

JUBILACIONES ANTICIPADAS Y RECURSOS HUMANOS: LA RELEVANCIA DE UNA APROXIMACION PSICOSOCIAL

Alberto DE LA TORRE GARCIA

Universidad de Salamanca

Se expone el concepto de Jubilación Anticipada, su sentido legal y el cambio que se ha dado en el significado tradicional de la jubilación como consecuencia de la introducción de programas de Jubilaciones Anticipadas en las Organizaciones. Finalmente, se describen las líneas de intervención, desde un enfoque psicosocial, que se están llevando a cabo en una organización, donde se aplican programas de jubilación anticipada para la reducción de efectivos laborales.

Palabras clave: Jubilación anticipada; Recursos humanos; Organización.

Anticipated retirement and human resources: The Relevance of a Psychosocial approach. The concept of Anticipated Retirement is discussed. Its legal sense and the changes observed in the traditional meaning of retirement as a consequence of the introduction of Anticipated Retirement programs in Organizations are also considered. Finally, lines of intervention, from a psychosocial approach, in an anticipated retirement program are described. The program objective is to reduce the work force in an organization.

Key words: Anticipated retirement; Human resources; Organization.

DELIMITACION CONCEPTUAL Y FUNDAMENTACION LEGAL, POLITICA Y SOCIAL

Fue Hemingway quien señaló que no existía en la lengua una palabra tan horrible como "jubilación". En efecto, si bien la vivencia inicial de las personas cuando llegan a este momento es de liberación y euforia, son numerosas las investigaciones empíricas que muestran cómo la preocupación por los problemas económicos, causados por la pérdida del empleo, está asociada a una disminución significativa del bienestar psicológico (Jackson, Warr 1984; Little 1986).

Esta problemática general sobre la situación del jubilado se ve agravada en la actualidad, en la medida en que el número

de personas que llegan a este estado va creciendo significativamente, y, a una edad, progresivamente, más temprana: las organizaciones, en la elaboración de sus políticas de Recursos Humanos, introducen, por vía reglamentaria, planes de pre-jubilación y/o de jubilaciones anticipadas que derivan en un adelanto considerable de la edad a la que las personas pueden acceder, con mayor o menor grado de voluntariedad, a la situación de Jubilación. En definitiva, se está alterando el significado clásico o tradicional de la jubilación a partir de su tratamiento en las relaciones laborales.

Conviene recordar que en el ordenamiento jurídico español, el Estatuto de los Trabajadores contiene una previsión abierta, en materia de jubilación, al establecer en su disposición adicional 5a. que "la

capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación", para, en el segundo párrafo de la misma disposición concluir que "en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos".

En este sentido jurídico, como definición textual —que no en cuanto a significado, cuya problemática más adelante abordaremos— ha de hablarse propiamente de Jubilación Anticipada cuando "rigiendo para un trabajador concreto, como edad general, la de sesenta y cinco años, se posibilita, en determinadas circunstancias, que el mismo acceda a la jubilación al cumplir una edad inferior" (González Ortega 1987). En concreto, nos situamos en las jubilaciones anticipadas producidas dentro del marco de expedientes de regulación de empleo llevados a cabo por las empresas y fundamentados en causas tecnológicas y/o económicas; se excluyen, en consecuencia, a todas aquellas personas integradas laboralmente en grupos profesionales, distintos y heterogéneos, regidos por los antiguos Regímenes Especiales, que en la actualidad han sido incorporados al Régimen General de la Seguridad Social.

Jubilaciones anticipadas en las que concurren, como notas características, las siguientes:

a) Su naturaleza colectiva, ya que para acogerse a las mismas se demanda pertenecer a determinadas empresas o sectores productivos.

b) Su financiación mixta, a cargo de las propias empresas y la aportación pública.

c) Su gestión compleja, donde intervienen la Administración Pública, la propia empresa, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y, en ocasiones, otras instituciones públicas (Ministerios de Industria y Trabajo), o, mixtos (representaciones del sector productivo afectado y de la propia Administración).

d) Su carácter "puente" entre la situación laboral activa y la pensión real, que correspondería a los sesenta y cinco años. Es decir, actúan a modo de protección social contra el desempleo e indirectamente soportan una prestación para la vejez.

No obstante, si, desde una noción común, podemos entender el sentido de las jubilaciones anticipadas, sin embargo, no se trata de un concepto sencillo en orden a establecer sus límites respecto a otras acepciones tales como "invalidez", o, "desempleo prolongado"; incluso se ha propuesto la creación de la "pre-vejez" como nueva rama de la Seguridad Social (Gonzalo González, Ferreras Alonso, González-Sancho López, Tejerina Alonso 1980). Esta dificultad en delimitar el significado de las jubilaciones anticipadas procede, asimismo, del orden jurídico, donde se da una mutación significativa: en Instrumentos como la Recomendación 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad (23 de Junio de 1980), o, la Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas de 10 de Diciembre de 1982 relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación, se entiende ésta bajo dos directrices básicas: el *derecho* a la jubilación del trabajador, y, segundo, la concesión a la *voluntad* del propio interesado la decisión final sobre el cese de su actividad. Determinación, ésta última, ya subrayada en la propia jurisprudencia española en Resoluciones como las Sentencias del Tribunal Supremo (Sala 6a.) de 30 de Junio (Art. 3.636) y 22 de Septiembre de 1966 (Art. 3.870), 23 de Octubre

(Art. 3.680) y 22 de Diciembre de 1967 (Art. 4.347) y 15 de Febrero de 1969 (Art. 615).

Este sentido de la jubilación es sustancialmente modificado al convertir las políticas de jubilación en instrumento de políticas de empleo, situándola como medio de reparto del trabajo desembocando en lo que se ha denominado la "perversión de la jubilación" (López Gandía 1981). En esta nueva perspectiva medidas como el adelantamiento de la edad de jubilación, con carácter general, la fijación de una edad máxima como límite para el desempeño laboral —jubilación forzosa—, y, la jubilación anticipada se constituyen, en consecuencia, en instrumentos de reparto del trabajo, que se subraya en la jurisprudencia constitucional y ordinaria al afirmar que "la jubilación ha pasado de ser solamente un derecho del trabajador y una situación protegida por la Seguridad Social, a constituir también una causa legal de extinción del contrato regulada en contemplación de intereses sociales, y cuyo hecho fundamental no es ya la decisión personal del trabajador, sino el cumplimiento de la edad fijada por cualquiera de los sistemas legalmente previstos" (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de Febrero de 1981, Art. 1.278).

En este contexto, la adopción de las medidas de adelantamiento de la jubilación se justifica, *política y económicamente* (García de Blas 1982), en primer lugar, porque liberaría, en teoría, puestos de trabajo, que serían muy escasos si la edad sólo se adelantara unos meses, pero que, con una reducción significativa, los puestos generados tendrían una magnitud considerable. En segundo término, habría un importante ahorro en los costes de la Seguridad Social, que se producen de forma generalizada entre las personas de edad más avanzada, y que se agravan en sectores productivos de alto nivel de penosidad; por una parte, no se generarían pensiones de invalidez (habitual-

mente, de cuantía superior), y, por otro lado, se eliminarían costes en las prestaciones de incapacidad laboral transitoria y del desempleo, en la medida en que las personas de mayor edad permanecen más tiempo en estas situaciones. Por último, las empresas podrían recuperar una tasa de ahorro importante en la medida en que adelantando la edad de la jubilación se reducirían los índices de absentismo y el coste por antigüedad en la masa salarial retributiva.

A estas razones político-económicas se han agregado igualmente los fines sociales como argumentos a favor de las jubilaciones anticipadas (Laczko 1986; Holzmann 1987):

- a) la salud de los trabajadores mayores.
- b) consideraciones de igualdad entre empleados y obreros, puesto que éstos últimos acreditando, como regla general, un mayor período de cotización a lo largo de su vida laboral, sin embargo tienen una menor expectativa de vida en el momento de iniciar su jubilación.
- c) en beneficio de un criterio de flexibilidad para que se logre una adaptación entre la decisión de jubilarse y las circunstancias individuales de cada trabajador.

REFLEXION CRITICA

A la luz de los datos que se poseen, los efectos producidos por la introducción de los programas de jubilaciones anticipadas permiten cuestionar sólidamente la eficacia de los mismos en idénticos términos a los que constituyeron su razón de ser.

Desde el punto de vista normativo, el establecimiento de una edad de jubilación obligatoria para el trabajador es el exponente más significativo de la intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo con el fin de crear empleo, pero actuando sobre el *perfil jurídico* de la vida activa del trabajador (Martín Puebla, Sastre

Ibarreche 1991). Por ello, no ha de extrañar que, ya desde el primer momento, las previsiones de la disposición adicional 5a. del Estatuto de los Trabajadores resultara conflictiva y discutida, de lo que es buen reflejo la jurisprudencia ordinaria recogida sistemáticamente en la monografía de E. Martín Puebla y R. Sastre Ibarreche (1991).

En relación a su incidencia en el mercado de trabajo, los estudios de la OCDE realizados entre 1987 y 1992 vienen a demostrar que las jubilaciones en las empresas no crean puestos de trabajo, sino que más bien suponen un despido encubierto, ofreciendo a las empresas la posibilidad de efectuar reajustes de plantilla y favoreciendo la inversión intensiva en desarrollo tecnológico, lo cual dificulta que los puestos liberados por las personas jubiladas se conviertan en nuevos empleos. En suma, la política de las jubilaciones anticipadas en las empresas que la ponen en práctica se convierte más en un mecanismo de traslación del coste de amortización de los puestos de trabajo excedentarios que en un instrumento de reparto de empleo (Sagardoy 1982).

Desde el análisis económico, existen pocos estudios que valoren la eficacia de los costes de estos planes, tanto porque no existe, elaborada metódicamente, base alguna, con una fijación explícita de criterios de valoración para cubrir este objetivo, como por el elevado grado de consenso social respecto a esta forma de actuación para la reducción de las tasas de desempleo; esta dirección en la orientación política puede ser también motivo de la escasa atención a los problemas de eficacia y de los efectos económicos de estos planes.

Los datos indicativos que conocemos, tanto en España (Lorente 1987) como en el resto de la Comunidad Europea (Halter-Hemming 1987), permite reconocer que, económicamente, en la aplicación de estos planes de jubilación anticipada se impone la reserva: se da un agravamiento económico

considerable tanto en las empresas como en los costes de la Seguridad Social, con el inevitable efecto inflacionista derivado (García de Blas 1982; Sagardoy 1982); no sólo por tener que pagar la Seguridad Social por un plazo más largo, sino que también, desde el punto de vista de ingresos, se deja de ingresar las cotizaciones de los trabajadores que se jubilan. Los problemas de financiación, actuales y futuros, de la Seguridad Social derivarán muy posiblemente en la reconsideración sobre un aumento de la edad de jubilación, adoptando medidas políticas de mercado de trabajo que vuelvan a aumentar las oportunidades de trabajo para las personas de mayor edad.

APROXIMACION PSICOSOCIAL A LA JUBILACION ANTICIPADA

Ya dentro de nuestra área de interés conviene significar, como punto de partida, que no existe un estereotipo claro del jubilado en base al grado de voluntariedad en que la persona toma la decisión de jubilarse (Beehr 1986), e incluso de la modalidad aceptada para ello, parcial —disminuyendo la intensidad de su actividad laboral, y, en igual grado, aumentando su tiempo de autonomía personal—, o, completa (Coberly 1985). En segundo lugar, tampoco se puede afirmar con fundamento riguroso que exista una correlación significativa entre aumento de accidentabilidad, incremento de las tasas de absentismo y aumento de edad; más bien, al contrario: es más probable que los trabajadores de mayor edad se vean envueltos en caídas y en choques con objetos, pero los accidentes provocados por la falta de control personal en el desempeño de la actividad laboral, aquellos que están sujetos a acciones concretas y los provocados por la falta de previsión, disminuyen significativamente con la experiencia del trabajador (Sheppard 1978).

En relación a la productividad, los estudios realizados destacan la ausencia de

una relación negativa entre aquella y la edad: Doering, Rhodes y Schuster (1983) revisan 28 investigaciones empíricas correlacionando edad y niveles de ejecución en un ciclo de desarrollo profesional de 30 años no encontrando, en ningún caso, decrementos importantes en la productividad como consecuencia del aumento de edad. Otros trabajos, (Robinson 1986; Sheppard 1978), concluyen con un incremento en la ejecución, aumentando la edad, en profesiones como representantes comerciales, trabajadores autónomos, controladores aéreos y profesores de universidad, y, una disminución de la ejecución en actividades profesionales como producción de cadenas en factorías, operadores y pintores. En consecuencia, parece existir una progresiva pérdida de ejecución en relación con el aumento de edad en tareas que requieren esfuerzo físico y movimientos rápidos, pero no en actividades profesionales que demandan contactos interpersonales y relaciones sociales.

En ambos casos, accidentabilidad y productividad, el deterioro atribuido a las personas de mayor edad entra más en el terreno del mito que en el haber de los resultados bien establecidos, al menos en lo que se refiere a desarrollos profesionales concretos. A pesar de estas constataciones, no es menos cierto que el enfoque básico sobre el que ha girado la investigación en la jubilación ha procedido de las áreas gerontológica y evolutiva, reclamándose, recientemente, los trabajos desde las perspectivas organizacional y psicosocial (Talaga, Beehr 1989).

Nuestra actuación en las jubilaciones anticipadas, cuyas líneas generales se presentan en este trabajo, se están centrando en el Plan de Reducción de Efectivos de una organización multinacional que, dentro de sus objetivos estratégicos en el Area de Recursos Humanos, ha contemplado las posibilidades siguientes para la reducción de

efectivos laborales: Plan de Prejubilaciones, Tratamiento especial para aquellas personas con capacidad física y/o psíquica disminuida y Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas. En concreto, dentro del Plan de Prejubilaciones, el Plan va dirigido a las personas que se encuentran en situación de "prejubilación", situada a partir de los 53 años, con el diseño, en lo que se refiere a las medidas económicas acordadas, que se expone en el siguiente esquema:

a) Personal menor de 55 años:

Estas personas recibirán 3 anualidades de su último salario bruto, reservándose la dirección de la Empresa el derecho a conceder la baja solicitada.

Los empleados con una edad menor a 35 años y/o con menos de 10 años de antigüedad se encuentran excluidos de este Plan.

b) Personal con más de 55 años:

Los trabajadores acogidos a esta modalidad recibirán una indemnización cuyo importe estará formado por el capital capaz de garantizar:

—un complemento hasta el 95% del salario neto en activo entre la edad de la baja (55, 56, 57, 58 ó 59 años) y los 60 años.

—un complemento vitalicio que ha de compensar en un 60% la pérdida neta que supone adelantar a los 60 años la jubilación de los 65 años.

Como forma de cobrar la correspondiente indemnización se prevén dos alternativas:

—Al Contado: garantizando el capital expresado con anterioridad.

—Renta Mensual Vitalicia. Con dos posibilidades:

1) Durante la vida del trabajador: desde los 55 a los 60 años, se percibe el 95% de su salario neto en activo en el momento de la baja, y, desde los 60 años, con

carácter vitalicio, la Empresa complementa la cantidad que reciba como jubilación, garantizando en cualquier caso el 65 % del salario neto.

2) Rescate de Capital: el trabajador, o, en su caso, su viuda, podrá elegir entre seguir percibiendo la renta mensual, o, recuperar la totalidad del capital no cobrado.

Las cantidades citadas se revalorizarán anual y acumulativamente, renunciando explícitamente la dirección de la empresa a negar cualquier solicitud de baja para las personas que voluntariamente la soliciten, y que cumplan las condiciones establecidas en esta modalidad.

c) Personal con más de 60 años:

Las indemnizaciones previstas para estas edades descienden progresivamente de acuerdo a la siguiente escala:

Edad	60	61	62	63	64	65
Salario bruto/año	1.5	1.2	0.9	0.6	0.3	0.0

En este marco, los dos elementos de referencia que tomamos para el estudio de las jubilaciones anticipadas son los siguientes:

1^a) La jubilación anticipada responde a un proceso decisional que consta de tres fases consecutivas (Atchley 1979; Kasl 1980):

a) Fase de Pre-jubilación donde la persona "examina" una serie de variables básicas, que guardan relación con el estado personal en lo que se refiere a la edad, la salud y la situación económica en la que permanecería si pasara a la situación de jubilación.

b) Etapa de la Transición hacia la jubilación, focalizando sobre los fundamentos que determinan, en último término, la decisión de jubilarse. Se examinan aquí aspectos relacionados con el significado del trabajo y el propio desarrollo profesional del individuo: la tarea desempeñada en relación al nivel intelectual exigido para su desempeño; el grado de implicación y significado

personal en el trabajo, y, la percepción individual del desarrollo profesional futuro, o, en su defecto, la auto-percepción de haber logrado sus objetivos profesionales, y, en consecuencia, tener ya conseguido su máximo desarrollo profesional.

c) Fase de post-jubilación: con la elaboración del esquema personal y social para el momento de la desvinculación laboral, las expectativas reales que dibujen la vida posterior de la persona y el establecimiento de metas claras con el sentido de eficacia para su realización.

2^a) La asunción de la Jubilación como un hecho discontinuo en la vida personal y que vendría caracterizado por (Zimbardo, Andersen, Kabat 1981):

—cambios importantes en el espacio de vida personal.

—cambios que están protagonizados en sus efectos.

—y, efectos que tienen lugar en un corto período de tiempo y de forma inmediata al momento temporal de jubilarse.

El concepto de la jubilación como un hecho discontinuo reside en la funcionalidad que el trabajo cumple para las personas, bien establecida por Jahoda (1979). La actividad laboral:

—Es fuente de creatividad así como expresión de habilidades y conocimientos personales.

—Estructura temporalmente la experiencia vital, de forma que nuestra vida está organizada alrededor del cumplimiento laboral.

—Permite compartir experiencias y relaciones interpersonales.

—Es fuente de comparación social, definiendo aspectos de identidad personal.

—Define expectativas individuales y propone metas personales.

En la situación de jubilación, la persona necesita reordenar su mundo, modifi-

car su experiencia personal en todo aquello que ha sido normal y cotidiano, entendiendo "racionalmente" que su estado no es singular sino que la comparación social con otras personas, con conocimiento histórico en su misma situación, le debe permitir un ajuste correcto a su nueva situación.

Bajo este esquema conceptual se está desarrollando nuestro trabajo en jubilaciones anticipadas, en las condiciones expuestas previamente, y que forma parte de un programa de investigación establecido por esta Universidad y la organización que está implementando la línea de las jubilaciones anticipadas.

REFERENCIAS

- Atchley, R. C. (1976). *The Sociology of Retirement*. Cambridge: Schenkman.
- Atchley, R. C. (1979). Issues in Retirement Research. *The Gerontologist*, 19.
- Atchley, R. C. y Miller, S. J. (1983). Types of elderly couples. *Family Relationships in Later Life*. San Francisco: Sage.
- Beehr, T. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39.
- Coberly, S. (1985). Keeping older workers on the job. *Aging*, 349, 36.
- Doering, M., Rhodes, S. y Schuster, M. (1983). *The Aging Worker*. San Francisco: Sage.
- Dorfman, L. (1985). Retired academics and professional activity: A British-American comparison. *Research in Higher Education*, 22.
- Durbin, N., Gross, E. y Borgatta, E. (1984). The decision to leave work. *Research on Aging*, 7.
- García de Blas, A. (1982). La Jubilación como respuesta al desempleo. *Revista Española de Seguridad Social*, 16.
- García Murcia, J. (1984). El papel de la negociación colectiva en la regulación de la jubilación forzosa del trabajador. *CIVITAS*, 19.
- Glamsers, F. (1981). Predictors of retirement attitudes. *Aging and Work*, 4.
- Gonzalo González, B., Ferreras Alonso, F., Gonzalo-Sánchez López, E. y Tejerina Alonso, J. I. (1980). La protección de la vejez y de la pre-vejez. (Identificación, Conexión e Integración de riesgos en el Derecho Comparado). *Revista Española de Seguridad Social*, 6.
- Gonzalo González, B., Ferreras Alonso, F., Gonzalo-Sánchez López, E. y Tejerina Alonso, J. I. (1982). Las Jubilaciones Anticipadas: Panorama General y Comparado. *Revista Española de Seguridad Social*, 16.
- González Ortega, S. (1987). La anticipación de la edad de jubilación. *Revista Española de Seguridad Social*, 36.
- Gustman, A. y Steinmeier, T. (1984). Partial retirement and the analysis of retirement behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, 37.
- Halter, W.A. y Hemming, R. (1987). Social Security financing in the context of demographic change. *Health and Pension Policies in the Context of Demographic Evolution and Economic Constraint*. Paris: OECD.
- Harris, L. (1976). *The Myth and Reality of Aging in America*. Washington: National Council of Aging.
- Hayward, M. y Hardy, M. (1985). Early retirement processes among older men. *Research on Aging*, 7, 4.
- Holymann, R. (1987). Las relaciones entre la política de seguridad en la vejez y la política del mercado de trabajo. *Revista Española de Seguridad Social*, 33.
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930s and 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32.
- Kasl, S. (1980). *The Impact of Retirement. Current Concerns in Occupational Stress*. Chichester: Wiley.
- Laczko, F. (1986). Early Retirement: An overview of policies in OECD countries. *Consultant Report*. Paris: OECD.

- Langer, E. (1981). Old age: an artifact?. *Aging: Biology and Behavior*. Nueva York: Academic Press.
- Langer, E. (1987). Minding matters: the consequences of mindfulness/ mindlessness. *Advances in Experimental Social Psychology*. Nueva York: Academic Press.
- López Gandía, J. (1981). Jubilación y Política de Empleo. *Revista de Jurisprudencia de Seguridad Social y Sanidad*, 13.
- Lorente, J. R. (1987). La Política de Jubilaciones Anticipadas. *Papeles de Economía*, 8.
- Martín Puebla, E. y Sastre Ibarreche, R. (1991). *Política de Empleo y Jubilación Forzosa del Trabajador*. Madrid: Tecnos.
- McGoldrick, A. (1983). Company early retirement schemes and private pension scheme options: Scope for leisure and new lifestyles. *Leisure Studies*, 2.
- Matthews, A., Brown, K., Davis, C. y Denton, M. (1982). A crisis assesment technique for the evaluation of life events: Transition to retirement as an example. *Canadian Journal on Aging*, 1.
- Morris, R. y Bass, S. (1988). *Retirement Reconsidered*. Nueva York: Springer.
- OECD (1992). Measures to assist early retirement. Report by Evaluation Panel, nº 5-10. *Manpower Measures Evaluation-MAS Document*. Paris:OECD.
- Palmore, E., George, L. y Fillenbaum, G. (1982). Predictors of retirement. *Journal of Gerontology*, 37.
- Palmore, E., Fillenbaum, G. y George, L. (1984). Consequences of retirement. *Journal of Gerontology*, 39.
- Prothero, J. y Beach, L. (1984). Retirement decisions, Expectations, Intentions and Actions. *Journal of Applied Social Psychology*, 14.
- Rayón Suárez, E. (1982). La Jubilación en el ámbito de la CEE. *Revista Española de Seguridad Social*, 16.
- Robinson, P. K. (1986). Age, health and job performance. *Age, Health and Employment*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Sagardoy, J. A. (1982). *Empleo y Crisis Económica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sheppard, H. L. (1988). Work continuity versus retirement: reasons for continuing work. *Retirement Reconsidered*. Nueva York: Springer.
- Talaga, J. y Beehr, T. (1989). Retirement: A psychological perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 3.
- Wanous, J. (1977). Organizational entry: newcomers moving from outside to inside. *Psychological Bulletin*, 84.
- Zimbardo, P., Andersen, S. y Kabat, L. (1981). Induced hearing deficits generates experimental paranoia. *Science*, 212.