de manera constante, antes bien, y precisamente en proporción a su energía y a su volumen, una población obrera relativamente excedentaria, esto es, excesiva para las necesidades medias de valorización del capital y por tanto superflua (...) Toda la forma de movimiento de la industria moderna deriva, pues, de la transformación constante de una parte de la población obrera en brazos desocupados o semiocupados" (Marx 1998: 784 y 788).
28. Así, la práctica de la subcontratación como parte de las estrategias de deslocalización no tiene nada de novedosa. La lectura del capítulo XIII de *El capital*, apartado octavo, punto c) "La industria domiciliaria moderna" sigue ayudando a comprender ciertas tendencias recientes, por ejemplo, de la organización productiva en el textil.
29. Véase el Editorial de Rodríguez Piñero en la *Revista de Relaciones Laborales*, nº 11, 1994.

Bibliografía

Alonso, L. E. (y J. Blanco)

1999 "La transformación de la bases sociales del conflicto laboral" en Miguélez y Prieto (coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 347-374.

Baylos, A.

1999 "La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas", en Miguélez y Prieto (coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 239-258.

Beer, M. *et al.*

1989 *Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Bilbao, A.

1995 *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*. Madrid, Trotta.

1999 *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid, Los Libros de la

Catarata.

Boyer, R.

1992 *La teoría de la regulación*. Valencia, Edicions Alfons El Magnànim.

Castel, R.

1995 "De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso", *Archipiélago*, nº 21: 27-36.

1997 *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Barcelona, Paidós.

Castillo, J. J.

1994 *El oficio de sociólogo*. Madrid, Editorial Complutense.

1998 *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid, Tecnos.

Cinco Días.com, www.5dias.com, 27-5-2002.

Consejo Económico y Social (CES)

2000 *Informe sobre vida laboral y prejubilación*. Colección Informes. Nº 2/2000. <http://www.ces.es>.

Constitución española. Madrid, Tecnos, 1994.

Edwards, P.

1987 *Managing the factory*. Oxford, Basil Blackwell.

Fernández Cordón, J. A.

1996 *Demografía, actividad y dependencia en España*. Madrid, Fundación BBV.

Fernández, F. (L. Garrido y L. Toharia)

1995 "Empleo y paro en España, 1976-1990", en Miguélez y Prieto (coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 43-96.

1999 "Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes", en Miguélez y Prieto (coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 23-50.

Gavira Álvarez, L.

1999 "Mercado de trabajo y políticas de empleo en Andalucía", en Moyano y Pérez Yruela, *Informe social de Andalucía (1978-1998)*. Córdoba, Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA): 361-395.

Guillemard, A. M.

1991 *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación actual y perspectivas*. Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.

Instituto de Estadística de Andalucía (IEA)

Anuario estadístico de Andalucía. Sevilla, 1989, 1990, 1993, 1996, 1998, 2000.

Instituto Nacional de Estadística (INE)

2002 *Encuesta de población activa*, primer trimestre, www.ine.es.

2000 *Boletín Mensual de Estadísticas*. Madrid, julio.

1981-1998 *Encuesta de Población Activa*. Madrid.

1999 *Legislación social básica*. Madrid, Civitas.

López Cumbre, L.

1998 *La prejubilación*. Madrid, Civitas.

Marx, K.

1998 *El capital*. Tomo I. Vol. 2 y 3. México, Siglo XXI.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

1998 *Anuario de estadísticas laborales y asuntos sociales*, Madrid.

Monereo Pérez, J. L.

1988 *Las reconversiones industriales en el derecho del trabajo*. Granada, Universidad de Granada.

1994 *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*. Madrid, Civitas.

1997 *El sistema de protección por desempleo en España*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

Monereo Pérez, J. L. (y J. A. Fernández Avilés)

1997 *El despido colectivo en el derecho español*. Pamplona, Aranzadi.

Prieto, C.

1989 "Políticas de mano de obra en las empresas españolas", *Sociología del Trabajo*, nº 6: 33-50.

1995 "Las políticas empresariales de gestión de fuerza de trabajo", en Miguélez y Prieto (coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 185-210.

QUIT

2000 *¿Sirve la formación para el empleo?* Madrid, CES.

Recio, A.

1988 "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)", *Sociología del Trabajo*, nº 4: 81-107.

1995 "La segmentación del mercado de trabajo en España", en Miguélez y Prieto (coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 97-115.

1999 "La segmentación del mercado laboral en España", en Miguélez y Prieto (coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 125-150.

Sennett, R.

2000 *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.

Torres López, J. (coord)

1996 *Pensiones públicas: ¿y mañana qué?* Barcelona, Ariel.

Publicado: 2002-10

