

EVOLUCIÓN DE LA PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN EN LA EMPRESA

Evaristo Barrera Algarín

José Luis Malagón Bernal

José Luis Sarasola Sánchez-Serrano

Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, España)

Introducción

Para entender la importancia de la preparación a la jubilación, hemos de significar alguna información relevante entorno al fenómeno y concepción de la jubilación. Si bien en un principio, el término jubilaciones asociaba a la idea de “júbilo”, la jubilación, en la actualidad, se puede entender como el hecho de interrumpir, de una manera generalmente brusca, una actividad profesional remunerada, desarrollada durante gran parte de la vida y el correspondiente cobro de una pensión o equivalente (dependiendo de la parte del planeta en el que el jubilado se encuentre).

Ciertamente, podemos describir la jubilación como el momento en que, de una manera u otra, el mayor deja de ser productivo en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema de producción. Su fundamento social estriba en que el mayor es una persona que ya no produce, por lo que se le aparta del mundo laboral. Así, el jubilado, acostumbrado durante mucho tiempo a ser guiado por su trabajo, puede encontrarse desorientado y angustiado cuando se da cuenta de que la distribución de su actividad y de su tiempo sólo dependen de él.

Distintos estudios realizados por autores como, Beehr (1986), Boyack y Tiberi (1975), Kilty y Behling,(1980), Hornstein y Wapner en 1985, Joukamaa y Salokangas en 1989, Richardson y Kilty en 1991, Szinovacz (1992), Henkes y Siegers (1994), Beehr y Nelson (1995), Madrid y Garcés (2000), nos enseñan a entender los efectos de la jubilación a partir de distintas variables [1]:

TABLA A

VARIABLES	RELACIÓN CON LA JUBILACIÓN
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Importantes diferencias en el ajuste a la jubilación en hombre/mujer. • Menores ingresos económicos en Mujeres. • Influencia de los roles tradicionales que colocan en posición de inferioridad a la mujer. • La mujer puede experimentar una salida del espacio doméstico tradicional hacia actividades alternativas e incluso reincorporación laboral.
Vida en pareja	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda en la adaptación a la situación de jubilado. • Mayor implicación en las actividades de ocio. • Limitación por enfermedad de alguno de los dos.
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor satisfacción en la jubilación anticipada en trabajadores en ocupaciones mas altas, mayor nivel educativo, funcionarios o personal del sector servicios (disfrutar de actividades, más libertad y relacionarse más con la pareja). • Trabajadores no cualificados: Dificultad en imaginarse un estilo de vida personal en la jubilación. • A menor status ocupacional, más problemas de adaptación a la jubilación. • Más fácil jubilarse si el trabajo posee características no gratas para el trabajador.
Apoyo Social	<ul style="list-style-type: none"> • A más apoyos sociales mayor ajuste a la nueva situación de jubilado.
Ingresos económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Influyen tremendamente en la satisfacción o no con su situación de jubilado.
Salud general	<ul style="list-style-type: none"> • Igual de determinante que el factor económico.
Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> • A mayor nivel educativo mejor ajuste a la jubilación. • Suelen ser sujetos más planificadores cara a su nueva situación.
VARIABLES de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Neuroticismos: influyen negativamente en la adaptación a la jubilación. • La Extraversión resulta muy positiva en los jubilados. • La dureza emocional, ayuda a los sujetos a enfrentar las nuevas situaciones. • El locus de control interno implica una mayor satisfacción vital. • Las personas adictas al trabajo o “enamoradas” de su trabajo viven la jubilación de forma muy dura. • Retirarse por cuestiones personales y no por salud o trabajo, implica mayores satisfacciones.
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste muy positivo en trabajadores que hayan planificado su jubilación y sus actividades posteriores. • Planifican mejor su retiro quienes presentan mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional.

Elaboración propia.

Ante estas cuestiones descritas, existen posibilidades de suavización o adiestramiento al individuo a sus nuevas realidades post-jubilatorias. Principalmente habría dos líneas:

A. La posibilidad de plantear modelos de jubilación graduales que inviten al sujeto a irse adecuando a la nueva situación. En esta podríamos encontrar diversas formas:

a. *Jubilación progresiva*: Donde el sujeto, poco a poco, vaya reduciendo el tiempo y los días dedicados a su trabajo (sin que ello suponga un perjuicio económico), hasta la terminación total de la relación laboral con su empresa o ámbito de trabajo.

b. *Jubilación por suavización*: Donde el prejubilado, vaya siendo trasladado a puestos que requieran menores esfuerzos, y que le permitan estar en relación con su contexto laboral y no verse obligado a la jubilación temprana por cuestiones físicas o de salud.

c. *Jubilación por cambio de actividad*: Donde la persona, al no poder realizar ya determinadas tareas, se le planteen otras actividades alternativas que si pueda realizar dentro de su contexto laboral.

Como podemos observar estas opciones se pueden dar de manera combinada, no siendo excluyentes unas de otras. Estas propuestas no son nuevas y ya se trataron hace cuarenta años en la Organización Internacional del Trabajo [2].

B. La segunda línea sería la Preparación a la Jubilación en sí [3].

La empresa, su organización del trabajo y la preparación a la jubilación

La “empresa” se nos presenta de manera esencial para entender la evolución de la preparación a la jubilación, o mejor dicho, el cómo evoluciona la preparación a la jubilación según se va transformando el mundo de la empresa. Tengamos en cuenta que la preparación a la jubilación nace en el contexto empresarial. Para poder analizar esta relación, realizaremos un breve recorrido por las distintas formas de “Organización del Trabajo”, hasta la actualidad:

Taylorismo y Fordismo:

Para bien abarcar el concepto de fordismo o empresa fordista, hemos de relacionarlo necesariamente con un movimiento anterior e iniciador de las actuales formas de organización del trabajo. Nos referimos al Taylorismo.

El taylorismo se entiende como iniciador de la organización científica del trabajo, basado en la dirección automática. Concibe la organización a modo de modelo mecánico, en estrecha relación al “maquinismo” (máquina de vapor), y al reloj (la medición de los tiempos). En este sistema, el trabajador es considerado una pieza mecánica engranada en el proceso. Históricamente, se inicia a finales del siglo XIX y principios del XX, y se entendió como una forma de introducir orden en todo el proceso caótico de la Revolución Industrial. Sus contextos originales fueron la metalurgia. Aunque se inicia en EEUU, pronto pasará a Europa. Sus principios son la división extrema del trabajo, el control del tiempo y la ergonomía.

Su fundador fue Taylor (1856-1915), Ingeniero y capataz de taller que trabajó desde joven en la metalurgia ocupando distintos puestos. En 1912 propone la “Organización Científica del Trabajo”. Se le considera un adorador del esfuerzo, del metodismo, y de la creencia en la necesidad de control del entorno [4].

En síntesis podríamos hablar que el taylorismo tiene los siguientes aspectos interrelacionados [5]:

1. Un fuerte cambio en la organización, basado en la separación entre quienes ejecutan y quienes diseñan el trabajo. A partir de aquí, el Departamento de Planificación será imprescindible.
2. Fragmentación y especialización de las tareas, en base al estudio de los tiempos, movimientos y herramientas más adecuadas.
3. Establecimiento de un sistema de remuneración basado en el salario diferencial por piezas, con sistemas de penalizaciones y de primas.

Si nos percatamos, todas estas medidas taylorista (que luego recogerá el fordismo), están encaminadas al control de los empleados, de su tiempo de su forma de trabajar. En

este intento, los sindicatos jugarán un papel crucial, que se mantendrá en momentos posteriores. Estos irán pasando de papeles más reivindicativos y opuestos a la empresa, a papeles más colaborativos en tiempos más avanzados del fordismo.

El Fordismo, que se desarrolla con posterioridad, se definirá como un sistema fabril en serie, basado en una dirección burocrática. Recoge elementos del taylorismo tales como el modelo mecánico, el reloj, y por supuesto el maquinismo, pero bajo una estructura burocrático-militar, donde el trabajador será entendido como un soldado disciplinado y sumiso a la autoridad. Ford aplicará las distintas técnicas de forma que consiga reducir al mínimo el control de los tiempos por los obreros (igual que procuraba Taylor). Podemos empezar a hablar de fordismo entorno a los años 20, con H. Ford (fundador de la Ford). Ford era considerado un empresario práctico, activo, que apuesta por la experimentación constante. Su interés es perfeccionar el taylorismo en la fabricación del modelo “T”. En 10 años, el precio del modelo se redujo a la mitad, y la clave estuvo en la fabricación en serie. El fordismo, por tanto será la base de la producción masiva, el consumo de masas. Pero también tendrá una vertiente social muy importante, pues supuso por otro lado, el aumento del poder adquisitivo. Para el fordismo, el salario de los obreros debe ser suficiente para absorber el producto (consumo en masa). Convertir al trabajador en clase media.

El incremento en los ritmos de trabajo y la productividad permitían la producción en masa. Así pues, una de las principales características del fordismo será la producción en masa, que viene descrita como la caracterizada por el uso de máquinas especializadas respecto al producto (*special purpose*), por operarios semicualificados que producen bienes estandarizados y por series productivas largas (Piore y Sabel, 1984: 4).

Una de las principales bazas del fordismo será especialmente las cuestiones referentes a los salarios. El fordismo, igual que el taylorismo, tiene una concepción del salario entendido como “instrumento patronal de estímulo al trabajo”. Por esto, se hablará del “salario justo” (*fair play*). Este supondrá una forma de lucha contra el oficio (el conocimiento en el empleado), y que el empleado renuncie, en pro de esta remuneración, a cuestiones sindicales, molestas para la empresa. Incluso, para hacer competencia a sindicatos, se gestionarán desde las empresas cajas de socorro y ayuda mutua (hasta entonces en exclusividad de los sindicatos) [6].

Las principales pretensiones de Ford al instalar el “five dollars day”, según Coriat (1993), son las siguientes:

1. Con esta medida aseguraba un aprovisionamiento continuo de fuerza de trabajo.
2. Utiliza, a través del control del gasto, su influencia en las condiciones de vida de la población obrera. El Fordismo irá con su influencia más allá de la fábrica, insertando valores en los aspectos cotidianos y de vida de sus obreros.
3. Este control estricto permitirá un mayor control y racionalización en los talleres (utilizando como elemento de negociación o dominación el propio salario).

Con el tiempo, estas medidas de apoyo complementarias irán cambiando y consolidándose, de manera paralela al desarrollo de la gran industria, donde la empresa llegará a incentivar incluso los procesos post-laborales de sus obreros; como medidas de continuidad con la empresa después de salir de la misma, y como medidas de aseguramiento de fuerza de trabajo de la familia del obrero que se marcha. Poco a poco, estos tipos de apoyo post-laborales (con o sin apoyos explícitos de la Administración) se irán especializando, hasta llegar en tiempos muchos más cercanos a cursos de preparación a la jubilación (entre otras prestaciones).

No es de extrañar pues, que las empresas más asociadas a esta tendencia (fordista), sean tradicionalmente las que hayan ofrecido y estimulado a través de incentivos a sus trabajadores (y no exclusivamente económicos, sino también a través de distintas prestaciones; como la preparación a la jubilación).

Gracias a todo esto se consiguió un clima generalizado de consenso social y laboral que permitió mantener elevados los ritmos de acumulación característicos de la segunda postguerra mundial (Torres López, 1992: 351 y ss.).

En líneas generales se trataba de privar a los sindicatos de las funciones generales “de asistencia” que los hacían populares entre los obreros.

Recordemos [7] que uno de los elementos más importantes de este periodo es el crecimiento del asociacionismo sindical, y paralelamente el reconocimiento del papel de los sindicatos en las relaciones laborales. Este fenómeno no se produce sólo por el auge en sindicación por parte de los trabajadores, sino también porque los sindicatos en estos momentos pasan a separarse de la acción política, y a centrarse mucho más en la asunción de una vía reformista, partidaria de negociar con el Estado y los empresarios.

Este será el contexto preciso de incubación y nacimiento de los programas de preparación a la jubilación.

La Escuela de Relaciones Humanas:

Se caracteriza principalmente por el análisis del factor humano, y por una dirección burocrática.

Surge entorno a los años 40-50, en un contexto de políticas de bienestar social, y bajo la influencia teórica de la Escuela de Chicago. E. Mayo es considerado su fundador. En 1933 se inician estudios experimentales sobre los esfuerzos del trabajador en el lugar de trabajo, y se descubrió el efecto “HAWTHORNE”; por el que al bajar la intensidad de la luz se incrementaba el ritmo de trabajo: la dificultad añadida aumentaba la cooperación y con ella la eficacia.

Para la Escuela de Relaciones Humanas, es de vital importancia el “factor humano”: dimensión social y afectiva del trabajador. Se busca la integración social, la cooperación... lo emocional del trabajador es sumamente importante.

Según nos expone Finkel (1994), la Escuela de Relaciones Humanas es una prolongación y profundización en determinados aspectos (más concretamente en el control a través de la variable “humana”) del sistema fordista. De hecho estuvo presente durante toda la fase final del fordismo (años 30-60 especialmente).

Esta Escuela, en función de distintos experimentos durante los años 30, demuestra que los espacios de descanso, los incentivos y las mejoras de las relaciones sociales en los

empleados, no afectaban a la productividad; muy por el contrario, la incrementaban. Todos estos planteamientos supusieron un cambio en las cuestiones referidas hacia los empleados; se comenzaron a tener en cuenta sus percepciones sentimientos, bienestar, como posibilidad para aumentar y/o mantener los niveles de productividad. Por todo esto, los directivos debían prestar mayor atención a los factores personales y sociales de satisfacer las necesidades de amistad, reconocimiento de status, y apoyo grupal, liberar la creatividad de los trabajadores, todo ello a través de lo social y lo económico (Finkel, 1994:340). Como vemos en este planteamiento cabe la posibilidad de incentivos sociales y prestaciones sociales (como la preparación a la jubilación).

Estos planteamientos hacen entender a Herzberg [8] que existen dos tipos de factores que motivan de forma diferente a los trabajadores:

- Factores extrínsecos, que denomina de “higiene”, como el salario, la supervisión, la seguridad, etc. Un trabajo no puede ser “enriquecido” si no se ha higienizado previamente, es decir, si el trabajador no se siente satisfecho en estos aspectos.
- Factores intrínsecos, que son los que efectivamente motivan y producen satisfacción, tales como la responsabilidad, las posibilidades de promoción, el reconocimiento, el contenido de trabajo.

Los sindicatos vieron con mejores ojos estos planteamientos, aunque no faltaron las críticas acerca de la finalidad última que tenían estas propuestas de mejora desde la empresa.

Según nos dicen Valdaliso y López (2000), para los directivos y empresarios norteamericanos los principios del modelo de relaciones humanas, humanizaban las condiciones de trabajo en las industrias de producción en masa, reducían la conflictividad laboral e incluso se convirtieron en una ideología para combatir las ideas socialistas y comunistas.

El modelo de Relaciones Humanas no comenzará a difundirse en España hasta los años 60, con la idea de reducir la conflictividad laboral y la fuerza de los sindicatos no oficiales. Sus principios recibieron el apoyo del pensamiento católico, dominante en el

gobierno y las universidades, de la sociología académica y de los sindicatos verticales controlados por el Estado.

Lógicamente, la preocupación de esta tendencia por las condiciones sociales de los empleados, llevará incluso a la creación y la aplicación del denominado “Balance Social”, muy estudiado y analizado por Parra Luna (1989). La idea básica es la mejora de la calidad de vida en el trabajo, utilizando, según Garmendia (1990: 90), 134 indicadores referidos a cuestiones de personal [9].

El Toyotismo y la empresa toyotista:

El sistema de producción Toyota, según nos lo relatan Torres y Montero (1994) [10], fue aplicado en Japón durante el largo período de crecimiento que sucedió a la II Guerra Mundial y allí alcanzaría su auge en la década de los años sesenta.

Su gran despliegue comenzará a partir de la Crisis del Petróleo de 1973, donde se apuntaron características de un mercado cambiante y variado, alimentado por la informática y la robótica.

Para Finkel (1994), el toyotismo supone una organización en la que todos los procesos están planificados para evitar el desperdicio de tiempo, materiales y costos; y supone:

- que los bienes se producen y distribuyen justo a tiempo para ser vendidos, lo cual requiere atender minuciosamente las variaciones del mercado;
- el suministro de justo a tiempo de los materiales o partes submontadas que se van a ensamblar en el producto final, con lo cual se reduce tanto la cantidad de capital necesario para la producción inmediata como el espacio destinado al almacenamiento; y
- la descentralización de la producción a través de una configuración de empresas subsidiarias, proveedores y subcontratistas que forman parte de este complejo de producción (Finkel, 1994: 143).

El sistema Toyota se basa esencialmente en dos grandes pilares: la innovación en la gestión del trabajo en los talleres y en los mecanismos de control interno de la empresa.

Taiichi O´onno, en Toyota es el del “método KAUBAN”: para ganar en competitividad, se trata de invertir la herencia de Occidente.

“Justo-a-tiempo” significa que, en un proceso continuo, las piezas necesarias para el montaje deben incorporarse a la cadena justo en el momento y en la cantidad en que se necesitan. En la secuencia de montaje, el último proceso se dirige al primero para retirar la cantidad de piezas necesarias en el momento en el que son necesitadas. De esta manera se evita que un proceso envíe sus productos al siguiente sin tener en cuenta las necesidades de producción del mismo.

Una forma de organizar el taller Toyotista consistiría no sólo en incrementar la productividad y reducir costes, sino que además (al basarse en la autoactivación, en la desespecialización y en la polivalencia de los trabajadores) permite obtener una producción flexible, hacer más versátiles los equipos y producir una gama más variada de productos con equipos y utillaje más reducidos pero mejor utilizados. Así pues, una de las características más relevantes de la empresa Toyotista, es el uso del modelo de la “especialización flexible”, basado en una elevada diferenciación de los productos, en una fuerza de trabajo cualificada y polivalente, en plantas y maquinarias escasamente especializadas (*general purpose*) y series productivas breves (Piore y Sabel, 1984: 17).

El sistema Toyota, según Torres López (1992) —contemplado en su dimensión macroeconómica— es un sistema adecuado para estimular la oferta, pero no tanto la demanda, porque no se basa en altos salarios como hizo el fordismo. Además, aunque el sistema de organización y control del trabajo de Toyota se establece sobre la base del “toque humano”, éste es posible precisamente cuando y porque se da una situación de debilidad sindical y de paz laboral que hoy día está ausente de los mercados de trabajo occidentales (aunque la desmovilización laboral, la mayor indefensión que el desempleo masivo origina y la extensión de los valores del individualismo corporativista y la competencia, hayan facilitado la introducción de experiencias toyotistas en centros de trabajo aislados).

En cuanto a los aspectos más relacionados con los trabajadores, estas formas de organización del trabajo, se basan en las siguientes características [11]:

- Al aumentar la producción por trabajador, se presentan efectos negativos sobre el empleo.
- La eliminación de los tiempos improductivos, y el hecho de que los trabajadores se tenga que adecuar constantemente a cambios de tareas y/o empleos (además de la presión disciplinaria), provoca en estos el aumento de estrés asociado.
- Retirada importante de la presencia de los sindicatos y de la fuerza real de estos ante la empresa, que pueden ceder ante métodos más difusos y paternalistas de las empresas.
- Pagos totalmente individualizados a fin de alimentar la máxima flexibilidad.
- No se valora tanto la formación técnica (pues el operario va aprendiendo mientras trabaja), sino la “formación de las capacidades de comportamiento”
- Sólo una pequeñísima minoría, muy cualificada y subordinada a los intereses de la empresa, podrá optar a empleos fijos o vitalicios.
- Estos niveles de exigencia provoca que se opten por los trabajadores más jóvenes y que no hayan tenido mucho contacto con el mundo laboral [12] (para poder moldearlos según sus necesidades).
- Puesto que es un sistema basado en la “confianza”, se buscará un sistema de motivación para los trabajadores. Se propone mayor nivel de comunicación con ellos, que estos se identifiquen con la empresa.
- Muy importante es el uso de los equipos de trabajo y los círculos de calidad.

Por otro lado, Finkel (1994: 346) hablará, desarrollando las distinciones en cuestiones de empleados, que desde el punto de vista de la alta dirección existirían dos grupos distintos de empleados:

- *Trabajadores centrales*: Aquellos que, o bien por su competencia técnica o por su contribución al ejercicio de la autoridad, se estiman como esenciales para garantizar las ganancias a largo plazo. También aquellos, que por su poder de influencia sobre otros, podrían causar fracturas en la organización (con la ayuda de otros trabajadores). A estos se les aseguraría su estabilidad y participación en esquemas de relativa autonomía.

- *Trabajadores periféricos*: Aquellos que realizan trabajos no cualificados o semicualificados, y pueden ser sustituidos por otros. No tienen influencia para dañar a la producción. La forma de control sobre ellos será directa.

Lógicamente dependiendo del tipo de trabajadores que la dirección entienda que tiene, se volcará en cuestiones sociales más en unos que en otros. Igual que en la preparación a la jubilación, donde dentro de una misma empresa, no todos los empleados tendrán acceso a la misma; y lógicamente no todos los empleados habrán cumplido una cierta edad dentro de la empresa para que esta le ofrezca preparación a la jubilación. Este tipo de cuestiones se harán más evidentes en el modelo de organización del trabajo toyotista, donde lo extraño será contar con muchos trabajadores “centrales” e invertir en ellos (aunque lógicamente si se invierte en los existentes).

El análisis de los datos de una investigación finalizada en 2005 se obtienen datos muy interesantes cuando se pregunta a trabajadores de distintas empresas sobre si existen diferencias dentro de la empresa en la prestación de servicios y recompensas a unos empleados que a otros. Los datos en este caso son tremendamente significativos. En el 79.4 % de los casos, se reconocen estas desigualdades, con lo que hacemos alusión a elementos ya descritos sobre el proceder en prestaciones y servicios en las empresas, donde en los momentos actuales podemos encontrar claras distinciones entre “trabajadores centrales” y “trabajadores periféricos”.

Tras este asentamiento del Toyotismo como modelo de organización del trabajo hegemónico (entiéndase como el más flexible y adaptado a las formas económicas actuales), se aprecia un importante descenso de las prestaciones de la empresa hacia sus empleados, sobre todo si lo comparamos con las formas de la Escuela de Relaciones Humanas tal y como hemos descrito. Pero aún así, siguen existiendo estas prestaciones, y sigue existiendo la preparación a la jubilación en la empresa (aunque con variantes importantes).

Al final, y en función de las aportaciones de Morales, Ariza y Morales (2000: 122), podemos encontrar como principales instrumentos de compensación los siguientes:

- *La compensación directa:* vinculada directamente a su desempeño. Está integrada por los sueldos, salarios e incentivos.

- *La compensación indirecta:* Compuesta por un conjunto de prestaciones que la organización concede a sus trabajadores. Estos servicios no dependen tanto del puesto ni de su nivel de desempeño, sino que son concedidos por el mero hecho de pertenecer a la organización. Como es el caso entre otros de la preparación a la jubilación. Pero según analizan Pérez y Rodrigo (1998: 94) [13], estas compensaciones en España sólo se dan en algunas empresas y colectivos y sólo entre el 20 y el 30 % (Muy bajo).

Otros estudios [14] demuestran que la política de recursos humanos en las empresas llega a ser insuficiente, pues sólo un 45% de las empresas está practicando una política de:

- Formación específica
- Integración de los recursos humanos
- Motivación de los recursos humanos.

Según datos de nuestra propia investigación referidos a empresas de la ciudad de Sevilla más de la mitad de las empresas con + de 100 empleados, no posee departamento de Recursos Humanos o similar [15].

Como es lógico esto nos hace referencia a que posiblemente las prestaciones e incentivos hacia sus trabajadores tampoco esté muy desarrollados, y por ende, tampoco la Preparación a la Jubilación, tal y como se verificará en datos que presentaremos más adelante.

Todo esto guarda una tremenda relación con el hecho de que a las empresas les interese o no, entre otros, ofertar preparación a la jubilación [16].

Evolución histórica empresa/preparación a la jubilación

En este apartado se pretende relacionar los distintos conceptos y cuestiones profundizadas con anterioridad con otras que se desvelan en su contexto y que nos ayudará a comprender la evolución de la preparación a la jubilación en la empresa. Y son:

- La empresa, y sus distintas formas (taylorismo-fordismo, escuela de relaciones humanas, Toyotismo...).
- La influencia de las modificaciones y el paso del Estado de Bienestar a la Sociedad de Bienestar.
- El papel y relevancia del sindicato en todos estos procesos de transformación.
- El juego y protagonismo de la sociedad civil, del Tercer Sector en las cuestiones sociales y en relación a los planteamientos anteriores.
- Y por supuesto, cómo se articula dentro de estas variables y cambios, la preparación a la jubilación.

Una de las premisas principales de las que parte esta reflexión es el hecho de las transformaciones histórico-contextuales de la empresa, y cómo esto se refleja en el hecho inicial de la existencia o no de preparación a la jubilación, y en el hecho posterior de hacia dónde evoluciona esta preparación a la jubilación, fuera de la empresa, y en el interior de la empresa. Recordemos entonces que esta preparación de jubilación se erige como unidad de observación y ratificación de los cambios en el contexto empresarial (entre otros, pues también guarda correlación con los cambios acaecidos en el Estado de Bienestar, el juego del sindicato, y la relevancia de la sociedad civil).

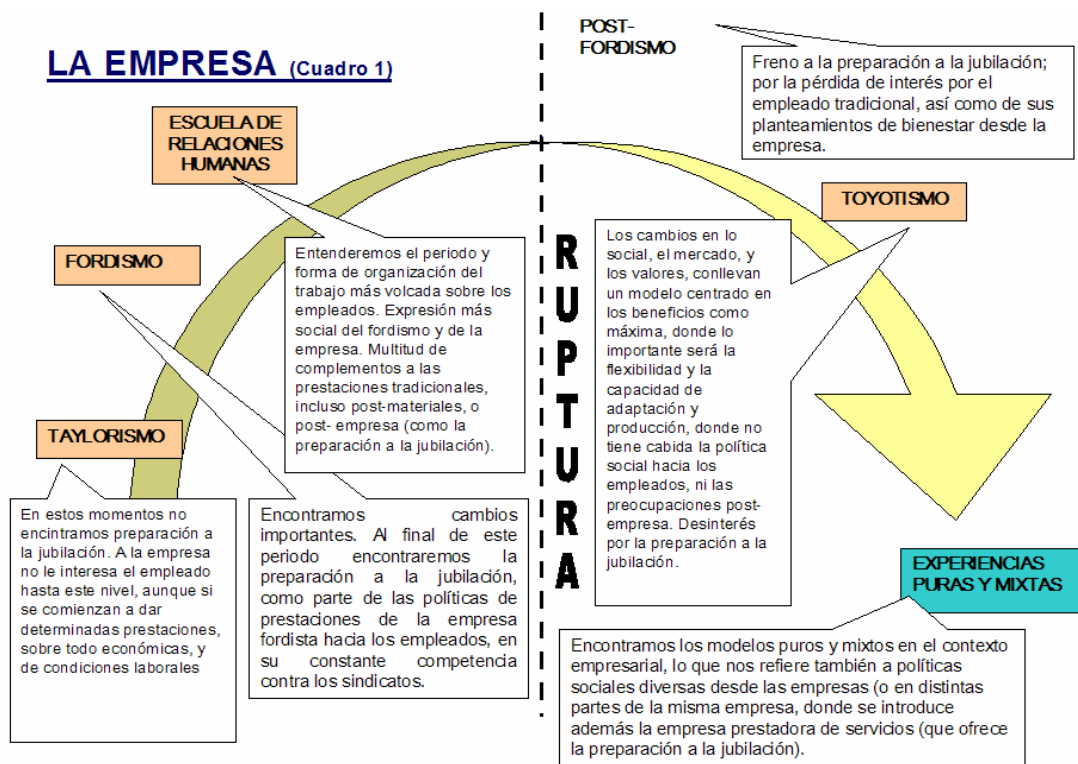
Para facilitar el análisis de los planteamientos anteriormente expuestos, haremos uso de un cuadro de ideas creado por Tchobanian (1991: 278):



Tal y como se refleja en el cuadro, la empresa es algo que queda tremendamente influenciado por el contexto en el que se encuentra. La empresa, queda influenciada de manera directa por el entorno técnico y económico; pensemos que este es su referencia directa (cotizaciones en bolsa, tendencias de mercado, y cómo no, modelos de organización del trabajo).

Otros elementos que influyen a la empresa son los propios trabajadores; recordemos su papel esencial en el contexto de la empresa, sin cuyas aportaciones la empresa no podría alcanzar sus objetivos. Tal y como hemos venido exponiendo, se han ido produciendo distintas formas de relación empresa-trabajadores, donde en unos momentos se ha potenciado el conflicto, el control, en otros, se ha buscado el mimo del empleado, y en otros, se ha optado por la invisibilización de los trabajadores. Tal y como se recoge en el “Cuadro 1” (La Empresa) [17], en un intento de descripción de los cambios en la organización del trabajo en la empresa, es que podemos identificar más claramente dos momentos en el proceso:

— Un primer momento (fordismo), donde encontramos el Taylorismo, fordismo, y dentro de este, la Escuela de Relaciones Humanas. En esta etapa, desde que se propone la aplicación científica a la organización de la producción con Taylor, asistimos a un intento de la empresa por irse reforzando contra el propio sindicato. Si en unos primeros momentos, la empresa encontró la forma de lucha en la oposición directa (a veces cruenta) contra el sindicato, posteriormente, observamos cómo la empresa atacará el poder del sindicato ofertando a los trabajadores determinados beneficios y prestaciones, con lo que hacían nulas las reivindicaciones salariales. La estrategia que se consolida durante el Fordismo, llegará a un momento álgido en las aportaciones de la Escuela de Relaciones humanas, donde ahora la preocupación por el bienestar de los empleados, se convertirá en una máxima y en una forma concreta de mejora de la productividad (y cómo no, de ahorrarse enfrentamientos con el sindicato). Es pues, durante estos primeros instantes cuando nace la preparación a la jubilación en el contexto de la empresa, y más concretamente, cuando estamos más próximos a la Escuela de Relaciones Humanas. Malagón [18] nos informa que los cursos de preparación a la jubilación comienzan a llegar a Europa entorno a los años 50, por Reino Unido, y que a España llega a principios de los años 70. Si comparamos fechas llegamos a la conclusión que coinciden con la implantación de los modelos de organización basados en la Escuela de Relaciones Humanas.



Como vemos, la implantación de la preparación a la jubilación va paralelo a cambios acaecidos en la empresa, o mejor dicho en la manera de entender la organización de la empresa.

— El segundo momento que queda reflejado en este cuadro se entendería a partir del Post-fordismo, cuando se cuestionan los planteamientos anteriores fruto de los cambios que se introducen desde el contexto socio-económico de la empresa, y que va a repercutir de manera directa en la relación con los empleados. Es aquí donde entra con fuerza el Toyotismo y las nuevas formas de organización del trabajo que plantea. En líneas generales, el Toyotismo, busca formas más avanzadas de producción que no impliquen un aumento de la mano de obra, pero sí de su productividad (utilizando por ejemplo los avances técnicos e informáticos en general), que reduzcan costes en la mejor manera posible. Parece obvio, que no sea de su interés el invertir en cuestiones de bienestar cara a sus empleados, puesto que lo más interesante para el Toyotismo será precisamente el invertir lo menos posible en el factor trabajador.

No es de extrañar pues que no se desarrolle la línea anterior en pro de servicios sociales ofertados desde la empresa, y por supuesto, tampoco en pro de políticas empresariales preparatorias de la jubilación. En este sentido caen los cursos de preparación a la jubilación desde la empresa, desapareciendo en aquellas de tendencia Toyotista. Además, este planteamiento se corresponde con el hecho de que a estas empresas les interesará mayormente el empleado joven con gran capacidad de adaptación a los cambios que vaya requiriendo la producción (que como observamos no son el perfil de un curso de preparación a la jubilación). De todas formas, en estas empresas mimarán a un determinado grupo de empleados (muy pocos), considerados imprescindibles o “centrales”, a los que incluso, en algunas empresas, y como parte de política de incentivos podemos encontrar cursos de preparación a la jubilación (sólo son casos residuales).

En el “cuadro 1”, convenimos al final del mismo que en la actualidad encontramos un sistema mixto de los dos momentos anteriormente descritos, donde hayamos empresas más de corriente de Escuela de Relaciones Humanas, que imparten cursos de preparación a la jubilación, incluso contratando a otras empresas prestadoras de estos

servicios, y también encontramos a empresas más dirigidas al Toyotismo, en las que no se dan este tipo de prestaciones. Además, y por añadidura, se darían situaciones mucho más mestizas, pues existen empresas en las que se dan políticas de bienestar hacia determinadas esferas de los empleados, y de dejadez o despreocupación hacia otros.

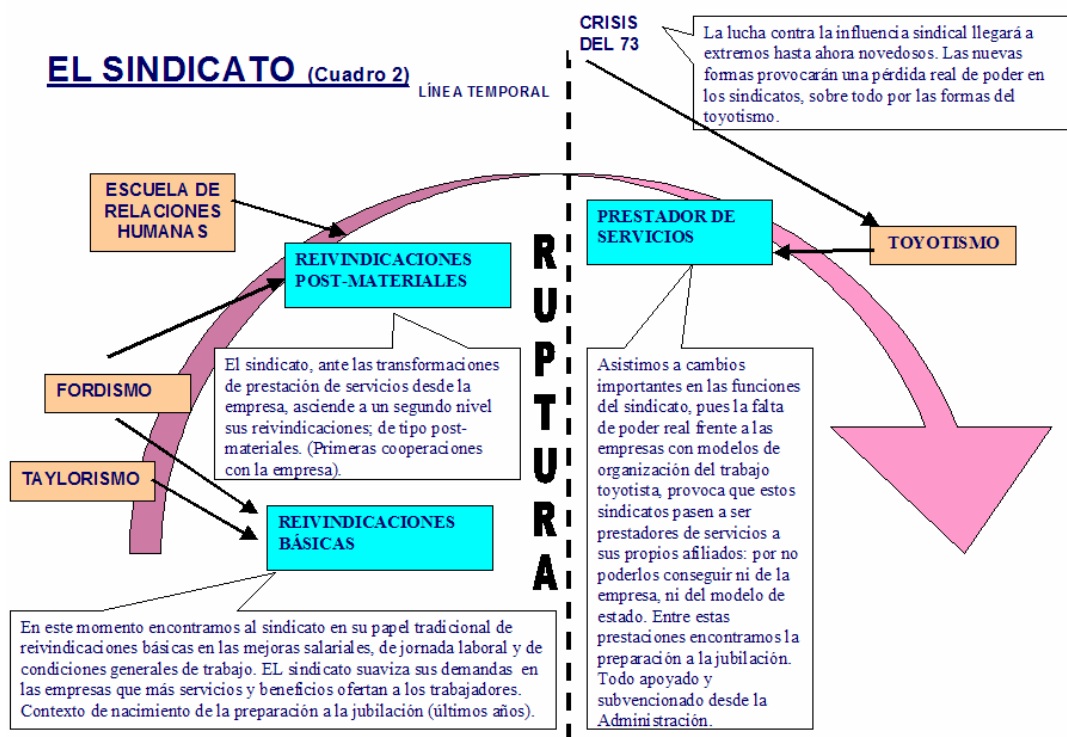
Si seguimos avanzando en el planteamiento iniciado en el cuadro de Tchovanian, encontramos que a la empresa también la influyen, no sólo las organizaciones de empresarios (patronal), con su percepción de los problemas de ejecución de la producción, o las estrategias sociopolíticas propias, sino también, las organizaciones sindicales, introduciendo su percepción de los intereses colectivos y sus propias estrategias sociopolíticas. Tanto sindicatos como patronal influyen en la empresa en tanto que conflictos, negociaciones, convenios colectivos, etc.

Tal y como se presenta en el “Cuadro 2” (El Sindicato) [19], y si lo relacionamos con lo expuesto hasta el momento, también encontramos dos momentos diferenciados, en este caso por los cambios que se fueron produciendo, a partir de la “Crisis del 73”.

— En un primer momento, el sindicato se podía definir como un ente de presión y de reivindicación contra la situación de los trabajadores en el contexto de la empresa. Básicamente, se orientaba hacia funciones de exigencias de mejoras de los salarios de los trabajadores, las condiciones de trabajo, jornada laboral, y otras reivindicaciones entendidas como primarias u originarias (tradicionales) de los sindicatos. En estos momentos hablamos de empresas tayloristas y fordistas principalmente. Con el tiempo, y aún dentro de este primer momento, las respuestas de las empresas a los enfrentamientos con los sindicatos (lo hemos mencionado antes), será el hacer concesiones al bienestar de los propios trabajadores. Esto hará que el sindicato evolucione a un segundo nivel de exigencias, proponiendo en esta ocasión reivindicaciones post-materiales, más allá de las exigencias tradicionales anteriormente exigidas. Este tipo de exigencias coincide con un auge en los valores post-materialistas en el conjunto de la sociedad, y que según Inglehart (1977, 1991), estos valores en la población occidental han ido cambiando sobre el bienestar material y la seguridad física para concederle una importancia cada vez mayor a la calidad de vida. Este cambio se debe principalmente a que las personas tienden a preocuparse más por las necesidades y amenazas inmediatas que por aquellas que son lejanas o no amenazadoras; por esto, los

valores post-materialistas serán importantes cuando los materialistas no sean preocupantes. En este conjunto de nuevas exigencias también encontramos, además de multitud de prestaciones sociales y de otra índole, la exigencia de cursos de preparación a la jubilación. Malagón [20] nos dice que ya desde los años 40 encontramos a sindicatos norteamericanos movilizándose en pro de este tipo de curso de jubilación.

Con todo esto, el sindicato entra en niveles de exigencia que incluso van más allá de la propia empresa (extraempresariales) como lo es el hecho de que los trabajadores sean preparados incluso para abandonar la empresa misma; cosa que claro está, y según hemos explicado, la empresa atenderá.



— En un segundo momento dentro del “Cuadro 2”, y por los cambios introducidos a partir de la “Crisis del 73”, y por tanto de los cambios en la empresa (recordemos la expansión de los planteamientos toyotistas), el sindicato tendrá que volver a adecuarse a los cambios de su ámbito de acción. En este momento, el sindicato se enfrenta a una enorme pérdida de poder por la embestida de la premisa Toyotista de subdividir el proceso de producción a unidades mínimas, que además pueden perfectamente operar disgregadas y diseminadas geográficamente, coartando sensiblemente la capacidad de

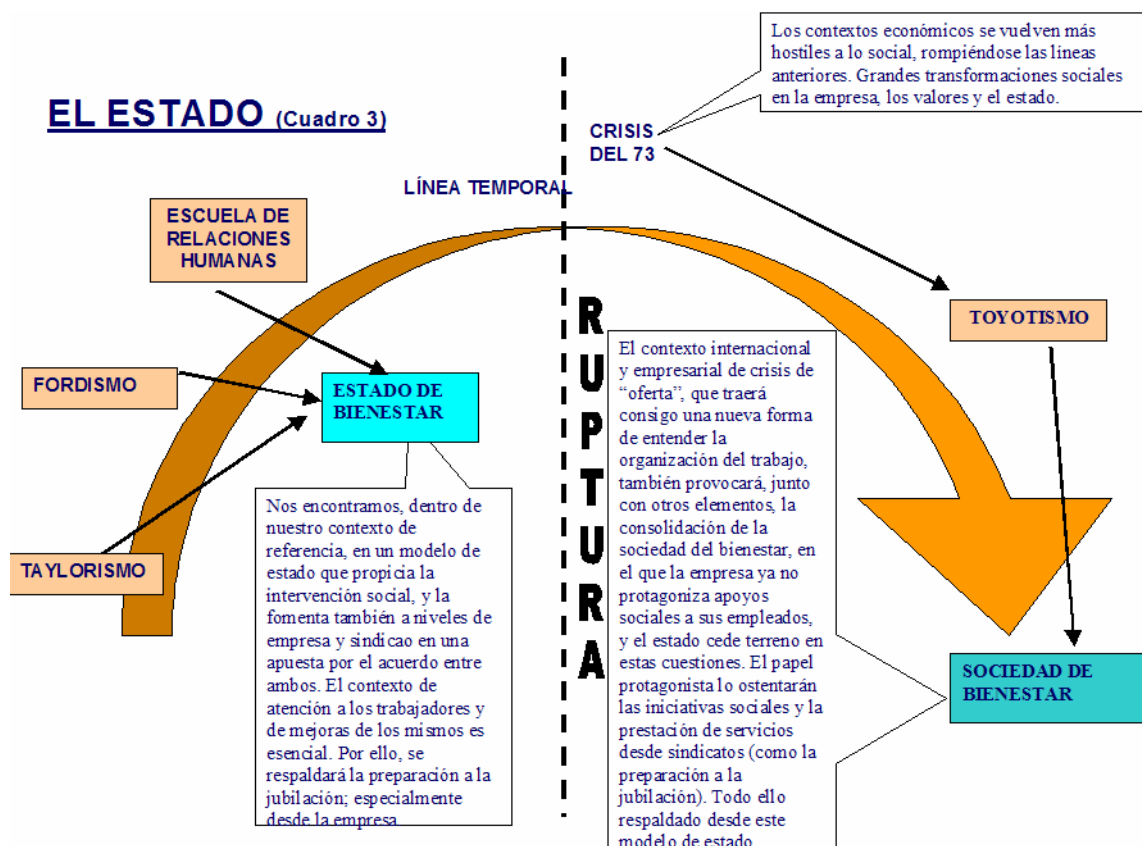
influencia y de movilización del sindicato, y por tanto su poder de reivindicación y sus niveles de poder.

Ante esto, lo que el sindicato hace es (además de mantener los niveles de exigencias anteriores: reivindicaciones básicas y reivindicaciones postmateriales), ante el desmantelamiento de su capacidad de exigencia, y ante el retroceso (descrito anteriormente) de las prestaciones desde la empresa hacia los empleados, tener que proponer desde sus propias estructuras de funcionamiento, prestaciones a sus propios afiliados, introduciendo así el hecho de ser además un prestador de servicios. Si no pueden exigir determinadas prestaciones (falta de poder), y quienes tradicionalmente las ofertaban ya no las ofertan, no queda más que darlas por sí mismos, dar esos servicios y prestaciones desde el sindicato y para los trabajadores. Es por esto, que a partir de la “Crisis del 73”, encontramos a sindicatos ofreciendo cursos, formación, seguros, actividades, prestaciones sociales de diversa índole, y cómo no cursos de preparación a la jubilación a sus propios empleados. Y en algunas ocasiones, estos cursos de preparación a la jubilación, se han impartido con la colaboración de empresas prestadoras de servicios. Y en algunos otros casos, el sindicato ha sido el que ha ido a impartir el curso de preparación a la jubilación a la empresa (ante la ausencia del mismo o la imposibilidad para exigirlo).

Continuando con la línea argumental, y haciendo uso del cuadro de Tchobanian, otra de las grandes influencias que sufre la empresa, y por ende, que también influye al planteamiento que estamos realizando en referencia a la preparación a la jubilación, es, sin duda, el posicionamiento del Estado. La influencia del Estado se presenta como esencial, pues su postura más o menos intervencionista, más o menos regulador, llevará a la empresa a moverse de una u otra forma. Tal y como se recoge en el “Cuadro 3” (El Estado) [21], también podemos hablar de dos momentos claramente diferenciados en el posicionamiento y en las formas de proceder del Estado en referencia a la empresa, divididos por los sucesos y transformaciones acaecidos entorno a la “Crisis del 73” (tal y como hemos expuesto anteriormente).

— En un primer momento, encontramos el definido como “Estado de Bienestar”, que estaría tremendamente relacionado con las formas de empresa y de Organización del Trabajo Fordistas (y por ende tayloristas), y de la Escuela de Relaciones Humanas. En

síntesis, es un contexto estatal propicio a la comunicación sindicatos-empresas, empresas-estado, que por sus formas plantea la comunicación en base a la ganancia de las distintas partes implicadas: los trabajadores ganan mejoras laborales y de calidad de vida, la empresa se asegura relativa calma sindical y ganancias (por la constante demanda que proviene del consumo en masas), y el estado se asegura un clima de paz social basado en el bienestar y las prestaciones. En este contexto de entendimiento y contraprestaciones nos encontramos medidas del Estado en pro de la empresa, de los sindicatos y de determinados beneficios sociales. No es de extrañar que se dieran en estos tiempos las mayores prestaciones hacia los trabajadores, amparado incluso en ayudas y apoyos desde el estado (también la preparación a la jubilación). Paralelo a este proceso de contraprestaciones, nos encontramos un momento de profunda fecundidad legal; el estado desarrolla la mayoría de su actual legislación laboral en defensa de los intereses de los trabajadores, lo que asegura en cierto modo, unos mínimos genéricos a toda la población, y lo que provoca unos exigibles mayores (o de carácter post-material) en los sindicatos y en la sociedad civil en general.



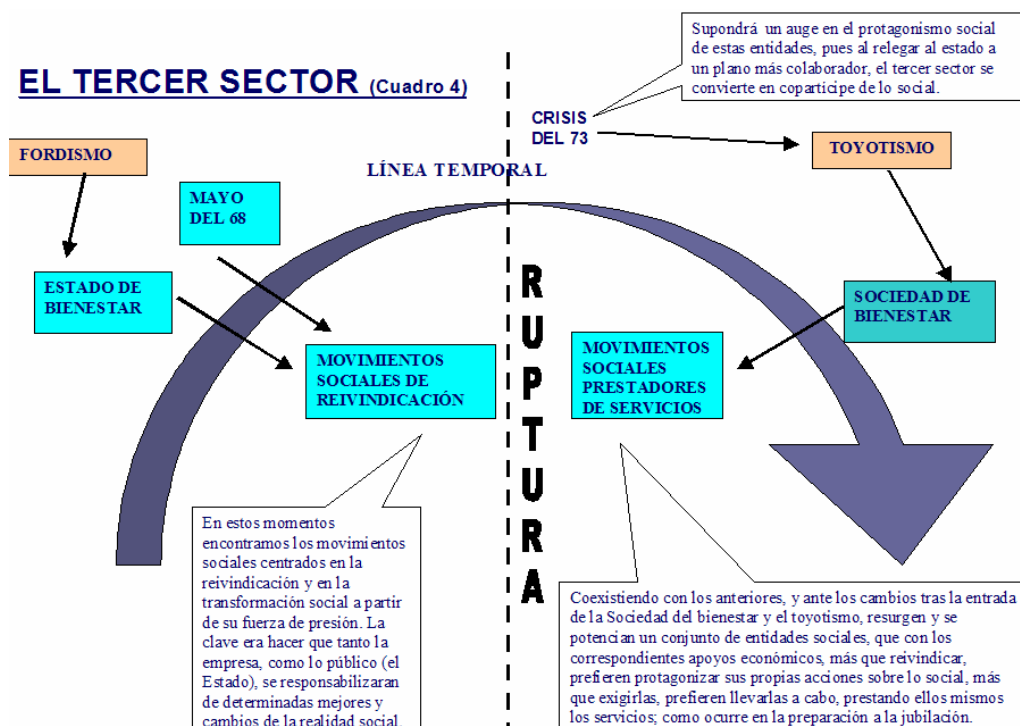
— Se da un segundo momento tras la “Crisis del 73”, que provoca cambios sustanciales. El modelo de empresa que va a imponerse no es ya el fordismo, sino el toyotismo, con todos los cambios y modificaciones que esto conlleva (y sobre lo que ya hemos explicado). En este momento es cuando empezamos a hablar de Sociedad de Bienestar, básicamente por un cambio en el protagonismo de las acciones sociales: ahora el Estado cede su cuota parte de protagonismo al tercer sector y a la empresa, incluso en terrenos antes insospechados como lo son algunas prestaciones sociales. En este sentido ya no hablamos tanto de cooperación entre las partes, sino de lucha de intereses entre estas, que terminan por perjudicar a trabajadores y ciudadanos, sobre todo en capacidad de exigencia y reivindicación frente a la empresa. Tal y como expone Agulló y Ovejero(2001:171), la presión por la participación en la toma de decisiones que afecta a los ciudadanos va a ser cada vez más grande, incluyendo sindicatos, ONGs, organizaciones empresariales, asociaciones de distintos niveles, fundaciones y un largo etc. Rodríguez Cabrero (1991) habla de “Pluralismo del Bienestar”, con las siguientes características:

- Apertura hacia la sociedad con nuevos modos de intervención y de gestión
- Personalización de necesidades sociales
- Reconstitución de la sociedad civil en términos de libertad asociativa, participación y pluralismo.

El nuevo modelo de Estado aporta económicamente para que las partes realicen la acción social, como es el caso de la preparación a la jubilación, donde el estado, aún teniéndolo regulado jurídicamente, propone que lo realicen la empresa, o los sindicatos o la sociedad civil (como prestadores de servicios). Obviamente, esto coincide con un momento en el que a la empresa no le termina de interesar la inversión en prestaciones hacia sus trabajadores, lo que provoca que adquieran mayor protagonismo las acciones iniciadas desde sindicatos (tal como se explicó) y desde entidades asociativas, quedando, eso sí, huecos importantes para la empresa prestadora de servicios, que ofrece estos cursos tanto a Estado, sindicatos, empresas y sociedad civil.

El Estado respaldará este tipo de cuestiones, en la creencia de que la sociedad civil requiere un mayor protagonismo aunque eso suponga ceder determinadas esferas de responsabilidad clásica de la administración.

Con esto entramos directamente en las cuestiones referidas al tercer sector y que quedan recogidas en el “Cuadro 4” (El Tercer Sector) [22], y que se complementa con ese cuadro de influencias recogido por Tchobanian, y al que venimos refiriéndonos. Recordemos que la empresa también va a recibir influencias de su contexto social, y el tercer sector es una parte relevante del mismo. En la primera parte del “Cuadro 4” hablamos de un tercer sector regido por movimientos sociales tremendamente influyentes y contextualizados en el Estado de Bienestar, con modelos de organización del trabajo fordistas, y con las influencias de “Mayo del 68”, que terminaron por identificar unos movimientos sociales de carácter reivindicativo y de exigencias de más y mejores derechos, superando las reivindicaciones más clásicas y llegando a las reivindicaciones de tipo post-material (como el feminismo, la paz, la ecología...), y que coinciden también con cambios en las exigencias sindicales. Estos movimientos promueven la implicación de estado y empresa en las mejoras de los empleados o los ciudadanos en general, para que estos concedan o cedan en beneficio de los otros; es decir, se exige a estado y empresa para que realice acciones a favor de los empleados o de los ciudadanos (como lo es la preparación a la jubilación).



En un segundo momento, con los cambios que se suceden tras la “Crisis del 73”, que provoca un cambio de protagonismo del estado hacia este tercer sector, una revisión de la empresa (que tiene que cambiar por las presiones y mutaciones internas y externas, que como afirma Anisi [23] se debieron a una “crisis de oferta” provocada por intereses comerciales), un cambio en la organización del trabajo (tendente a los postulados toyotistas), y otras modificaciones que supondrán igualmente un cambio sustancial en el tercer sector, o mejor dicho, en el papel que a partir de ahora se va a generalizar en el tercer sector mantenido y sustentado por el modelo de Sociedad de Bienestar (que antes hemos comentado). A partir de este momento los movimientos sociales de reivindicación irán dejando hueco a movimientos sociales prestadores de servicios. Si el Estado cede protagonismo, y la empresa se desentiende, tanto el sindicato como la sociedad civil (amparado por la política social reinante), se convierten en prestadores de servicios al resto de los ciudadanos. La preparación a la jubilación no será ajena a estas cuestiones, que si en un primer momento se dieron desde las empresas, si posteriormente el estado lo regula para otorgarlo como prestación, ante la dejadez de ambos (o no interés), serán otros los que se dediquen a promoverla (sindicatos y determinadas asociaciones).

La preparación a la jubilación en la actualidad

El principal problema con el que se enfrenta la preparación a la jubilación es precisamente su escasa difusión. De hecho, en Reino Unido, sólo se imparte a un 5% de sus trabajadores, y en Noruega, a un 7% [24], siendo puramente testimonial en el resto de países europeos. Lo que sí se aprecia es una mayor extensión en países escandinavos y anglosajones, que en los mediterráneos. Normalmente sus beneficiarios han sido empleados de grandes empresas y de la Administración Pública, y más en hombres que en mujeres. Según Moragas (2000), los que menos posibilidades tienen, son trabajadores manuales de niveles profesionales y socioeconómicos bajos. Los principales financiadores de estos programas son la Administración Pública y las grandes empresas, pero también son importantes las iniciativas que parten de entidades asociativas (Preretirement Association, en Reino Unido, y el Señor Senter en Noruega, o la Asociación INTEREDADES Española). En España se inicia en los años 70 desde el

INSERSO, y en la actualidad destacan grandes empresas como RENFE, Telefónica, Unión FENOSA [25] o Danone. Para Moragas (2000), algunas de las pioneras, como ENHER o Endesa, han interrumpido sus programas. También encontramos iniciativas desde el Ayuntamiento de Valencia y entidades comunitarias o asociaciones de jubilados de Madrid y Barcelona.

En 2005 finalizamos una investigación sobre la preparación a la jubilación en Andalucía Occidental (España), que contó cuantitativamente con las siguientes técnicas [26]:

Tabla B

TÉCNICAS	TIPOS Y NÚMERO	VARIABLES	INDICADORES	GRAFICOS Y TABLAS
SONDEOS TELEFÓNICOS	4/301	9	9	14
ENTREVISTAS	5/8	40	47	5
CUESTIONARIOS	4/287	52	74	109
TOTALES	13/596	101	130	128

Elaboración propia.

Si realizamos una aproximación a la extensión de la Preparación a la Jubilación en Andalucía Occidental, podemos obtener datos tan interesantes como los que se muestran en la “Tabla C” [27]:

Tabla C

Contextos explorados	Existencia de Preparación a la Jubilación	Implicación financiera en Preparación a la Jubilación
Administraciones públicas	5 %	9 %
Sindicatos	15 %	-
Empresas	7%	8 %
Empresas prestadoras de servicios	2 %	-
Entidades Sin ánimo de Lucro	2 %	-

Elaboración propia.

Como podemos observar, los datos son tremendamente aclaratorios, sugiriéndonos y mostrándonos la casi inexistencia de Preparación a la Jubilación, en todos los contextos

laborales o relacionados con este campo (como entidades asociativas, empresas prestadoras de servicios, o los sindicatos). El único contexto en el que parece existir una mayor presencia de Preparación a la Jubilación es precisamente en el ámbito sindical. Incluso los valores de financiación de estas actividades son escasos tanto en los respaldados por las Administraciones, como los provenientes de la empresa privada. Como podemos observar sólo un 2% del sondeo nos muestra empresas de servicios que ofrecen Preparación a la Jubilación. Esto nos refiere a la escasa incidencia de la Preparación a la jubilación en la empresa y en la sociedad en general, pese a las transformaciones demográficas que nos acompañan. Pero aún así, estas empresas son las únicas detectadas que guardan relación con la Preparación a la Jubilación, e incluso hemos de afirmar, que en base a los datos obtenidos en el sondeo, una de las empresas (Firma Quatro), por falta de demanda ha dejado de prestar este servicio, y la otra se trata de una empresa que si bien trabaja con sujetos de Sevilla, estos se han de desplazar a su sede en Madrid, donde tienen centralizados los cursos de Preparación a la Jubilación (Placement Center España).

Con base en las cuestiones que estamos resaltando, si nos acercamos a trabajadores en distintos contextos andaluces [28], y les preguntamos si la Preparación a la Jubilación es necesaria y útil, estos nos responden:

Tabla D

Opiniones Contextos Laborales	“Considera Útil la Preparación a la Jubilación”	“Considera Necesaria la Preparación a la Jubilación”	“Considera Demandada la Preparación a la Jubilación”
Trabajadores en Administración Pública	91 %	86 %	35 %
Trabajadores en contextos empresariales privados	82.5 %	73.7%	58.2%
Trabajadores sindicados	99.8%	99.9 %	66.7 %

Elaboración propia.

El análisis de los datos se presenta de manera bastante significativa en sentido negativo, es decir, en el hecho de no encontrar Empresas que oferten Preparación a la Jubilación a sus empleados. Este hecho, más allá de considerarse de manera negativa, nos viene a confirmar las reflexiones que venimos exponiendo.

En nuestro trabajo de investigación, las personas entrevistadas han sido un total de 157 de entre 72 empresas de la Provincia de Sevilla (España). Lo primero que podemos constatar y que guarda una estrecha relación con las hipótesis planteadas, es la poca extensión de Preparación a la Jubilación ofertada desde la empresa; en este caso, sólo se da en un 17.3 % de los casos, frente a la inexistencia de la misma en un 82.7 %. Estos datos se pueden relacionar con la accesibilidad de los trabajadores a la Preparación a la Jubilación en general (no sólo desde la empresa), donde en un 76.4 % de los casos no tiene ningún posible acceso a cursos de Preparación a la Jubilación.

Siguiendo con el análisis de esta cuestión, también podemos constatar otro hecho relacionado con la no accesibilidad de los trabajadores a la Preparación a la Jubilación, y que se correlaciona con datos obtenidos en otras técnicas y que son extensibles a la población en general; el hecho del desconocimiento de dónde y cómo se puede acceder a la Preparación a la Jubilación. En este caso, los encuestados nos reconocen que no conocen dónde se puede acceder a Preparación a la Jubilación en un 68.8 % de los casos [29].

*Tabla E: % de personas que desconocen
dónde hay preparación a la jubilación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	contesta	108	68,8	68,8	68,8
	no contesta	49	31,2	31,2	100,0
	Total	157	100,0	100,0	

Como podemos observar, la extensión y divulgación de la Preparación a la Jubilación en la sociedad y más concretamente en la empresa es mínima. De todas formas podemos rescatar los siguientes datos de interés acerca de aquellas personas que sí reconocen saber dónde se puede encontrar preparación a la jubilación. El contexto en el que más se

conoce la existencia de Preparación a la Jubilación es precisamente el sindicato (aunque tampoco es excesivamente alto) y, a las conclusiones obtenidas en otras técnicas aplicadas en la investigación. Por otro lado, el resto de contextos (asociaciones, Administración e incluso la empresa) nos aportan datos mínimos.

En contraposición al dato mencionado en el que los trabajadores de las empresas nos dicen que prácticamente no existe Preparación a la Jubilación desde la Administración, encontramos otra interesante aportación; estos mismos trabajadores nos indican en un 90.4 % de los casos, que la Administración debería de ofrecer Preparación a la Jubilación. Este hecho es algo que viene saliendo en todos los datos obtenidos de las distintas técnicas durante la investigación.

Precisamente una de las cuestiones que desde la investigación se sostienen y se relacionan con la poca existencia de la Preparación a la Jubilación desde la empresa es el hecho mismo de que la empresa, en el contexto actual Toyotista, no es una ofertadora de prestaciones y servicios hacia sus empleados (entre los que se incluye por supuesto la Preparación a la Jubilación). Reflejo de lo mencionado son los datos obtenidos en las. En ellos, las formas de prestaciones o servicios más desarrollados en las empresas estudiadas son:

- Retribuciones extrasalariales (en un 35.7% de los casos)
- Cursos de formación, el más desarrollado, con un 56.1%.
- Permisos Laborales, con un 43.3 %.

El resto de los resultados nos muestran prestaciones poco desarrolladas (Preparación a la Jubilación; Becas; Ocio y esparcimiento; retribuciones en especie; cuentas, seguros, etc; planes de pensiones; y acciones y participaciones de la empresa), con porcentajes mínimos, que nos informan de un contexto empresarial despreocupado por las prestaciones y los servicios a los empleados, elementos que ya analizamos anteriormente, y que en cierto modo vienen a informarnos de los frenos reales a la extensión de la Preparación a la Jubilación desde la empresa actual.

Cuando desde la investigación se intenta conocer más acerca de las prestaciones de servicios desde las empresas, nos interesamos en nuestro análisis por comparar, desde la

perspectiva de los encuestados, si la preocupación de la empresa en dar servicios y prestaciones es diferente en una comparativa con el pasado. Los datos obtenidos nos informan que en el 54.1% de los casos, los empleados nos afirman que las empresas están igual o peor en servicios y prestaciones hacia sus empleados que antes. Estos datos nos hablan de un claro estancamiento en la prestación de servicios desde la empresa, aunque también se constata un 35.7% que nos dicen que la empresa en este respecto ha mejorado. Pero cuando se les pregunta a los empleados si las prestaciones y servicios son suficientes, los términos parecen aclararse, pues en un 79.4 % de los casos nos dicen que son insuficientes.

Síntesis de los datos obtenidos en la investigación:

- No se oferta preparación a la jubilación a los trabajadores de las empresas de la Provincia de Sevilla (España), como tampoco hay un importante desarrollo de prestaciones por parte de la empresa a causa del contexto toyotista de la empresa.
- Los trabajadores de las empresas analizadas no tienen acceso a cursos de Preparación a la Jubilación.
- El mayor contexto en la empresa de Preparación a la Jubilación, son los cursos ofrecidos desde los sindicatos.
- Existe un importante desconocimiento de dónde hay Preparación a la Jubilación por parte de los empleados.
- A mayor edad de los encuestados más conciencia de necesidad de disponer de preparación a la jubilación.
- A mayor antigüedad de los encuestados más conciencia de necesidad de disponer de preparación a la jubilación.
- Se entenderá imprescindible que también se oferte Preparación a la Jubilación desde la Administración.
- Se entiende que las prestaciones por parte de la empresa, son hoy día inferiores a las prestaciones que las empresas daban en el pasado.
- Se produce, tal y como hemos desarrollado anteriormente, que existen desigualdades en el acceso a prestaciones entre los empleados.

Notas

[1]: Cuadro de elaboración propia a partir de MADRID G., A.J. y GARCÉS de los FAYOS R., E.J. (2000), *La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. En Anales de Psicología vol. 16, nº 1, 87-99. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia.

[2]: En la memoria del año 1962, el Director General propuso las siguientes soluciones: Que el trabajador continúe en el mismo puesto de trabajo que ocupa, pero reduciendo la intensidad de su trabajo. Que se le asigne otro puesto más apropiado que el que tenía. Si este era pesado, pasarle a otro más ligero; si se requería velocidad, asignarle otro que la precise en menor grado. Que se le traslade a otro puesto más adecuado, aunque sea de empresa distinta. Que se le ocupe en jornada parcial. Que se disponga se jubilación gradual, es decir, que se le reduzca progresivamente su horario de trabajo en su último año para evitar así la brusca interrupción entre el trabajo activo y la jubilación.

[3]: Moragas la define de la siguiente forma: “*La preparación a la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona.*” (2000: 457).

[4]: El taylorismo supondrá la aplicación de la ciencia al proceso de trabajo, buscando las fórmulas más adecuadas. Se basará en una gran confianza en las ciencias físico-matemáticas (búsqueda de la fórmula magistral). En cierto modo, esta simbiosis empresa-ciencia, responde a una estrategia del taylorismo de dominación sobre el trabajo, descomponiendo el saber obrero, desmenuzándolo en gestos elementales. Por esto el taylorismo hace posible tal y como lo describe Coriat (1993), la entrada masiva de los trabajadores no especializados en la producción. Esto, y en relación al sindicato, supondrá una derrota del mismo (por la expulsión de la fábrica del “obrero de oficio”, y

del sindicato). Con esto el taylorismo llega al trabajador menos caro, y también menos organizado, privado de la capacidad de defensa de su fuerza de trabajo.

[5]: En Finkel (1994: 121).

[6]: En Garmendia (1993).

[7]: En Valdaliso y López (2000: 362-363).

[8]: En Finkel (1994: 342).

[9]: Empleo, Retribuciones, Gastos sociales, Sanidad y seguridad, Formación, Relaciones industriales, Condiciones de trabajo, etc.

[10]: Torres López, J. y Montero Soler, A. (1994): *Del fordismo al Toyotismo*. En “Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales” n° 24.

[11]: En Finkel (1994: 190-192).

[12]: Esto provoca directamente que descartemos la posibilidad de que estas empresas tengan mucho interés en proporcionar a sus empleados cursos de preparación a la jubilación.

[13]: Citados en Morales, Ariza y Morales (2000: 122).

[14]: García y Val (1995: 109).

[15]: El 54% no posee Departamento de Recursos Humanos o similar.

[16]: Para García y Val (1995: 111), se está dando muy poca importancia a: Las políticas de promoción de acuerdo con prestaciones; Política de participación de resultados; Política de prestaciones sociales.

[17]: Elaboración propia.

[18]: Malagón (1995).

[19]: Elaboración propia.

[20]: Malagón (1995: 331).

[21]: Elaboración propia.

[22]: Elaboración propia.

[23]: ANISI, D. (1995): *Creadores de Escasez*. Alianza. Madrid.

[24]: En Moragas (2000).

[25]: Desde 1981 hasta la actualidad han pasado por sus cursos de Preparación a la Jubilación casi 850 empleados.

[26]: Tabla elaborada a partir de la investigación.

[27]: Investigación finalizada en Noviembre de 2005, y realizada desde la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

[28]: Investigación finalizada en Noviembre de 2005, y realizada desde la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

[29]: Ver Tabla E.

Bibliografía

- AGULLÓ T., E. y OVEJERO B., A. (coord.) (2001): *Trabajo, individuo y sociedad*. Pirámide. Madrid.
- ALFAGEME C., A. (1999), *Envejecimiento y desigualdad social*. En *Revista Internacional de Sociología*, nº 24, pp. 121-135.
- ANISI, D. (1995): *Creadores de escasez*. Alianza. Madrid.
- BARJA, G. (ed.) (1998): *El problema del envejecimiento*. Akal. Madrid.
- BARRERA, E. (2005), “*La preparación a la jubilación: su nacimiento, evolución, incidencia y perspectivas, como reflejo de las transformaciones de la Empresa, la Sociedad y el Estado*”. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales.
- BARRERA, E. (2006): *La Preparación a la Jubilación a través del Sistema Público de Servicios Sociales: una alternativa posible*. Comunicación oficial en VI Congreso de Escuelas Universitarias de Trabajo Social. Zaragoza.
- BEEHR, T.A. (1986), *The process of retirement: A review and recommendations for future investigation*. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- BEEHR, T.A. Y NIELSON, N.L. (1995), *Descriptions of job characteristics and retirement activities during the transition to retirement*. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 681-690.
- BOYACK, V.L. Y TIBERI, D.M. (1975), *A study of preretirement education. Paper presented at The Annual Meeting of the Gerontological Society*. Louisville.
- CALVO AGUIRRE, J. J. (1988): *Elementos conceptuales para una política de atención a la tercera edad*. Victoria.
- CORIAT, B. (1993): “*EL taller y el cronómetro. Ensayo sobre el Taylorismo el Fordismo y la producción en masa*”. Siglo XXI. Madrid.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*. Pirámide. Madrid.
- GARCÍA E., S. y VAL N., M-T. Del (1995): *Los recursos humanos en la empresa española*. Diaz de Santos (ed.). Madrid.
- GARMENDIA. J. A. (1990): *Desarrollo de la Organización y Cultura de la Empresa*. ESIC editorial. Madrid.
- HENKES, K. Y SIEGERS, J. (1994), *Early retirement: The case of the Netherlands. Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 8(1), 143-154.

- HIRST, P., Y ZEITLIN, J. (1991): "*Especialización Flexible vs. Postfordismo: Teoría, Evidencia e Implicaciones Políticas*", *Papers de Seminari*, nº. 33 y 34, pp. 1-81.
- HORNSTEIN, G.A. Y WAPNER, S. (1985), *Modes of experiencing and adapting to retirement. Journal of Aging and Human Development*, 21(4), 291-315.
- INGLEHART, R. (1977): *The silent revolution: changing values and political styles among western publics*. Princeton university press. Princeton
- INGLEHART, R (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Siglo XXI. Madrid.
- JOUKAMAA, V.M. Y SALOKANGAS, R.K.R. (1989), *Retirement aging, psychosocial adaptation and mental health. Finding of the TURVA project. Acta Psychiatrica Scand.*,80, 356-367.
- KILTY, K.M. Y BEHLING, J.H. (1980), *The professional worker, work alienation and preretirement planning and attitudes (research report)*. Washington: The NRTA-AARP Andrus Foundation.
- MADRID G., A.J. y GARCÉS de los FAYOS R., E.J. (2000), *La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. En *Anales de Psicología* vol . 16, nº 1, 87-99. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia.
- MALAGÓN BERNAL, J.L. (1995), *La atención socioeducativa con personas mayores: reflexión desde los Servicios Sociales de Andalucía*. Sevilla. Padilla.
- MORA, F. (2003): *El sueño de la inmortalidad*. Alianza. Madrid.
- MORAGAS MORAGAS, R. (1998), *Gerontología Social: envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona. Herder.
- MORAGAS MORAGAS, R. (2000), *Preparación para la jubilación*. En FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (dir.): *Gerontología Social*. Pirámide. Madrid. (Pags. 453-472).
- MORALES G., A. C.; ARIZA M., J. A. y MORALES F., E. (2000): *Gestión Integrada de personas*. Desclée de Brouwer. Bilbao.
- OLSHANSKY, S. J. y CARNES, B. A. (2001): *En busca de la inmortalidad*. Grijalbo. Barcelona.
- PARRA LUNA, F. (1989): *Política de empleo y bienestar social:el caso español 1982-87*. Eudema. Madrid.
- PIORE, M. J. (1992B): "*Réplica a Ash Amin y Kevin Robins*"; en Pyke, F., Becattini, G., y Sengenberger, W. (eds.): *Los Distritos Industriales y las Pequeñas Empresas* (vol.

I). *Distritos Industriales y Cooperación Interempresarial en Italia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

-PIORE, M. y SABEL, C. (1990). "*La segunda ruptura industrial*". Alianza Editorial. Madrid.

-PIORE, M. J., Y SABEL, C. F. (1984): *The Second Industrial Divide*, Basic Books, New York; traducción española *La Segunda Ruptura Industrial*, Alianza, Madrid, 1990.

-RICHARDSON, V. Y KILTY, K. (1991), *Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity*. *Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.

-RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1991): *Estado de bienestar y sociedad de bienestar. Realidad e ideología*. En RODRÍGUEZ CABRERO, G. (comp.), *Estado, privatización y bienestar* (pags. 11-41). Tesys. Barcelona.

-SARASOLA, J.L. y RUI, R. (2004), *La Participación Social y las Personas Mayores*. En Actas del II Congreso de Escuelas de Trabajo Social de Andalucía. Empresa de Servicios Sociales e Intervención Social. Sevilla.

-SZINOVACZ, M. (1986-87), *Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women*. *International Journal of Aging and Human Development*, 24(4), 301-317.

-SZINOVACZ, M. (1996). *Couples' employment/ retirement patterns and perceptions of marital quality*. *Research on Aging*, 18(2), 243-268.

-SZINOVACZ, M. Y WASHO, C. (1992). *Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement*. *Journal of Gerontology*, 47(4), 191-196.

-TCHOBANIAN, R. (1991): *Los criterios económicos y la mejora de las condiciones de trabajo*. En *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

-TORRES LÓPEZ, J. (1992). "*Introducción a la Economía Política*". Editorial Cívitas. Madrid.

-TORRES LÓPEZ, J. Y MONTERO SOLER, A. (1994): *Del fordismo al Toyotismo*. En "Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales" n° 24.

-VALDALISO, J.M. y LÓPEZ, S. (2000): *Historia económica de la empresa*. CRITICA S.L. Barcelona.

Resumen

El presente artículo analiza de manera ordenada la evolución que ha experimentado la preparación a la jubilación en la empresa, desde su nacimiento, hasta sus formas actuales. Para ello los autores revisan los contextos en que nace y evoluciona, que a nivel empresarial se vincula directamente con los cambios en su “organización del trabajo”; desde las formas iniciales del “taylorismo” y el “fordismo”, hasta las revisiones “toyotistas”. Este análisis se desarrolla a partir de investigaciones y estudios recientemente terminados, y que esclarecen cómo en la actualidad se da la preparación a la jubilación, y la importancia y relevancia de esta, al margen de su extensión, para la propia empresa.

Palabras clave

Personas Mayores, Posjubilación, Envejecimiento poblacional, Organización de trabajo, Recursos humanos.

Abstract

The present article analyzes of ordered way the evolution that has experienced the preparation to the retirement in the company, from its birth, until its present forms. For it the authors review the contexts in that are born and evolve, that at enterprise level one ties directly with the changes in its “organization of the work”; from the initial forms of the “taylorism” and the “fordism”, until “the toyotism” revisions. This analysis is developed from investigations and studies recently finished, and that they clarify how at the present time occurs the preparation to the retirement, and the importance and relevance of this, to the margin of its extension, for the own company.

Key words

Old People, Postretirement, Ageing of the Population, Organization of work, Human resources.