

14

Soziologiazko Euskal Koadernoak
Cuadernos Sociológicos Vascos

2004

Nuevos procesos de jubilación en las
sociedades industriales contemporáneas:
El caso vasco

Paulina Osorio Parraguez

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA

PRESIDENCIA

Nuevos procesos de jubilación en las sociedades industriales contemporáneas:

El caso vasco

Paulina Osorio Parraguez

ganadora Accésit Premio Realidad Social Vasca 2003

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA
Azterlan eta Lege Araubide Zuzendaritza
Prospekzio Soziologikoen Kabinetea

PRESIDENCIA
Dirección de Estudios y Régimen Jurídico
Gabinete de Prospección Sociológica

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2004

OTROS NÚMEROS DE ESTA COLECCIÓN

1. **La actitud emprendedora en la CAPV**
Kualitate Lantaldea
2. **Institucionalización política y reencantamiento de la socialidad. Las transformaciones en el mundo nacionalista**
Begoña Abad, Javier Cerrato, Gabriel Gatti, Iñaki Martínez de Albeniz, Alfonso Pérez-Agote, Benjamín Tejerina
3. **La cultura del trabajo y la actitud emprendedora en el ámbito profesional de la CAPV**
Miguel Ayerbe, Esther Buenetxea
4. **La población vasca ante el periodo de tregua de ETA 1998-1999**
Gabinete de Prospección Sociológica
5. **Ikastola edo eskola publikoa: euskal nazionalismoaren hautua**
Txoli Mateos
6. **Análisis postelectoral de Elecciones Autonómicas 2001**
Gabinete de Prospección Sociológica
Belén Castro Iñigo, Miguel Angel García Montoya, Amaya Zárraga Castro
7. **Acción colectiva y sociedad de movimientos. El movimiento antimilitarista contemporáneo en el País Vasco-Navarro**
Jesus Casquette
8. **El sector de la Cooperación al Desarrollo en la CAPV en el bienio 1999-2000**
Varios autores
9. **Euskal eskolaren muin eta mamiaren bila: ikerkuntza-prestakuntza prozesu bat**
Maite Arandía, Idoia Fernández, Pilar Ruiz de Gauna, José Luis Marañón, Juanjo Gómez
10. **La familia en la C.A.P.V. – 1997**
Kualitate Lantaldea
11. **La familia en la C.A.P.V. – 2002**
Gabinete de Prospección Sociológica
12. **El Concierto Económico Vasco: historia y renovación. Las valoraciones de la población de la C.A.P.V. al respecto**
Varios autores
13. **Gaztetxoak eta Aisialdia: Etorkizuna aurreikusten (2001-2002)**
Kontxesi Berrio-Otxoa
Jone Miren Hernández
Zesar Martínez

Edición: 1ª. mayo 2004
Tirada: 500 ejemplares
© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
Presidencia
Edita: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz
Fotocomposición
e impresión: Gráficas Santamaría, S.A
Bekolarra, 4. 01010 Vitoria-Gasteiz
I.S.S.N.: 1575-7005
D.L.: VI-195/04

A mi hijo Benjamín.

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera agradecer al Gobierno Vasco, quien por medio de su Gabinete de Prospección Sociológica me ha otorgado el Accésit del «Premio Realidad Social Vasca 2003» por mi investigación de Tesis Doctoral, y por hacer posible la publicación de parte de ella en este número de Cuadernos Sociológicos Vascos.

Deseo agradecer a mis informantes, aquellas mujeres y hombres mayores que accedieron a una entrevista, aportándome sus valiosas opiniones y puntos de vista, y que me recibieron en sus organizaciones, hogares o lugares de encuentro para compartir conmigo el relato de sus vidas y trayectorias laborales. Asimismo, a todas aquellas personas que me aportaron información sobre el tema y me proporcionaron importantes contactos durante el trabajo de campo. A las instituciones y organizaciones –Egailan, Confebask, SECOT, ASPREJU– que me aportaron información e informes relacionados con el tema investigado.

Papel importante ha desempeñado en el transcurso de estos años de investigación mi directora de Tesis, María Teresa Bazo, quien me ha guiado y acompañado en constructivas y provechosas conversaciones y discusiones teóricas, metodológicas y bibliográficas.

Quisiera agradecer también al sociólogo Imanol Zubero y a la antropóloga Teresa del Valle por el apoyo intelectual que me han prestado, por el interés que han manifestado por mi investigación, por sus enfoques y recomendaciones bibliográficas de los temas tratados en la tesis. Asimismo quisiera agradecer a los profesores británicos Alan Walker y Chris Phillipson por recibirme en sus universidades, por sus recomendaciones bibliográficas y sus valiosos comentarios y aportaciones teóricas.

A mis amigas y amigos por su ayuda incondicional y por el apoyo que me prestaron en estos últimos años de investigación. Y de manera muy especial, al pequeño Benjamín por su paciencia y comprensión cada vez que pospusimos algún juego o salida debido a la redacción de alguno de los capítulos de este trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. CAMBIO POBLACIONAL Y MERCADO DE TRABAJO	13
1.1 Envejecimiento de la población en Europa	13
1.2 Cambios demográficos en la Comunidad Autónoma del País Vasco	15
1.3 Consecuencias de envejecimiento poblacional	22
1.4 Características y cambios en el mercado de trabajo	24
1.5 Políticas de Empleo	36
CAPÍTULO II. RELATOS BIOGRÁFICOS DE TRAYECTORIAS LABORALES Y PREJUBILACIÓN	47
2.1 Administrativo castellano de la industria siderúrgica	48
2.2 Taquimecanógrafa bilbaína del sector bancario	58
CAPÍTULO III. CAMBIOS EN LA JUBILACIÓN: SU NUEVA CONCEPCIÓN ..	71
3.1 Orígenes y transformaciones	71
3.2 El concepto de edad social, identidad y diferencias de género	80
3.3 Prejubilación y salida anticipada del mercado de trabajo	86
3.3.1 Estrategia pública en el País Vasco: El Contrato de Relevo	97
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	107
BIBLIOGRAFÍA	121
ANEXO	129

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

Tabla 1.1 Evolución y Proyección de Población en la C.A. del País Vasco	16
Gráfico 1.1 Pirámides de población de la C.A. de Euskadi	16
Tabla 1.2 Evolución y Proyección de la población de la C.A. del País Vasco, según grupo de edad (1975-2010)	18
Gráfico 1.2 Evolución de la población de la C.A. del País Vasco, según grupos de edad	19
Gráfico 1.3 Evolución de la esperanza de vida de la C.A. del País Vasco, según sexo	20

Tabla 1.3	Estructura de edades de la población de la C .A. del País Vasco	20
Tabla 1.4	Índice de envejecimiento de la C.A. del País Vasco, según sexo	21
Tabla 1.5	Evolución de los indicadores de fecundidad en la C.A. del País Vasco	21
Tabla 1.6	Tasa de Empleo por edad y sexo, en C.A. del País Vasco	26
Gráfico 1.4	Tasas de actividad (general, masculina y femenina) y Tasas de paro (general, masculina, femenina y juvenil)	31
Gráfico 1.5	Evolución Anual de Tasa de Actividad (masculina, femenina y juvenil) y Evolución Anual de Tasa de Paro (masculina, femenina y juvenil) ..	32
Gráfico 1.6	Evolución Anual de la Población Ocupada en la C.A. de Euskadi	33
Cuadro 1.1	Principios generales de la política de empleo y su relación con los trabajadores de edad	44
Tabla 3.1	Reducción de la pensión de jubilación en relación a la edad de retiro	93
Tabla 3.2	Solicitudes de Contrato de relevo e importes del año 2000, en la C.A. del País Vasco	103
Tabla 3.3	Solicitudes de Contrato de relevo e importes, a Mayo de 2001 en la C.A. del País Vasco	103

Introducción

Los acelerados cambios sociales, económicos y demográficos, entre otros, acaecidos en las últimas décadas en las llamadas sociedades industrializadas, ahora post-industriales, han repercutido en la percepción del curso vital y han generado un cambio de carácter revolucionario en la construcción y significado de la última etapa de éste, la vejez. La presente investigación se enmarca dentro de la Sociología de la Vejez o Ancianidad. Al analizar la vejez se analizan las relaciones sociales y la relación entre individuo y sociedad, y las instituciones, como la de la jubilación y su relación con el mercado de trabajo y su influencia en la vida de las personas.

La motivación hacia el estudio de la transformación de la jubilación responde a la realidad de que el cambio demográfico trae consigo un envejecimiento de la población activa al tiempo que se promueven las jubilaciones anticipadas. Mientras la población activa envejece, la participación de los trabajadores y trabajadoras mayores en el mercado laboral se reduce y la edad de jubilación se adelanta por medio de la prejubilación como una nueva forma de retiro definitivo. En este contexto, el objetivo principal de la investigación es conocer las características de la jubilación prematura en las últimas décadas en la sociedad vasca, principalmente de la prejubilación, en la experiencia y vivencia de los trabajadores y trabajadoras mayores y sus implicaciones en la (re) construcción y (re) significación de la vejez y el ciclo vital. Diversas teorías desde la teoría sociológica y la gerontología social contribuyen a lograr este objetivo. Las experiencias laborales y la transición del trabajo a la jubilación (a través de la jubilación temprana), permiten describir y comprender los cambios de la institución social de la jubilación en una sociedad laboral y demográficamente cambiante. Se aborda de esta forma, una aproximación a una redefinición de la vejez y de esta etapa del ciclo vital.

Una serie de fenómenos afecta principalmente a la cultura occidental y a la sociedad vasca, como son la significativa y rápida caída de la tasa de natalidad y el consecuente envejecimiento de la población. Así se han ido produciendo cambios demográficos significativos tanto en Europa, España como en el País Vasco que se traducen en un cambio de la estructura de poblaciones que presenta por primera vez estas características. Hasta recientemente, el número de varones y mujeres que llegaban a edad avanzada era relativamente pequeño, debido a ello la presencia de este segmento de edad no tuvo relevancia social. El grupo de los viejos/as ha llegado a ser un notable grupo de edad, cuya importancia numérica aumenta de año en año. En los últimos años el segmento de personas mayores se ha ido constituyendo como un grupo de edad diferenciado, con características culturales, intereses y demandas sociales propios. El envejecimiento es un logro social, aunque puede resultar problemático su acelerado acrecentamiento e intensidad, por la necesidad

de hacer frente a ciertas consecuencias que conlleva. El aumento de la población no sólo modifica la estructura demográfica, al mismo tiempo se presentan cambios en la estructura económica, social y cultural de los países, y con ello, en la dinámica social y sus características. Si bien las cifras son demasiado objetivas, éste no es sólo un problema de números. El problema social y político que puede significar para una sociedad envejecida no considerar a los mayores como un importante recurso humano para el desarrollo del país y su sociedad, puede traer considerables problemas para el sistema de Seguridad Social (pensiones, pensiones de viudedad y jubilaciones), el sistema sanitario, la elaboración de políticas públicas y sociales y, en general, consecuencias socioeconómicas desfavorables.

Dentro de los cambios estructurales más notables de las últimas décadas en los planos europeo, nacional y autonómico puede señalarse el ocurrido en el mercado de trabajo en la sociedad industrial y «el tiro de gracia a la ética del trabajo que supone la condena permanente de la desocupación de una importante proporción de ciudadanos» (Harris 1986: 5). Un cambio significativo en la institución social de la jubilación tiene lugar en los años setenta y ochenta cuando el Estado de Bienestar entra en crisis y el sistema financiero también, provocando elevadas tasas de desempleo en el mercado de trabajo. La emergencia de la prejubilación y diversas formas de jubilación prematura cuestionan y flexibilizan la idea de un ciclo vital estable y dividido funcionalmente en educación, trabajo y jubilación, tambaleándose la supuesta estabilidad de la jubilación dentro del curso vital y su significado para los trabajadores y las trabajadoras mayores.

Establecer como objetivo principal de la presente investigación el conocimiento de la relación entre los cambios en el mercado de trabajo y las transformaciones en la institución social de la jubilación, así como sus implicaciones en el plano cotidiano, en la vida y percepciones de los/as propios/as trabajadores/as mayores, es con el fin de analizar los cambios macroestructurales en el mercado de trabajo y la institución social de la jubilación ocurridos durante las últimas décadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco y cómo influyen en el micronivel, afectando a las vidas de las personas. Se observa cómo se producen dichos procesos en tiempos de transformación económica, de re-estructuración industrial reciente con elevadas tasas de paro juvenil. Analizar los cambios macroestructurales en el mercado de trabajo y la institución social de la jubilación ocurridos durante las últimas décadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco resulta significativo pues ocurren en un contexto industrial de revitalización urbana por un lado y, post-industrial, de transformación, de crisis por otro, en donde los jóvenes no logran incorporarse al mercado laboral mientras los trabajadores mayores son expulsados tempranamente por la vía de la prejubilación.

Un rasgo estructural reciente es la decreciente participación en la fuerza de trabajo de los mayores de 50 años durante los últimos 20 años tanto en Europa como en el País Vasco como consecuencia del retiro anticipado por prejubilación o, formalmente, por enfermedad o discapacidad. Por lo tanto, observar y conocer la dinámica actual

de la institución social de la jubilación implica mirar hacia la organización del trabajo y las características del mercado laboral en las últimas décadas. En ese periodo, la fuerza de trabajo descendió considerablemente. Esta es una realidad incuestionable para el caso de los trabajadores mayores en las regiones industrializadas. En los años ochenta, y producto de la crisis, muchos países europeos llevaron a cabo programas de jubilación temprana como respuesta y forma de enfrentar los altos niveles de desempleo. En la sociedad vasca también. Asimismo, en la actualidad este fenómeno refleja el incremento en la educación y desempleo entre los más jóvenes y el retiro prematuro en los mayores. Realidad que varía en los diferentes países: «La salida temprana del mercado de trabajo refleja los cambios asociados a las trayectorias laborales flexibles y discontinuas» (Bazo 2001: 42) y que puede llegar a ser una característica sociolaboral importante del siglo XXI.

Interesante resulta también analizar los cambios en la percepción del ciclo vital, sobre la base de la creciente expulsión prematura de los trabajadores mayores del mercado de trabajo junto a la mayor longevidad (extensión del ciclo vital). Los largos años de trabajo y actividad en un contexto social de pleno empleo, están siendo transformados en cortos años de trabajo irregular y largos años de vida de jubilación. Todo ello muestra cambios en la estructura del mercado laboral, en la jubilación, en el ciclo vital y en la construcción social de la vejez. Estos procesos son los que la presente investigación analiza por medio del estudio de la experiencia de retiro y de prejubilación en varones y mujeres mayores. Para ello se ha seleccionado una muestra de varones y mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco que se han retirado del mercado de trabajo de forma prematura, vale decir antes de los 65 años. Las personas prejubiladas entrevistadas se dividen en dos subgrupos. Por un lado, las que protagonizaron el proceso de reconversión y reestructuración industrial de un periodo determinado. Y por otro, las que han vivido actuales y continuos procesos de prejubilaciones de empresas privadas. A cada una de ellas se ha realizado una entrevista semiestructurada y en profundidad, analizándose y elaborando también relatos biográficos.

En relación a la metodología empleada, el presente estudio se enmarca dentro de una investigación de carácter cualitativo, tanto por los objetivos perseguidos como por su aproximación metodológica: relatos biográficos múltiples, básicamente, y entrevistas en profundidad y grupales. El objetivo general es el análisis de la jubilación en la Comunidad Autónoma del País Vasco como una institución social y desde la experiencia de los individuos. Esto es, analizar y comprender la macroestructura a partir del micronivel. Realizar un análisis cualitativo de esta realidad social vasca por medio de la experiencia y estrategias personales. Desde este contexto más general, se desprenden tres objetivos específicos. A saber:

1. Análisis sociológico de la jubilación en la Comunidad Autónoma del País Vasco desde la construcción que los mayores hacen del proceso de jubilación y sus cambios.

2. Comprender el cambio y las estrategias de los/as trabajadores/as mayores en la transición temprana a la jubilación.
3. Aproximación a una definición y descripción sociológica de la prejubilación, por medio del conocimiento del proceso de cambio, y el paso de una situación liminal a la de integración y adquisición de patrones sociales y de conducta que los caracteriza como (pre) jubilados.

El desarrollo de estos objetivos me ha llevado también a analizar determinadas situaciones sociales que están dentro de la experiencia de los/as trabajadores/as mayores y jubilados/as; a aquellos cambios significativos de la transición a la jubilación y a la tercera edad desde la experiencia de vida de las propias personas; a cómo significan su salida y su vida después de ésta, vale decir, su vida como personas mayores. O sea, comprender un determinado proceso social en términos de los individuos involucrados en él. En otras palabras, conocer y analizar un proceso social (transición a la jubilación y sus cambios) desde las experiencias y significaciones de un grupo de personas (trabajadores mayores (pre) jubilados). Interesa sobremanera conocer que ocurre con los/as trabajadores/as mayores en el actual mercado de trabajo, cómo han ido construyendo su trayectoria laboral, y cómo esta nos da pistas para comprender la salida prematura y la situación actual de la institución social de la jubilación en la sociedad capitalista avanzada. Por lo tanto, la pregunta que cabe hacerse aquí es ¿qué factores influyen o están detrás de la aceptación de un trabajador o trabajadora mayor de la propuesta de prejubilación? Para aproximarnos a una respuesta de esta interrogante, no sólo se ha hecho la pregunta en forma abierta al trabajador/a, sino que también se ha buscado una visión más general y contextualizada por medio de relatos biográficos de sus trayectorias laborales.

La búsqueda de respuestas previas a las preguntas del planteamiento del problema en estudio me lleva a formular las siguientes hipótesis de trabajo:

1. La jubilación prematura responde a características del mercado laboral, pero también al tipo de trayectoria laboral de los/as trabajadores/as mayores.
2. Los/as trabajadores/as mayores sienten que se les priva de su derecho a trabajar hasta la edad de la pensión de jubilación, pero a la vez desean el retiro prematuro.
3. Las mujeres generan estrategias familiares y hogareñas para enfrentar la transición prematura a la jubilación.
4. Los varones tienden a generar estrategias sociales-asociativas para enfrentar la transición a la jubilación.

El segmento de la realidad en la que se centra la investigación, es decir, su *unidad de análisis*, la constituyen hombres y mujeres mayores que se han retirado de forma definitiva del mercado laboral. La muestra se basa en un grupo de 19 hombres y 7

mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco que se han retirado del mercado de trabajo antes de los 65 años. Tienen entre 53 y 78 años. Por el tipo de investigación realizada, se considera que la entrevista en profundidad y en grupo semiestructurada aporta mayor cantidad de información relacionada con opiniones, significados, visiones de la realidad del tema y de la etapa del ciclo vital en estudio, pues permite a la investigadora hacer preguntas abiertas, las cuales conducen al mismo informante a ir estructurando sus respuestas y la entrevista misma. A diferencia de las técnicas de investigación cuantitativa, «la investigación cualitativa no trabaja con la selección de alternativas, sino con juegos de lenguaje abiertos a la irrupción de la información. Investigamos, por tanto, lo que no conocemos, y buscamos el descubrimiento de estructuras de sentido; lo nuevo cobra sentido mostrando sus relaciones con el conjunto de lo dicho: la investigación queda abierta, de este modo, también al sentido» (Canales y Peinado 1998: 295). Esta investigación se caracteriza por la aplicación de una metodología cualitativa, con el fin de acceder al conocimiento de las experiencias y significados del retiro prematuro del mercado laboral. Se llevaron a cabo las siguientes entrevistas:

1. Dos grupales: (a) un grupo de tres prejubilados varones; (b) un grupo de cuatro (pre) jubilados varones.
2. Tres entrevistas en profundidad a varones -2 prejubilados; 1 jubilado anticipado.
3. Dos entrevistas en profundidad a mujeres -1 prejubilada; 1 jubilada.

Tanto los grupos como las entrevistas en profundidad tuvieron una duración aproximada de una hora a una hora cuarenta y cinco. Todas -excepto una, en la que el entrevistado no accedió- fueron grabadas en cinta magnetofónica. Posteriormente, las grabaciones fueron transcritas por la propia investigadora -constituyendo el corpus de la investigación- y su contenido analizado. Se utilizó un solo guión o pauta para cada una de las personas entrevistadas. Dicho guión constituye la base sobre la cual se ha llevado a cabo el análisis. Sin embargo, al tratarse de entrevistas abiertas se priorizó el protagonismo de los entrevistados/as dejando margen a que varias de sus intervenciones trascendieran la rígida pauta de entrevistas. Por lo tanto, las entrevistas se estructuraron en base a: a) preguntas amplias que introducían temas que no habían sido previstos en la pautas y b) preguntas más bien estructuradas propias del guión prediseñado.

Para el caso de las entrevistas biográficas se ha seguido las recomendaciones de Pujadas (1992: 60) de establecer previamente «los parámetros más significativos que caracterizan a una población o grupo social específico» se elaboró una tipología en base a la definición de variables de acuerdo con los objetivos de la investigación, o sea, preguntándose ¿qué tipo de trabajador/a mayor (pre) jubilado/a es el que necesito entrevistar? Así, se realizaron entrevistas biográficas a 16 informantes -5 mujeres y 11 varones- elegidos sobre la siguiente base tipológica:

Género: Hombres/ Mujeres

Origen geográfico: Local/ Migración interna/ Migración externa

Tipo de retiro: Jubilación prematura/ Prejubilación

Sector de la economía o producción: Sector Industrial (se trata de trabajadores/as mayores que vivieron la crisis industrial de los años ochenta)/ Sector Servicios (se trata de trabajadores/as mayores del sector bancario e industria química). Ambos sectores son muy significativos en la economía vasca.

Actividad desempeñada: Profesional/ Obrero/ Técnico

Con/ sin personal a su cargo: Jefe/ Empleado

Sin desmerecer la relevancia de la tipología predefinida, ésta siempre fue complementada enfatizando el valor testimonial a la hora de elegir los informantes, que muchas veces puede ser más significativo que la representatividad del caso elegido. Eso sí, estableciendo como pilares del «informante ideal» su *representatividad*, *pertinencia* y *predisposición positiva a la entrevista*. Ha habido contacto previo de tres meses de trabajo de campo con potenciales informantes, luego de diversos contactos con personas vinculadas al grupo social de interés para la investigación, y luego de haber realizado doce entrevistas en profundidad, pero no biográficas. Un año después se retomaron algunos de esos contactos -los narradores más significativos- con el objetivo de llevar a cabo la historia de vida, a la vez que se establecieron nuevos contactos con nuevos informantes de diversas ramas de la producción y sectores sociales, hasta completar un total de 29 entrevistas en profundidad -16 de ellas de carácter biográfico-. De todas ellas se elaboraron diez relatos biográficos de trayectorias laborales finales, exponiéndose dos de ellos para la presente publicación.

1. Cambio poblacional y mercado de trabajo

1.1. Envejecimiento de la población en Europa

Se estima que el cambio de la estructura de población por edades presentará cambios aún más significativos en el corto plazo. Estos cambios son la consecuencia directa de varios factores. Como son el descenso en las tasas de fecundidad y mortalidad, principalmente. Según datos del Eurostat (2002) después del 'baby boom' de mediados de los años sesenta (con cerca de 2,75 hijos por mujer entre 1963 y 1966), ya en la siguiente década, la fecundidad cae considerablemente en los países de la UE y el número de nacimientos continúa descendiendo en los posteriores años, hasta mediados de los años noventa, que se estabiliza en 1,45 hijos por mujer, alcanzando su índice más alto en el año 2000 con 1,53. Dentro de los países miembros, aquellos que presentaron los niveles más altos de fecundidad en los años ochenta son los que han manifestado la reducción más alta (más del 30%) en la actualidad. La evolución de este índice ha sido descendente y rápido. En un periodo de tan solo cinco años, 1975-1980, «la media de hijos por mujer se redujo más de un 30%, perdiéndose 0,8 hijos por mujer, y cayendo la fecundidad por debajo del umbral de la reproducción de las generaciones» (Eustat 2000: xxxviii). En la actualidad los índices de fecundidad más bajos los presentan España, Italia y Grecia con 1,22; 1,25 y 1,30 respectivamente. Y los más altos, Irlanda y Francia con 1,89. En el caso de otras sociedades industrializadas, en EE.UU por ejemplo, en el año 2000 la fecundidad alcanzaba 2,06 hijos por mujer. En Japón y en China en cambio, para ese mismo año era de 1,41 y 1,50 respectivamente.

La mortalidad es otro factor importante en el cambio de la estructura por edad de la población. Mientras la esperanza de vida aumenta, la mortalidad desciende. Así, el impacto en las muertes de un número creciente de personas mayores se ha visto completamente compensado por la importante baja en la tasa de mortalidad. En los países de la UE esta baja en la mortalidad ha sido constante a partir de mediados de los años setenta. En el año 2000, por ejemplo, el número de muertes había bajado de 3,8 millones en 1976 a 3,7 millones (Eurostat 2002). En la actualidad, las diferencias entre los estados miembros se han estrechado considerablemente, desde el 3,0‰ para Suecia al 6,1‰ para Grecia. En el caso de Grecia, el impacto de las migraciones en el cambio de la estructura de población ha sido muy significativo (Walker y Maltby 1997).

Aunque el fenómeno del envejecimiento de la población y el aumento en la cantidad de personas mayores suele verse como un problema y una alarma, sobre todo por el impacto que ello tiene sobre las políticas de pensiones, sanitarias y seguri-

dad social, sin embargo, sobre lo que no debe haber ninguna duda es de que el envejecimiento de la población, junto con la prolongación de la esperanza de vida y el descenso de la mortalidad son un gran logro de la sociedad y *they should be viewed as a positive outcome of advanced socio-economic development* (Walker and Maltby 1997: 11).

El envejecimiento de la población será un cambio importante en la Unión Europea en las próximas décadas, con implicaciones en gran parte de la sociedad, presentándose un significativo cambio dentro de la estructura de la población activa. En la actualidad se están entrecruzando dos fenómenos importantes: el cambio en la duración de la vida laboral y el envejecimiento de la población. Ambos generan transformación de la estructura de la población activa. Este fenómeno va en constante progresión y es una realidad evidente en los países industrializados y desarrollados, y común a la mayoría de los países de Europa. A pesar de que el envejecimiento de la población activa es evidente, la participación de los trabajadores mayores se ha ido reduciendo a lo largo de los últimos decenio.

Entre 1995 y 2010, se espera que el grupo de edad de 50 y 64 años aumente hasta un 17,9%, lo que significa que llegarán a representar casi un 30% de la población activa. Por su parte, el grupo de 55-64 años para el año 2007 será superior en volumen que el tramo de 15-24 años. Hecho que muestra, según los estudios y proyecciones del Eurostat (2002), un envejecimiento de la población activa nunca visto hasta ahora. Datos de esta misma entidad muestran que la edad media de la población en Europa será de 41,1 años en 2010, aumentando en cerca de cuatro años más para el año 2025.

En el año 1996 el Banco Mundial advertía de este fenómeno y sus repercusiones en el sistema de seguridad social y de pensiones (Jepsen 2002). A mediados de los años noventa comienzan a implementarse en Europa y EE.UU. una serie de programas e investigaciones en torno a las implicaciones del cambio demográfico en el mercado laboral y en el sistema de seguridad social. Dado el grado de transformación de la pirámide de población y su creciente envejecimiento, uno de los problemas que comienza a plantearse seriamente, tanto a nivel académico como institucional, es cómo incrementar la participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo (Jepsen 2002).

Junto al cambio en la estructura por edades y al envejecimiento de la población en Europa, estamos presenciando, en este último tiempo, una profunda transformación en la experiencia y significado de la vejez en la sociedad. Ni siquiera la jubilación se la puede considerar como un punto de entrada claro hacia la vejez, como en algún momento lo fue; sino más bien, puede constituirse en una definición cada vez más anacrónica de las personas de edad (Walker y Maltby 1997). La jubilación ya no es el único referente para definir la tercera edad, porque los cambios dentro de ella también han sido significativos, la salida del mercado de trabajo ha ido adquiriendo diferentes formas y significados. Por ejemplo, cada vez es más frecuente

hablar de jubilaciones anticipadas, salidas prematuras, prejubilaciones, retiros por discapacidad y expresiones similares.

1.2. Cambios demográficos en la Comunidad Autónoma del País Vasco

El análisis de los cambios demográficos en la población han llegado a ser una tarea insoslayable a la hora de estudiar a un segmento de edad. Se entiende que «la previsión del tamaño de la población y su distribución territorial por sexo y edad constituye la base imprescindible en las tareas de planificación de numerosos campos de actuación, tanto del ámbito público como privado, en cuanto que los efectivos poblacionales constituyen una variable esencial en la asignación de recursos» (Eustat 2000: iii). Sin duda que en algún momento los argumentos de la política se entrecruzan con la relevancia científica de dicho acercamiento. Y sobre todo adquiere relevancia cuando se estudia el sexo y la edad en su relación con otros fenómenos sociales, como es el caso del mercado de trabajo. Por lo tanto, cuando se habla de envejecimiento demográfico (y disminución de la tasa de natalidad) necesariamente nos encontramos con el envejecimiento de la población activa, el envejecimiento general de la población y con una creciente longevidad: «El declive del porcentaje de población joven en edad de trabajar y el aumento de la población mayor de 65 años representan factores determinantes de una nueva estructura demográfica que repercute en múltiples dimensiones de la vida social y económica, y especialmente en la composición del mercado de trabajo y en la orientación de los sistemas de protección social» (CES 2000: 9).

De acuerdo a los datos disponibles del último censo de población y vivienda (2001) publicados, la Comunidad Autónoma del País Vasco cuenta con un total de 2.098.055 habitantes, descendiendo en 50.315 vecinos desde 1983, año en que presentó su máximo poblacional, con 2.148.370 habitantes. Desde entonces la tendencia general ha sido a la baja de la población, estimándose, que durante el periodo 1996-2010, la población del País Vasco contará con 60 mil habitantes menos. De acuerdo a las últimas proyecciones publicadas por el Eustat (2002) la población de la Comunidad Autónoma podría alcanzar sólo el millón doscientas mil personas en el 2050. Este nuevo escenario demográfico sería producto de la combinación de la evolución futura de la mortalidad, las migraciones y sobre todo, la fecundidad. Siguiendo el interés de la presente investigación, resalta el hecho de que Vizcaya es el territorio histórico que ha mantenido el mayor índice poblacional, con 1.078.000 habitantes, tal como lo muestra la Tabla 1.1. Es interesante observar también como de los tres territorios históricos sólo Álava manifiesta un paulatino aumento de su población, mientras que tanto Guipúzcoa como Vizcaya presentan un constante decrecimiento poblacional.

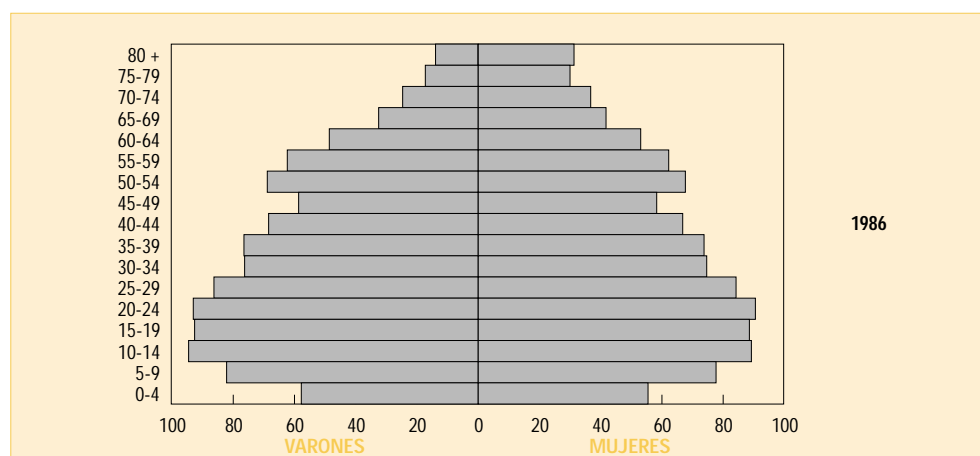
Tabla 1.1 Evolución y Proyección de Población en la C.A. del País Vasco (en miles)

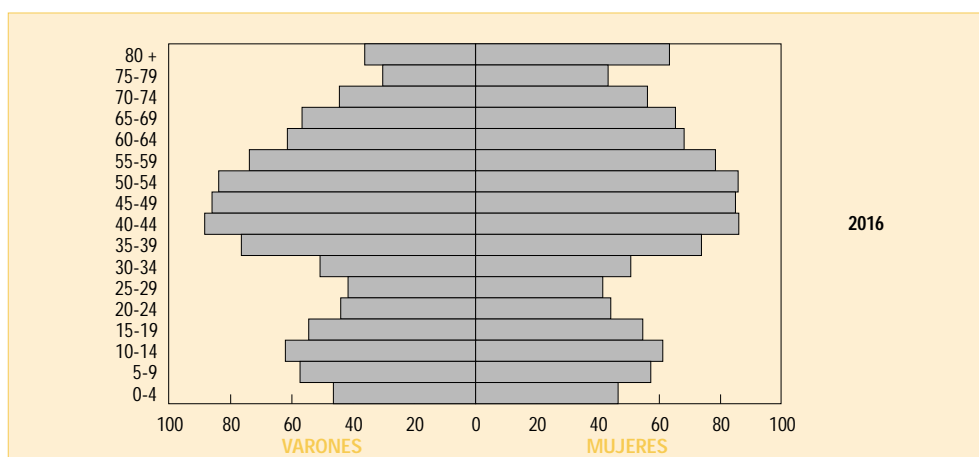
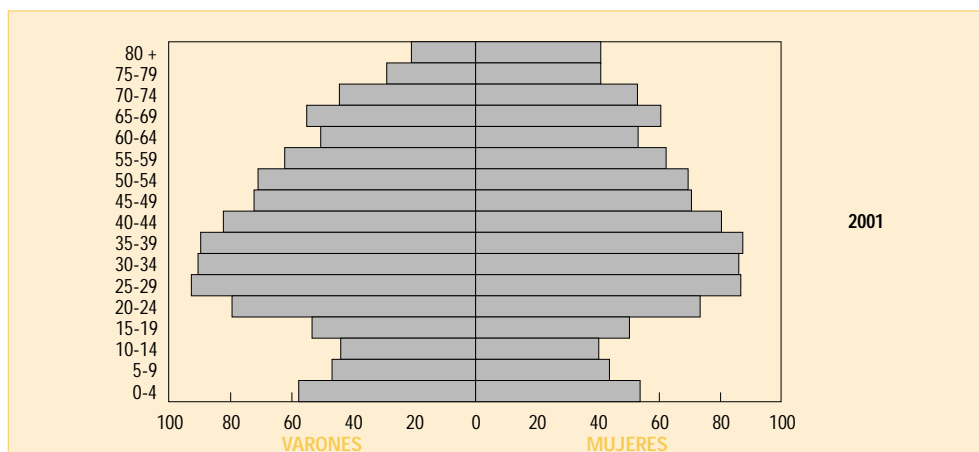
Territorio	1990	1995	2000	2005	2010
Histórico					
Álava	272,4	281,3	285,3	290,7	298,2
Vizcaya	1.156,0	1.141,3	1.116,1	1.094,3	1.078,1
Guipúzcoa	676,4	676,5	668,0	663,7	662,7
Total CAPV	2.104,8	2.099,1	2.069,4	2.048,7	2.039,1

Fuente: Eustat 2000.

De acuerdo con la tasa de crecimiento intercensal, la mayor baja se produjo en el decenio 1930-1940, producto, sin duda, de la realidad socio-política de guerra que vivía la sociedad en ese periodo. La mayor tasa de crecimiento poblacional se experimentó durante los decenios 1950-1960 y 1960-1970. Periodos -sobre todo durante los años cincuenta y sesenta, con tasas cercanas al 30% anual- de gran auge económico del sector industrial, fenómeno que trajo consigo importantes oleadas migratorias. Según las proyecciones ya para el año 2010 el saldo migratorio será casi nulo. Si bien «la década de los años setenta contempla también tasas de crecimiento intercensal de signo positivo, pero más producto de la inercia de décadas pasadas, que como prolongación de una tendencia que duraba ya más de setenta años» (Eustat 2000: xxvi, xxvii). Al comenzar la década de los ochenta, las tasas de crecimiento inician un claro periodo negativo hasta alcanzar, en décadas posteriores, un crecimiento nulo (-0,7%). Frente a ello, «el número de defunciones aumentará pero más como consecuencia de la estructura de población, una población cada vez más envejecida, que por un comportamiento negativo de los indicadores de mortalidad».

Gráfico 1.1 Pirámides de población de la C.A. de Euskadi





Fuente: Gobierno Vasco (1990).

El Gráfico 1.1 de la pirámide de población, muestra una imagen muy elocuente. No cabe duda que el sustantivo pirámide se nos comienza a escapar de las manos. Nos enfrentamos, cada vez más, a una estructura romboide de edades y sexo de la población. La base de la clásica pirámide comienza a estrangularse como efecto del progresivo descenso de la natalidad, mientras su cúspide comienza a ser alta y cada vez más ancha producto de la prolongación de la esperanza de vida. Por lo tanto un análisis de su actual estructura evidencia las características y evolución demográfica de la población en la C. A. del País Vasco.

Al observar la Tabla 1.2, se aprecia que para el tramo de edad de los más jóvenes (0-19 años), se produce una reducción constante de su peso relativo, llegando a representar, para el periodo analizado (1975-2010) casi la mitad. De un 36,4% se reducirá a un 16,5% aproximadamente. El grupo de los adultos económicamente

activos «muestra una moderada tendencia al alza, aunque por tratarse del más numeroso en cuanto a las generaciones que abarca, se hace más difícil apreciar cambios significativos». Según las proyecciones del Eustat (2000: xxxi) este grupo (20-64) presentará una moderada tendencia al decrecimiento en los años posteriores al 2000. El comportamiento demográfico de los mayores de 65 años resulta comparativamente interesante en cuanto llega a alcanzar casi el 200% más después de veinticinco años, estimándose que en el año 2010 representen más del 20% de la población total de la C. A. del País Vasco, fenómeno al que no permanecen ajenos el resto de España y Europa.

Tabla 1.2 Evolución y Proyección de la población de la C.A. del País Vasco, según grupo de edad (1975-2010)

	0-19	20-64	> 65	65-74	75-84	> 85
1975	36,4 %	55,3 %	8,3 %	5,6 %	2,3 %	0,4 %
1980	34,3 %	56,5 %	9,2 %	5,8 %	2,8 %	0,5 %
1985	30,2 %	59,5 %	10,3 %	6,2 %	3,4 %	0,7 %
1990	25,7 %	61,8 %	12,5 %	7,5 %	4,0 %	1,1 %
1995	20,9 %	63,9 %	15,1 %	9,2 %	4,5 %	1,4 %
2000	17,3 %	65,0 %	17,7 %	10,4 %	5,6 %	1,7 %
2005	16,0 %	64,9 %	19,1 %	10,0 %	7,0 %	2,1 %
2010	16,5 %	62,8 %	20,7 %	10,0 %	7,9 %	2,7 %

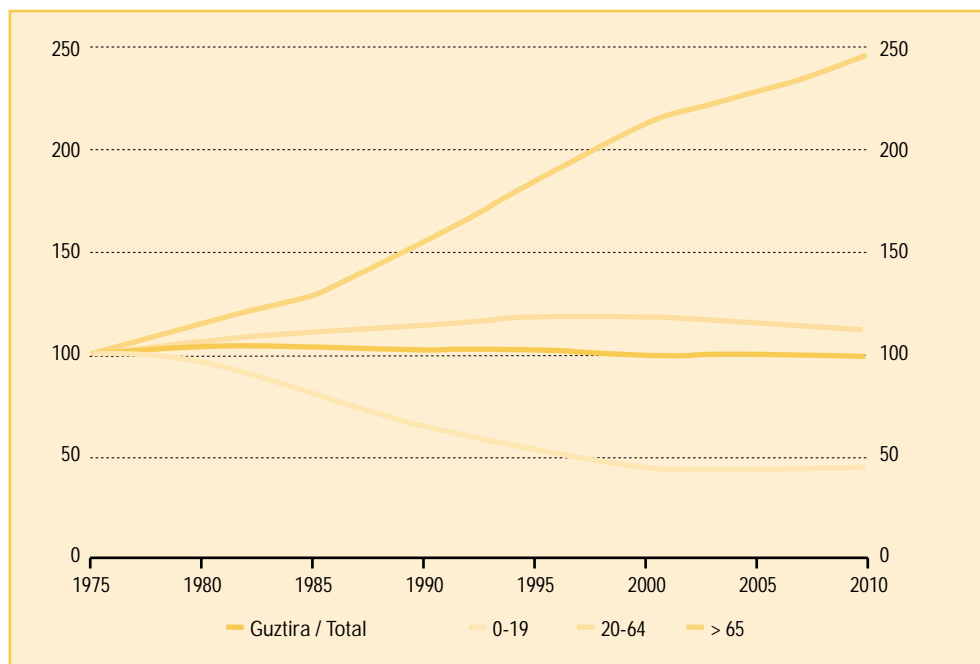
Fuente: Eustat 2000. Elaboración propia.

En el caso general de España, el colectivo de 65 y más años se ha triplicado, desde 1900, en comparación con el conjunto de la población que sólo ha experimentado su duplicación. Dentro del grupo de los mayores, son los de más de 75 años quienes presentan, proporcional y comparativamente la mayor crecida pues, desde principios de siglo, se han septuplicado. Las proyecciones del INE auguran que el segmento de los mayores será el 17% de la población en el año 2020, aumentando al 20% diez años después. La rapidez del fenómeno se hace evidente y su irreversibilidad también, y ello por las características de distribución que va adquiriendo la estructura por edades de la población. En relación al caso europeo, las cifras no son del todo divergentes, pues se estima que en el año 2010 el porcentaje de personas mayores de 65 años, en la región, será de un 17,9%; aumentando para el 2025 a un 22% del total de la población.

Al segmentar en tramos de edad a los mayores de 65 años, en el caso de la C. A. del País Vasco, también se observa una clara y progresiva tendencia al alza. Al igual que en el caso europeo y español, dentro del grupo de los mayores son los más viejos -mayores de 80 años- los que manifestarán un mayor incremento. En términos proporcionales: del 1,4% en el año 1995 alcanzarán (el doble) un 2,7% de la población total en el año 2010. En resumen, el comportamiento y evolución de la

población por edad posee las siguientes características: el grupo de edad de 65 años y más presenta un crecimiento sostenido, el grupo de adultos se mantiene, prácticamente estabilizado y, finalmente, el grupo de infancia y adolescencia sufre un proceso inverso al de los mayores, es decir, presenta un decrecimiento sostenido, como lo muestra el Gráfico 1.2.

Gráfico 1.2 Evolución de la población de la C.A. del País Vasco, según grupos de edad



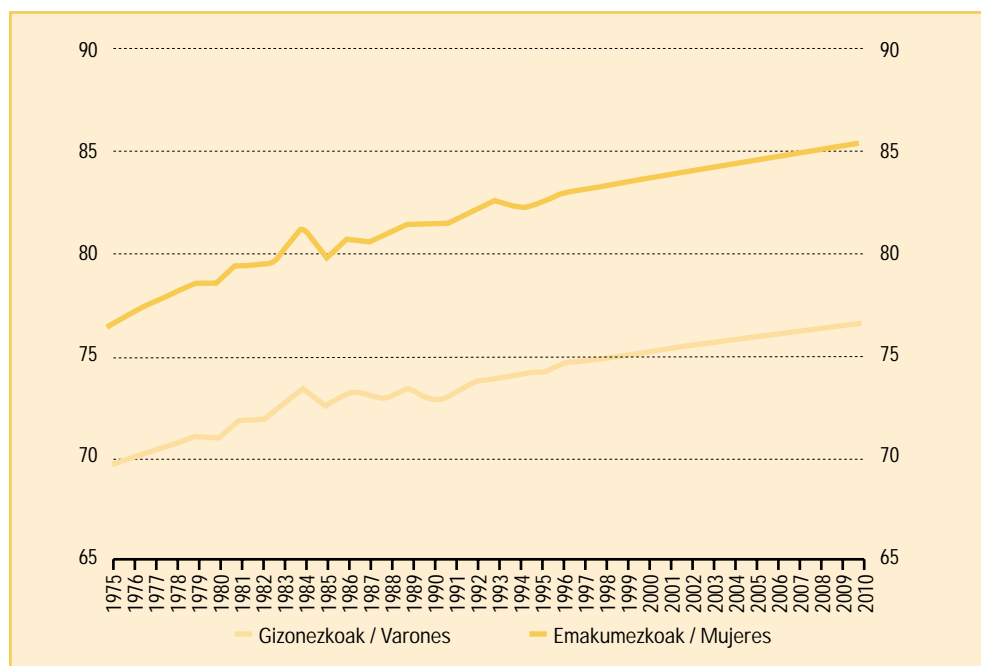
Fuente: Eustat 2000.

Frente a la pregunta de si podemos considerar a la C. A. del País Vasco una población (sociedad) envejecida, el Eustat (2000: xxxii) responde de la siguiente forma: «Si comparamos las cifras actuales con las de la Unión Europea comprobamos que más que de una población envejecida de lo que se trata es de una población marcadamente adulta, con pocos jóvenes y un porcentaje similar de ancianos». Resalta, sin embargo, la rapidez del proceso de envejecimiento como consecuencia de un acentuado aumento en la esperanza de vida. Y de qué forma «esta profunda transformación de la estructura de la población por edades tiene y tendrá marcados efectos en la estructura económica y social de la que, a la vez, es consecuencia». El envejecimiento de la población está en directa relación con la esperanza de vida, o sea, el número de años que puede esperarse (probabilidad) que viva una persona que nace en un determinado lugar y año, según las tasas de mortalidad. En el caso español la esperanza de vida al nacer en la actualidad es de 75,5 años

para los varones, y de 82,7 años para las mujeres. La esperanza de vida y la longevidad son características que se manifiestan en forma diferenciada en hombres y mujeres.

La C. A. del País Vasco presenta una esperanza de vida un poco más alta para las mujeres: 84,2 años y 75,5 años en los varones. En el caso de las mujeres, al observar la evolución de la esperanza de vida y su estructura de edades en el Gráfico 1.3 y la Tabla 1.3 se confirma que estamos frente a una sociedad crecientemente envejecida y a una feminización del envejecimiento.

Gráfico 1.3 Evolución de la esperanza de vida de la C.A. del País Vasco, según sexo



Fuente: Eustat 2000.

Tabla 1.3 Estructura de edades de la población de la C. A. del País Vasco (%)

Tramo de edad	1960	1970	1975	1981	1986	1991	1996
< 15	27,7	28,8	27,9	25,4	20,1	15,5	13,6
15 - 49	51,7	50,6	50,5	50,3	51,4	53,9	54,3
50 - 64	13,3	12,8	13,3	15,1	17,4	17,2	17,2
65 - 74	4,8	5,2	5,6	5,8	6,5	7,9	9,1
75 - 84	2,5 *	2,2	2,4	2,8	3,7	4,2	4,4
> 84		0,4	0,4	0,6	0,9	1,3	1,4

Fuente: Zubero et al. 2002: 33 *Total de personas mayores de 75 años.

Es apreciable de qué forma el segmento de trabajadores mayores (50-64 años) a partir de 1970 va creciendo significativamente hasta alcanzar cinco puntos más después de veinte años. El segmento de los mayores de 65 años presenta casi el mismo comportamiento, aumentando en cuatro puntos para el tramo de 65-74 años en el mismo período. El índice de envejecimiento y su evolución (1975-1996) expresado en la Tabla 1.4 confirma el progresivo proceso de envejecimiento poblacional que está experimentando la C. A. del País Vasco y la evidente feminización del fenómeno.

Tabla 1.4 Índice de envejecimiento de la C.A. del País Vasco, según sexo

	1975	1981	1986	1991	1996
Varones	6,7	7,2	8,0	10,1	12,4
Mujeres	9,8	11,0	12,3	14,7	17,3
Total	8,3	9,1	10,2	12,4	14,9

Fuente: Eustat 2000.

Numerosos elementos intervienen en la comprensión del envejecimiento como un fenómeno socio-demográfico. La fecundidad es uno de ellos. Vale decir, el número de hijos que tendrá una mujer hipotética al final de su vida fecunda. España y la C. A. del País Vasco han mantenido un comportamiento similar al de la mayoría de los países del sur de Europa en cuanto presenta una fecundidad baja y dirigida. Ya en el año 1995 la fecundidad era de 1,2 en España, y en la C. A. del País Vasco era muy cercana al 0,9. En ambos casos se piensa en que el reemplazo generacional se encuentra amenazado. En la Tabla 1.5 se aprecian ambos fenómenos, el índice sintético de fecundidad y la edad media de maternidad, para el periodo 1975-2000, en la C. A. del País Vasco.

Tabla 1.5 Evolución de los indicadores de fecundidad en la C.A. del País Vasco

	1975/76	1980/88	1985/88	1990/91	2000
Índice sintético de fecundidad	2,7	1,8	1,2	0,9	1,2
Edad media de maternidad	28,6	28,6	29,1	30,0	31,5

Fuente: Zubero et al. 2002: 31.

Cabe destacar, que las madres son cada vez de más edad, pues las mujeres han retardado significativamente la edad en que tienen el primer hijo. Así la edad media de tasas de fecundidad está muy próxima a los 30-34 años. Sin entrar en detalles de explicaciones frente a este comportamiento, puede destacarse el hecho de que tanto varones como mujeres han prolongado sus años de estudios, y por ello también retardan la edad del matrimonio y la edad para tener hijos.

1.3. Consecuencias del envejecimiento poblacional

Como producto de estas transformaciones en la estructura de poblaciones y evolución demográfica, creo interesante referirme brevemente pues escapa un poco a los objetivos de la presente investigación, a sus efectos en el sistema educativo, el cual «será uno de los principales involucrados en las transformaciones derivadas de la futura evolución demográfica. La dilatada pérdida de efectivos en edad escolar como consecuencia de la caída de la fecundidad repercutirá a la baja en todos los ciclos formativos excepto en el de educación infantil. [Por su parte] la educación universitaria [verá] reducida su demanda potencial a menos de la mitad de la que cuenta actualmente» (Eustat 2000: xxxiii). A la luz de estos datos y frente al evidente envejecimiento de la población, puede ser que la idea de la formación permanente y de las Aulas para la tercera edad vayan adquiriendo cada vez mayor sentido en un contexto de transformación del sistema educativo y de alargamiento en los años de vejez. Asimismo cabe destacar la prolongación de los periodos de formación y su directa relación con la cada vez más tardía incorporación de los jóvenes al mercado laboral. A esto se suma la creciente oferta para formación postescolar de cursos, cursillos y seminarios, que la administración pone a disposición de la población como medida contra el desempleo, esperándose así que los trabajadores próximos a la jubilación «hayan adquirido al final de su vida activa un mejor nivel de formación, actitudes más flexibles y un mayor ámbito de cambio de empleo durante dicha vida activa» (Guillemard 1991: 35). Por lo tanto, no se debe perder de vista las políticas de formación y empleo a la hora de intentar comprender estas nuevas características sociolaborales.

Incluso, al acercarnos al tema del envejecimiento demográfico y su directa relación con el envejecimiento de la masa laboral, algunos autores coinciden en que el trabajador mayor pone trabas o es reticente a la formación, el perfeccionamiento y reciclaje. Antonio Abellán García, por ejemplo, en el Prólogo «El Envejecimiento de la Población Española» afirma que «los trabajadores mayores no aceptan tan fácilmente [...] ni presentan la misma disponibilidad para formación, ni el espíritu emprendedor y dinámico de los más jóvenes» (Guillemard 1991: xxv). Si esto fuera así, podría preguntarse por que las Aulas de la experiencia y los diferentes programas de estudio para personas mayores en numerosas universidades están teniendo tanto éxito en algunos países de Europa.

Otra consecuencia importante de este cambio demográfico, y más relacionado con el mercado de trabajo y la estructura económica, es el que dice relación con el índice de dependencia¹, y ligado a éste, el índice de envejecimiento, o sea, la «proporción de personas de edad en relación al conjunto de la población» (CES 2000:

¹ Este índice mide la carga de inactivos por cada cien activos potenciales.

10). En las últimas décadas se ha visto cómo la edad media de la población va aumentando constante y progresivamente: de 36,4 en 1998 a 37,8 en el año 2003, estimándose que en 10 años más alcanzará los 41,1 llegando a ser en el año 2025 cercana a los 45 años de edad. Cawley en el documento *L'évolution de la structure par âge de la population active en Europe de 1950 à 2025*, plantea que «en términos generales, el envejecimiento de la población activa que se producirá el próximo siglo [siglo XXI] seguirá siendo un problema secundario en comparación con el de la dependencia económica de la población de edad avanzada, con sus implicaciones en la financiación de la seguridad social» (citado en Guillemard 1991: 36). Guillemard (1991) llama la atención frente a la dependencia económica de las personas mayores, advirtiendo que dicha problemática responde principalmente a determinadas decisiones de orden político-económico.

Los años de la postguerra traen consigo un aumento en el número de nacimientos, cosa que se traduce, para los años 1960 y 1970 en un incremento de los adultos en edad de trabajar (grupo de edad de entre 15 y 64 años, para la mayoría de los países de la OCDE). A partir de estos años la tasa de fecundidad va cayendo progresivamente, de tal forma que en la actualidad la presencia de cohortes en edad activa ha caído también, esperándose que disminuya en valores absolutos. A partir de la tercera década de este siglo se prevé un incremento en las tasas de natalidad, hecho que debiera manifestarse en el progresivo aumento de la población en edad de trabajar en las décadas siguientes, sobre todo en el primer tramo, el de los activos más jóvenes. De la misma forma destaca el hecho de que los trabajadores próximos a la jubilación, los del tramo 55-64, mantienen y mantendrá una estabilidad dentro de su constante aumento.

Por lo tanto, un cambio significativo en la estructura por edad de la población es la que afecta al segmento en edad de trabajar, «y ello sobre todo en el segundo y tercer decenio [del 2000], que es cuando el efecto de la disminución de la fecundidad en el número de jóvenes en edad de incorporarse a la vida activa se conjugará con la salida del mercado del trabajo de numerosas cohortes de asalariados que irán a engrosar las filas de los jubilados» (Guillemard 1991: 24). Esto remite al índice de recambio, vale decir, la relación que se da entre los activos que se incorporan al mercado laboral y los que salen de él. Para el caso vasco, el panorama no es tan disímil, aunque según el Eustat (2000), se prevé un alivio de la presión demográfica sobre el mercado laboral, esperándose que en el 2010 cada 1,5 activos salientes sean reemplazados por un único activo entrante.

Dentro del cambio demográfico, quisiera destacar –por el interés que reviste para esta investigación– el fenómeno de la transformación de la estructura por edades, más allá de si la población en general aumenta o disminuye. Es porque incide directamente en el mercado laboral «como consecuencia de la incorporación de sucesivas generaciones correspondientes a las generaciones del ‘baby-boom’ a la edad adulta activa, unido a la falta de renovación de los activos jóvenes provocará, aquí

también, un progresivo envejecimiento de la población potencialmente activa. Para el año 2010 el índice de estructura marcará un 101,8%, lejos del 72,6% de 1995 y aún más del 69,7% de 1975" (Eustat 2000: xxxiv). Siguiendo con esta característica demográfica, y su relación directa con el mercado de trabajo, durante el periodo 1985-1997, por ejemplo, la población de entre 16 y 64 años –que está en edad de trabajar– aumentó, en la C. A. del País Vasco, significativamente, y con ella la demanda de nuevos puestos de trabajo, sobre todo de aquel grupo anteriormente inactivo. Mas «el previsible descenso de la población en la C.A.E. con su correspondiente descenso de la población potencialmente activa, supondrá un alivio para el mercado de trabajo vasco en la medida en que la positiva dinámica económica se mantenga [...] no obstante, de ninguna manera cabe confiar a la evolución demográfica la solución de los problemas de cantidad y de calidad que sufre el mercado de trabajo vasco» (Zubero 2000a: 263). Importante resulta esta última reflexión en cuanto los datos estadísticos de las proyecciones demográficas de la población son sólo un referente, significativo sí, pero un referente al fin. Nos muestra tendencias de crecimiento y evolución de acuerdo a los cambios socioculturales y a los ritmos propios de cada sociedad. Las evoluciones de la estructura de la población activa de las sociedades industrializadas podría significar, entre otros, un incremento de los costes de la fuerza de trabajo, un descenso de la capacidad de innovación y de la productividad, y un aumento de la tasa de desempleo en algunas categorías de trabajadores. De igual forma, si se mantiene la tendencia a la salida definitiva del mercado laboral cada vez más temprana, ello sin duda repercutirá en la estructura de la población activa y en lo vieja que ésta pueda llegar a ser: «el envejecimiento de la población activa sólo se convertirá en un problema secundario si los diferentes países se deciden a desarrollar políticas activas de empleo que inciten a las empresas a reformar sus programas de formación continua y fomentar la creación de sistemas de gestión previsional para sus asalariados en función de la edad de éstos» (Guillemard 1991: 36). Las preguntas en torno a las posibles causas y a las consecuencias de dicho cambio estructural constituye una información clave a la hora de hacer comparaciones y justificar determinadas políticas públicas y toma de decisiones, como lo han demostrado las cifras y datos de los párrafos anteriores.

1.4. Características y cambios en el mercado de trabajo

Las reflexiones en torno a la situación del mercado de trabajo y el empleo, en economías industrializadas, se centra en el llamado ‘crecimiento’ sin empleo e, incluso, en la desaparición del trabajo en los términos como se lo ha entendido hasta el momento: «Estamos hablando, también, de aceptar una nueva norma de empleo y, por extensión, una nueva norma social caracterizada por la incertidumbre y, en

muchos casos, la inseguridad, consecuencia de pasar de un sistema de regulación de las relaciones de empleo fuertemente socializado y respaldado, en última instancia, por el Estado, a otro individualizado» (Zubero 2000b: 161). Llegando a afirmarse que hoy en día no sólo están desapareciendo gran número de puestos de trabajo, sino más bien, el trabajo en sí. La OIT ha venido planteando la revisión y actualización del concepto de pleno empleo. Este debe considerar el ejercicio de derechos, la no explotación y el desempeño laboral en condiciones de seguridad y, sobre todo, de calidad. Por lo tanto, el tema de la emergencia indiscriminada de trabajo temporal, flexible, inseguro y precario, no cabe en la noción y el concepto de *trabajo decente* que preconizan algunos autores.

Para comprender los cambios y características actuales del mercado de trabajo debemos dirigir la mirada hacia una serie de fenómenos tanto sociales, económicos y demográficos que han producido importantes transformaciones en las sociedades industrializadas en general, y en la sociedad vasca en particular, y que han incidido de forma directa en su mercado de trabajo: «El trabajo, su ausencia o su precarización, es hoy como nunca antes un determinante eje de fractura social [...] una desestructuración marcada por todos los riesgos de desestabilización que esto supone para los modos de vida y las redes relacionales» (Zubero 2000a: 275). Así, por ejemplo, la relación directa y causal que encontramos entre desempleo y riesgo de pobreza grave y ausencia de bienestar resulta evidente. De tal forma que tanto la inserción y permanencia laboral como la integración social de los individuos se ve amenazada frente a esta crisis de la sociedad capitalista avanzada.

En el caso de las mujeres, los patrones de empleo son más complejos (Phillipson 2002) y varían de acuerdo a una serie de factores tanto al interior del mercado laboral (demanda), como externos (estado civil). Un cambio importante que se ha presentado en las sociedades industrialmente avanzadas, ha sido el de la incorporación de la mujer al mercado laboral, hecho que modifica la composición de la población activa en relación al sexo, y que introduce transformaciones estructurales en el mercado de trabajo y en el desempleo al interior de aquel. Junto al aumento de la participación femenina dentro del mercado laboral se espera también un cambio en la proporción que esta representa entre la población activa, principalmente en el tramo de trabajadoras jóvenes, pues al cruzar la edad con el sexo las tasas de actividad muestran diferencias significativas. Mientras los hombres entre los 25-55 años mantienen unos niveles de ocupación elevados, las mujeres presentan los niveles más elevados de ocupación sólo de los 25 a los 34 años, con una tasa de actividad de 88,0 en ese tramo. A medida que se avanza en edad el comportamiento se vuelve radicalmente diferente entre unos y otras, y las cifras se polarizan como consecuencia de la tradición histórica de la menor participación de la mujer en el mercado de trabajo. La Tabla 1.6 evidencia también que los hombres aventajan a las mujeres en su participación en el mercado de trabajo para todos los intervalos de edad en la C. A. del País Vasco.

Tabla 1.6 Tasa de Empleo por edad y sexo, en C.A. del País Vasco

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	> 64
Hombres	35,8	80,2	89,6	87,6	51,4	1,4
Mujeres	27,3	68,8	56,1	38,1	18,8	0,8

Fuente: Egailan 2000.

Por el contrario, si analizamos la estructura de población activa en hombres y mujeres en términos de evolución y cambios, se prevé una cierta tendencia al equilibrio o la neutralización del dato global, en cuanto que las mujeres han ido accediendo al mercado laboral al mismo tiempo que numerosos hombres se han ido retirando. Incluso, «el movimiento de cese precoz de la actividad queda enmascarado por el fenómeno masivo de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo» (Guillemard 1991: 44).

Un informe sobre el Empleo en Euskadi del Observatorio del Mercado de Trabajo (Egailan 2000: 19) concluye frente a estas situaciones que: a) los hombres, en la Comunidad Autónoma del País Vasco, presentan un comportamiento medio europeo en el empleo. Estando las mujeres muy por debajo de él; b) el colectivo femenino está creciendo rápidamente en su participación en la ocupación laboral; c) desde el año 1985 ha crecido un 70% el número de empleos ocupados por mujeres, pasando a representar al 28% del total de la ocupación al 38% actual; d) el comportamiento de la tasa de empleo diferenciada por edades y sexo es muy desigual; e) a partir de los 35 años, el comportamiento laboral de varones y mujeres se distancian con más fuerza; f) las mujeres, a pesar de la progresión ascendente de los últimos años, tienen una tasa de actividad todavía baja. Las diferencias con los hombres se incrementan con la edad.

Las condiciones económicas de diversos países industrializados repercuten negativamente en el empleo femenino. De acuerdo con el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Naciones Unidas 1996) llevada a cabo en Beijing, los cambios que ha experimentado la economía en el último tiempo tiene como consecuencia un incremento del desempleo femenino en determinados sectores, y una mayor precarización de estos empleos. De ahí que la pobreza se manifieste principalmente como un problema femenino.

El empleo continuo ya no es una norma bajo la cual se organice el ciclo vital de un gran número de personas. Este paradigma laboral masculino está siendo reemplazado por las normas que caracterizan la experiencia de las mujeres en el mercado de trabajo, principalmente en cuanto a su discontinuidad y complementariedad de roles. Esto es lo que Schuller (1989) llama 'feminización del empleo' y presenta las siguientes características: a) fragmentación y discontinuidad del empleo; b) ausencia de predictibilidad laboral y ocupacional futura; c) desempeño en trabajos a tiempo parcial; d) alta incidencia de movilidad profesional descendente; e) estatus mar-

ginal al interior del empleo; f) alto nivel de ambigüedad en relación al estatus o posición en trabajos no formales. Todos estos elementos revisten especial importancia dentro de la estructura temporal de la vida de las personas pues dicen relación con sus trayectorias laborales y sus categorías sociales a lo largo del tiempo y del transcurso de sus vidas. La salida del trabajo y el fin de la vida laboral ocurre cada vez a edades más diversas, a pesar de que la expectativa de retiro aún está en la edad formal para recibir la pensión.

Otro cambio cultural que se deja ver en esta materia es el hecho de que la mitad del contingente laboral femenino corresponde a mujeres casadas. Pensemos que hace tres decenios no alcanzaba a un tercio del total. Al hablar de participación laboral femenina o, más concretamente, de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, necesariamente nos encontramos con estilos de vida, costumbres conyugales y con la composición y dinámica de la actual familia nuclear, porque «el ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género [pues] en el trabajo confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales, [que] se inscribe en una sociedad dada, en una época dada y está protagonizado por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él» (Silveira 2001). Agregaré que las mujeres retardan en el tiempo la llegada del primer hijo no sólo porque prolonguen su periodo de escolaridad y formación, sino también porque han comenzado a incorporarse a la vida laboral formal.

El trabajo se manifiesta en forma diferenciada en hombres y mujeres. Pero no sólo en cuanto a la significación que se le da a éste o a su experiencia o cómo se vive, sino más bien en cuanto a las condiciones de trabajo que se puedan dar a unos y a otras. Es así como, por lo general, las malas condiciones de empleo, la pobreza y el desempleo son realidades asociadas más al empleo femenino que al masculino. Las condiciones de este último suelen ser las de seguridad y de mayores ingresos, siendo las condiciones más características del trabajo femenino la realización de varias jornadas a tiempo parcial, el trabajo por horas o aquellas que trabajan en su propio domicilio. Las mejores condiciones de trabajo están asociadas a aquellas mujeres que han buscado nuevas alternativas de empleo, como son las que han montado una pequeña o mediana empresa con la ayuda de alguna subvención estatal, y las que, en general, trabajan de forma autónoma o por cuenta propia.

La desigualdad actual en el mercado de trabajo se deja ver en que la diferencia salarial entre varones y mujeres puede alcanzar hoy el 74,3%. De tal forma que «la pobreza en la vejez comienza cuando se trabaja a cambio de salarios bajos, y en las mujeres se da una constante histórica en este sentido» (Bazo 2001: 25). Cuestión preocupante a la hora de percibir la pensión de jubilación pues, si ya sabemos que las cotizaciones de las mujeres suelen ser más irregulares que las de los varones por concepto de maternidad, cuidado de hijos o familiares, éstas se ven mayormente afectadas por la merma que les significa cotizar por un sueldo más bajo, «al tiempo

que las mujeres continúan siendo en su periodo de vida activa un ejército de reserva de mano de obra, se mantiene y perpetúa el sistema de desigualdad entre géneros que culmina en la ancianidad» (op. cit.: *ibid*). El mundo del trabajo para la mujer se encuentra, por lo tanto, caracterizado por una alta tasa de paro y una baja tasa de actividad; aunque, sin duda, dentro de lo que son las cifras de desempleo en España, las tasa de paro juvenil son las más elevadas. Independiente del nivel de instrucción alcanzado, se ha comprobado que los más jóvenes y la mujeres son quienes presentan una mayor dificultad a la hora de insertarse en el mercado laboral. Hacia 1993 un tercio de la población femenina europea de entre 55 y 59 años estaba empleada. Las diferencias entre los estados miembros, van desde la más alta en Dinamarca con dos tercios de participación femenina y, los porcentajes más bajos con un 15%, en Bélgica. Después de los 60 años, la participación femenina en el mercado de trabajo desciende significativamente para el total de los países miembros (Walker y Maltby 1997).

El retiro después de la edad establecida para la jubilación, o sea, después de los 65 años, suele ser más común en hombre que en mujeres, pero sin embargo, esta tendencia no es muy elevada. Gran parte se retira a la edad reglamentaria para recibir la pensión de jubilación o incluso, antes. La edad de jubilación anticipada en las mujeres suele ser años antes que la de los varones. En la C. A. del País Vasco, dentro del periodo 1985-1997 (Egailan 2000) el colectivo femenino, dentro de la población económicamente activa, aumentó en 111.700 personas, de las cuales 18.900 son producto del crecimiento demográfico, y 92.800 han pasado por concepto de edad desde la población inactiva a la activa. Por otro lado, de esas 111.700 mujeres, más de 79.900 entran por medio de un empleo; mientras que las restantes 31.900 han pasado a engrosar el paro. El mercado de trabajo en la C. A. del País Vasco recibe una cada vez mayor presión de los demandantes de empleo, principalmente de aquellos colectivos como el femenino, antes inactivos. Ello lleva al Gobierno Vasco a buscar y poner en funcionamiento estrategias para la generación de nuevos empleos o, más bien, de puestos de trabajo para la población desempleada: «Los problemas de trabajo en la C.A.E. no tiene que ver, en los últimos años, con dificultades para crear empleo en un sentido absoluto (pues el balance del periodo es claramente positivo) sino con dificultades para crear el volumen de empleo necesario para responder al incremento de la demanda. Si esto es así, la evolución demográfica de la C.A.E. se convierte en una variable fundamental a tener en cuenta» (Zubero 2000a: 262).

Numerosas sociedades y ciudades europeas presentan una reorganización económica, política y social. Tanto Madrid, como Bilbao, y el resto de España, han protagonizado importantes cambios en el sistema productivo. Dicho cambio ha respondido al acelerado desarrollo tecnológico de innovación, en un contexto de economía globalizada. La transformación industrial conlleva la necesidad de trabajadores preparados en el conocimiento de las innovaciones de los medios de producción. En la base de los nuevos procesos económicos y productivos se generan

una serie de comunicaciones de información y conocimiento. Junto con la terciarización de la economía, la sociedad de la información se «apodera» del mercado de trabajo. A la mano de obra seguirá el ordenador: ¿llegará a cumplirse la «profecía» de Rifkin (1996) del «Fin del Trabajo»? Lo local y lo global se interrelacionan por medio de esta base (o red) de comunicación e información. En cuanto a los sectores de la economía, no cabe duda que el mayor crecimiento recae en el sector terciario de servicios². El descenso del empleo industrial se vio compensado por un crecimiento del empleo en el sector terciario. A pesar de ello, las pérdidas que significó el cese de la participación en el sector industrial han repercutido profundamente en los prolongados y altos niveles de desempleo además de «la salida del empleo de colectivo de trabajadores, con una característica común, superar una determinada edad [...]. En las décadas de 1970 y 1980 este fenómeno tenía su causa en situaciones concretas de reconversión o crisis empresariales» (CES 2000: 39).

En el Bilbao metropolitano vemos cómo las antiguas –y abandonadas– fábricas, instalaciones y viejos almacenes, ubicados en el centro de la ciudad, van dando paso a modernas infraestructuras de servicios y para el consumo del arte y la cultura. Se van transformando en nuevos espacios de relaciones sociales, ya no laborales. A diferencia de Madrid, este proceso económico ha significado, en Bilbao, una polarización en la distribución de la renta con la consecuente emergencia de la pobreza urbana, sobre todo para aquel sector poblacional vinculado al trabajo asalariado: la margen izquierda del Nervión. Se produce en ellos una mayor dependencia de la familia y del estado del bienestar. Ha proliferado por otro lado, una serie de espacios residenciales en zonas con un alto valor del suelo asociado con mayores estándares de vida, cuyos residentes pertenecen a familias de nivel socioeconómico alto y, en su mayoría, del centro de Bilbao. En algunas zonas las transformaciones del tejido urbano han sido significativas. El centro de Bilbao está siendo rehabilitado para concentrar una actividad de servicios.

Los cambios acaecidos en el mercado de trabajo se presentan estrechamente ligados a cambios en la economía y su funcionamiento, retroalimentándose la una con el otro: «(a) el crecimiento del empleo aparece fuertemente determinado por las condiciones del crecimiento económico; (b) en unas nuevas condiciones de competitividad mundial, el crecimiento económico exige la flexibilización de todos los factores del proceso de producción, y (c) la flexibilización del trabajo aparece como la condición para el crecimiento de la inversión productiva» (Zubero 2000b: 271) flexibilización que se traduce en una mayor temporalidad en el mercado de trabajo. La significativa disminución de la población ocupada en el sector industrial y su correlativo incremento en el de servicios se nos presenta como una de las principales características de las sociedades industriales avanzadas y de su

² Para el caso del municipio de Bilbao, el 25,5% de su población trabaja en el sector industrial; mientras que el 67,0% está ocupada en el sector servicios (porcentaje más alto en relación a otras zonas de Bilbao). Y si consideramos la población que no reside y que sólo trabaja en la zona, la cifra asciende a un 69,3% en el sector servicios.

sistema productivo: «en la década de los noventa [la economía vasca] puede considerarse como una economía terciarizada, desde el momento que -tanto en términos de empleo como de producción- los servicios aportan más del 50% a la actividad productiva regional» (Zubero 2000b: 266). Tanto es así que en el año 1995, casi el 60% de la fuerza de trabajo de la C. A. del País Vasco se ocupaba en el sector servicios.

Si bien el empleo neto en el sector industrial ha disminuido (en un 28,5%, según cifras de 1995), su contribución al PIB alcanza cifras del 39,9% (en ese mismo año), mientras que la contribución al PIB del sector servicios es inferior en relación al aporte que ha generado en cuanto a creación de empleo. Dicha diferencia es posible apreciarla al ver las cifras de la productividad aparente -millones de pesetas por persona- en ambos sectores para el año 1995: 4,1 en el sector servicios y de 6,7 en el industrial. Esto demuestra que el empleo generado por el sector servicios es cuantitativamente superior pero en cuanto a calidad de empleo, éste es significativamente inferior. Por lo tanto, el empleo creado no está asociado ni está dependiendo de la productividad.

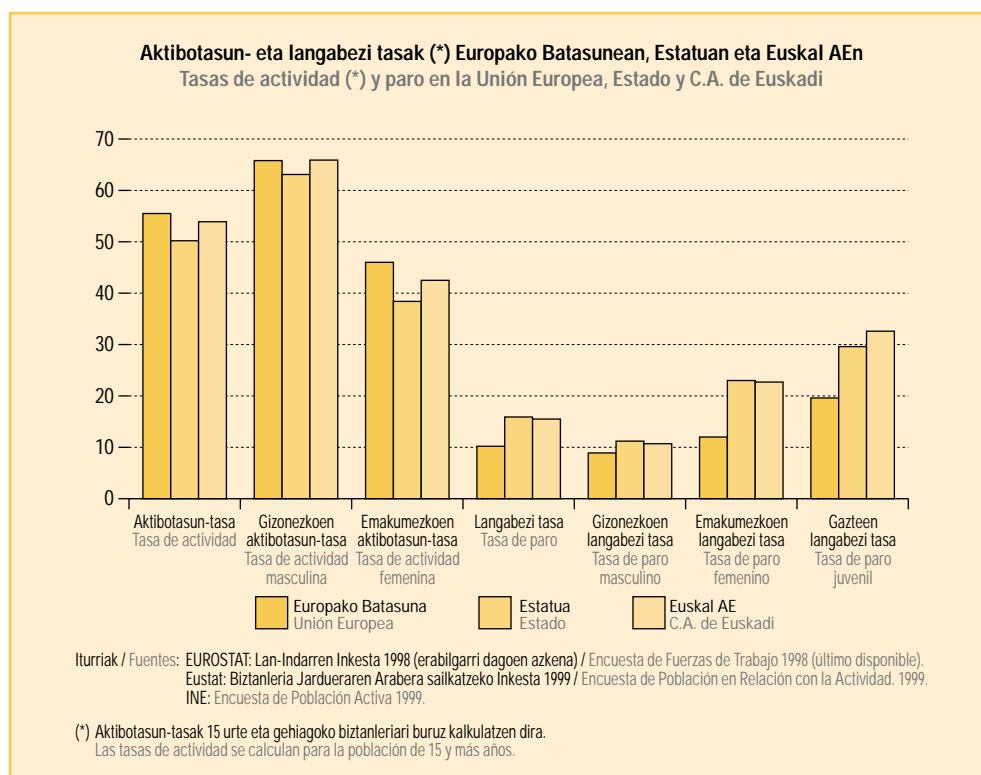
El desempleo y las altas tasas de paro han sido un problema creciente y constante en el último tiempo (últimos 10 años) para Europa. El tema de la ocupación y el trabajo ha sido uno de los principales objetivos de las políticas sociales, públicas y económicas en países industriales, ya que este fenómeno trae consigo una serie de problemas y costes tanto económicos como sociales. Entre otros, se puede nombrar el descenso de la base imponible sobre la que se recaudan los impuestos a la par del aumento de las necesidades de apoyo socioeconómico al colectivo de parados. Paradójico resulta para algunos autores (Gual 1996: 7) la dificultad e incapacidad que ha demostrado la Unión Europea para generar empleos cuantitativa y cualitativamente adecuados a la riqueza de recursos tanto técnicos, humanos como naturales con que disponen los países industrializados y desarrollados de Europa. Incluso, se va más lejos afirmando que «Europa debería ser capaz de enfocar y resolver mejor que otros bloques económicos uno de los problemas más graves que debe afrontar la humanidad en el próximo decenio, cual es dar satisfacción al derecho de toda persona a un trabajo digno y dignamente remunerado».

Dentro del contexto de los países de la Unión Europea, las cifras sitúan a España como el país en donde el problema del paro está más acentuado, presentando casi un 9% más del término medio europeo. A este respecto Viñals (1996: 118) señala que para el caso español este fenómeno responde a «la incapacidad manifiesta de la economía para crear, en términos netos, puestos de trabajo durante períodos prolongados de tiempo». A lo cual Termes (1999) responde que «ha disminuido el umbral de crecimiento económico a partir del cual se crea empleo en España, pero la razón de ello parece que hay que buscarla en las reformas laborales de 1994 y 1997 que, si bien no han sido totalmente satisfactorias, han aportado una cierta mayor flexibilidad en el mercado de trabajo». Por lo tanto, no sólo el crecimiento económico aparece como un factor a la hora de crear empleo. Paradójicamente,

los mercado de trabajo en la UE presentan, en la actualidad, una mayor flexibilidad, sin embargo, el desempleo es mayor al de los años sesenta y setenta cuando la regulación del mercado laboral europeo era más rígida. Los expertos afirman asimismo que parte del desempleo responde a la dinámica salarial, por cuanto el aumento salarial sobre el IPC ha generado, por parte de las empresas, reducción de personal. Mientras que cuando el aumento de las remuneraciones ha sido por debajo del crecimiento de los precios al consumo, las empresas han aumentado el número de sus trabajadores, creando empleo dentro de un mercado de trabajo con altos índices de paro.

La reducción del tiempo de trabajo es vista por sus solicitantes como una forma de solución a los problemas del paro: «El argumento para sostener la propuesta de reducción, concretamente a 35 horas a la semana, es que si cada persona trabaja menos horas habrá que contratar a nuevos trabajadores para hacer el trabajo que los antiguos han dejado de hacer, con lo cual se reducirá el paro. Se trataría del «reparto» de un bien escaso como se dice, es el trabajo, entre aquellos

Gráfico 1.4 Tasas de actividad (general, masculina y femenina) y Tasas de paro (general, masculina, femenina y juvenil)

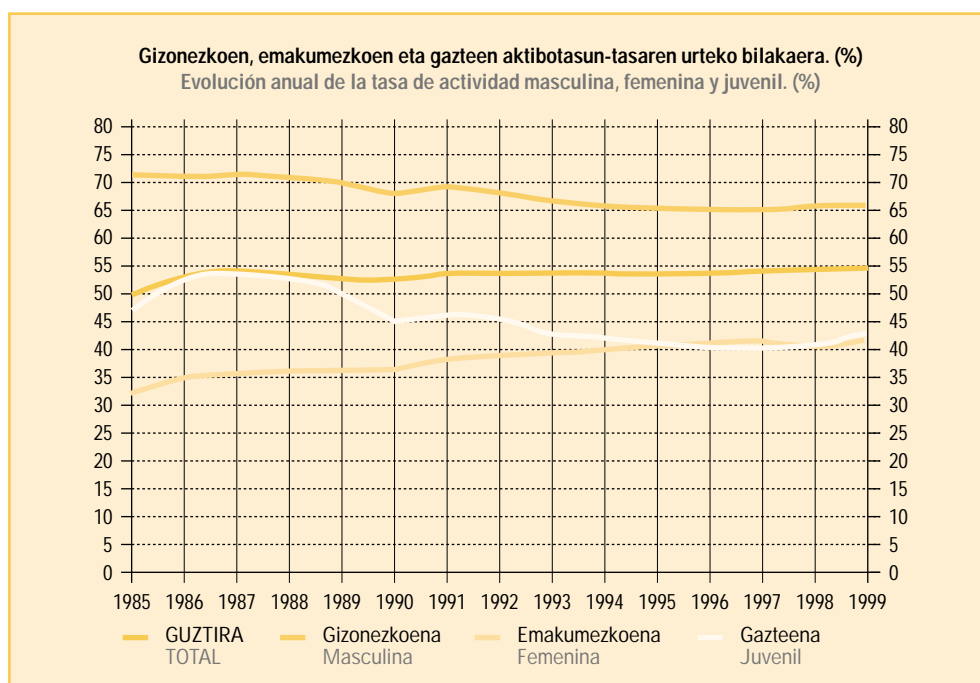


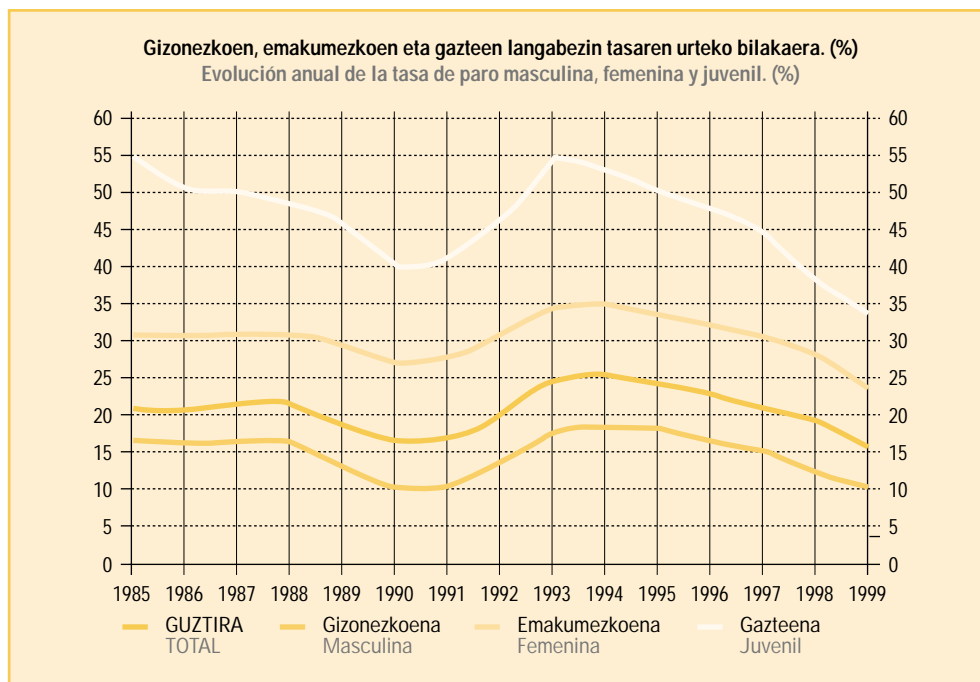
*Fuente: Informe de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad, PRA/BJA de 1999. EUSTAT.

que desean trabajar» (Termes 1999). Mas, al no haber una demanda fija de trabajo, ello resulta difícilmente practicable, y por otro lado, al mantener los salarios estables, y tener que hacer más contrataciones, aumentan los costes laborales unitarios. Cosa que difícilmente asumirán las empresas, y recaería en subvenciones estatales. La gravedad del problema del paro se hace evidente cuando comparamos la situación del Estado español, con la de la C. A. del País Vasco o con la de otras áreas económicas como la Unión Europea. El Gráfico 1.4 muestra comparativamente las tasas de actividad -general, masculina y femenina- y la tasas de paro -general, masculina, femenina y juvenil-, en las tres áreas mencionadas de acuerdo a encuestas realizadas en los años 1998 y 1999.

Al mirar hacia atrás y hacer un diagnóstico de la situación del empleo, a un nivel más local, se observa que desde hace dos décadas el paro se ha convertido en el compañero cotidiano de numerosos/as ciudadanos/as vascos/as. Los significativos cambios que ha ido experimentando el sistema de producción de bienes y servicios da la pauta para la constitución de un nuevo escenario laboral en donde las nuevas tecnologías juegan un papel importante. Rifkin (1996: 18) es bastante preciso al referirse al tema: «Entramos en una nueva fase de la historia mundial, en la que será necesario un número cada vez menor de trabajadores para producir los bienes y servicios requeridos por la población mundial [...]. En la actualidad los tres sectores tradicionales de la economía: agricultura, industria y servicios estarán

Gráfico 1.5 Evolución Anual de Tasa de Actividad (masculina, femenina y juvenil) y Evolución Anual de Tasa de Paro (masculina, femenina y juvenil)



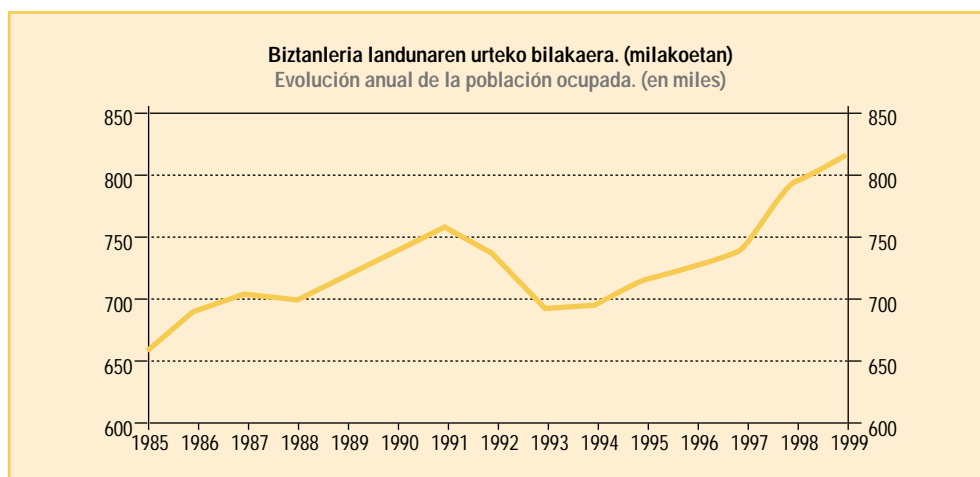


Fuente: Informe de la Encuesta de Población en Relación a la Actividad, PARA/BJA de 1999, EUSTAT.

experimentando cambios tecnológicos, forzando con ellos a millones de personas a engrosar las filas del paro».

Un análisis estructural del desempleo, en la C. A. del País Vasco como lo muestra el Gráfico 1.5 hace explícito que el paro afecta a determinados colectivos con mayor

Gráfico 1.6 Evolución Anual de la Población Ocupada



Fuente: Informe de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad, PRA/BJA de 1999 EUSTAT.

intensidad: mujeres, jóvenes. Por ello, desde hace algún tiempo, se viene escuchando de la Administración, de las entidades sindicales y en numerosos medios de comunicación que el desempleo es un fenómeno que está afectando a algunos colectivos –principalmente juvenil y femenino– de la sociedad vasca, manteniéndose en torno al 15%.

Si bien se ha visto un aumento en la tasa de ocupación, como lo muestra el Gráfico 1.6, por medio de la evolución anual de la población ocupada, ello no ha sido lo suficientemente significativo como para repercutir en el descenso de los niveles de paro.

El aumento de la tasa de ocupación presupone una tasa alta de crecimiento, el cual se ha visto perjudicado por la dificultosa transición de una economía productiva, predominantemente industrial a otra basada en servicios. Dos factores podrían influir a la hora de hablar de una creciente reducción del desempleo, a la luz de la vaticinada contención del crecimiento demográfico. A saber: a) crecimiento del empleo: «Si se mantiene en promedio en el 0,6% por 100 anual, esto supondría en torno a un millón de puestos de trabajo adicionales al año. Considerando que, en una fase de neutralidad demográfica de la fuerza de trabajo, dos nuevos empleos reducen el desempleo en una unidad, el desempleo en la Unión Europea debería descender desde los 16 millones actuales a 10 millones en el año 2010 [o sea] debería pasar del 10 al 6 por 100 de la población activa, dependiendo de los cambios en la tasa de actividad de las mujeres, jóvenes y trabajadores mayores»; b) tasa de ocupación: «La mencionada estimación de un parado menos por cada dos nuevos empleos tiende a ser más elevada en países donde la tasa de ocupación es alta, y a ser menos baja en aquellos donde la tasa de ocupación es baja. En estos últimos (entre ellos España, con una tasa de ocupación en torno al 50 por 100) el aumento de las oportunidades de empleo produce un incremento de la tasa de actividad, con un ligero reflejo en el aumento del desempleo. Cuanto mayor es la tasa de ocupación, o cuanto más rápido aumenta, más reactivo resulta el desempleo al incremento del empleo» (CES 2000: 21). El panorama socioeconómico y laboral se torna aún más complejo si se consideran los profundos cambios que a nivel cultural y en la vida cotidiana de los individuos genera el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, en cuanto «el desempleo se da más entre los que de partida ya se encuentran en situación de desventaja para competir en el mercado de trabajo: jóvenes, personas mayores, discapacitados o minorías étnicas» (Egailan 2000: 7), limitando significativamente el mantenimiento de un desarrollo equilibrado y del bienestar de la sociedad.

Los cambios en la economía y la reestructuración en las empresas tiene su eco en efectos negativos, por cuanto se produce un deterioro de la calidad del empleo. Se habla, entonces, de precariedad. El elemento principal que distingue la precariedad en el empleo es la falta de seguridad, aspecto central del contrato de trabajo. A esta dimensión de seguridad podemos agregar otras que señalan también

cuando un empleo es precario: cuando su existencia en el tiempo es muy reducida y presenta el riesgo de desaparecer; cuando las condiciones de trabajo escapan a la voluntad y necesidades del trabajador; cuando no conlleva las garantías de la seguridad social, y cuando su remuneración se asocia con pobreza. Zubero (2000b) enfatiza la importancia de considerar la calidad del empleo creado al analizar los cambios en el mercado de trabajo. La cantidad y las cifras son sólo una parte del fenómeno, y centrarse únicamente en ellas puede llevar a conclusiones erróneas o parciales, que pueden ocultar gran parte de la realidad del problema e impedir comprender dicha problemática en profundidad. Las características actuales del mercado de trabajo llevan a los jóvenes trabajadores a enfrentar su acceso al mercado laboral de una forma individual, sin sentimientos de solidaridad y con desconfianza, en donde su preparación, conocimientos y esfuerzo personal les permitirán sobrellevar ese mundo tan competitivo y obtener beneficios de él. Para los jóvenes, el trabajador adulto tiene empleo protegido y goza de ciertos beneficios que él no posee: «Estamos asistiendo a una mutación social y psicológica de gran envergadura, al paso de un mundo seguro a un mundo incierto. Al cambio de la 'seguridad' por el 'miedo a ser despedido' en una economía con un gran número de desempleados y con una caída real de los salarios» (Vaquero 1999). Caída que genera desigualdad por cuanto responde a una acentuada polarización salarial a la vez que, siguiendo al mismo autor, «los empleos irregulares crecen y conllevan salarios bajos, pocas prestaciones, malas condiciones de trabajo, un aumento en el número de trabajadores empobrecidos; es decir, personas con trabajos cuyos ingresos están por debajo del nivel de la pobreza». Realidad presente, sobre todo, en aquellos países en donde la transformación económica ha logrado flexibilizar aún más el mercado de trabajo en desmedro del sistema de seguridad social y de los beneficios o prestaciones sociales. Como es también claramente, el caso español.

El empleo a tiempo parcial ha proliferado notablemente, a partir de los años setenta, en los países de la OCDE, aunque en proporciones bastante heterogéneas. La flexibilización del trabajo se traduce en una cada vez mayor temporalidad, de tal forma que los cambios en la contratación laboral se han orientado hacia contratos del tipo temporal, con la consecuente precarización e inestabilidad de los puestos de trabajo, viéndose disminuidos los contratos del tipo indefinido y a tiempo completo. Hace más de seis años que la Renault puso en marcha su trabajo a media jornada, fenómeno no exclusivo de la industria automotriz. La siderurgia, la industria mecánica también han «modernizado» su gestión laboral. Para la C. A. del País Vasco, según datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad, en el periodo 1993-1998, la población ocupada, según tipo de contrato, era de +1,7³ en el caso de los contratos indefinidos, y de +54,6 en el de los contratos temporales: «Esto quiere decir que la evolución de la contratación es, cada vez más, una variable, y no una constante para las empresas fuertemente determinada por la transformación del con-

³ Cifras en miles.

texto económico y sus consecuencias para cada empresa. No cabe, pues, pensar en una estabilización de esta tendencia a la reducción de la temporalidad» (Zubero 2000a: 272).

Cerca de un 90% de los ocupados de 45 o más años en la C. A. del País Vasco posee un contrato indefinido-fijo. Los cambios estructurales de la economía y la creciente tendencia a la temporalidad laboral, representan un peligro para esos trabajadores mayores, pues las «empresas intentarían ganar o mantener su competitividad transformando el empleo no cualificado de empleo indefinido a empleo temporal, aprovechándose de los menores salarios de los trabajadores temporales respecto a los indefinidos» (Ferreiro 1999, citado en Zubero 2000a: 272). Esta idea se ve reforzada, estadísticamente, ya que, dentro de la población ocupada asalariada, en los trabajadores más jóvenes (16-24) casi el 90% de sus contratos son del tipo temporal. Si bien, el desempleo es un fenómeno estructural que no pareciera depender totalmente de las características de la economía, el tipo de contratación sí lo es, puesto que se ha dejado llevar por el contexto económico, proliferando, de esta forma, la temporalidad. La reforma laboral de 1997 si bien fomenta la contratación indefinida, no ha cambiado la tendencia a la temporalidad. España tiene la tasa de temporalidad más alta de Europa. Por lo tanto, se está creando empleo pero empleo precario. Cosa que repercute significativamente en los trabajadores mayores y en su permanencia, cada vez más insegura, en el mercado de trabajo.

1.5. Políticas de Empleo

En términos generales y técnicamente hablando se entiende por *política de empleo* la acción que el poder público ejerce sobre el mercado de trabajo con el fin de orientarlo hacia el pleno empleo, reduciendo al máximo los niveles de paro de la población activa. Todo ello principalmente, a través de ciertas medidas sobre la oferta o la demanda de empleo, o la articulación entre ambas. A saber: a) reparto de trabajo; b) creación y fomento de empleo; c) política de colocación; d) gestión administrativa del empleo; e) flexibilización del mercado de trabajo; f) protección frente al desempleo. Y para algunas coyunturas económico-sociales se puede agregar: g) reconversión industrial.

El envejecimiento de la población es un fenómeno demográfico cuyas repercusiones en el mercado laboral y en las características del empleo han adquirido relevancia política, social y económica dentro de las sociedades europeas. Se produce una paradoja, la coexistencia de envejecimiento de la fuerza de trabajo y una amplia jubilación anticipada y prejubilaciones. La estructura de población activa muestra un claro proceso de envejecimiento, a la vez que el umbral de jubilación se ha reducido en casi o más de diez años, observándose una tendencia a una salida cada vez más temprana donde, «la intervención de la discriminación por razones de edad en el mercado de trabajo [...] considera que las personas de 40 años están próxi-

mas al fin de su vida laboral» (Walker 1998: 5). Esta es una nueva paradoja que debe ser abordada tanto a nivel macro como micro. Hace cuatro años que algunos Gobiernos europeos buscan revertir la tendencia que tuvieron hace algunos años, cuando promovían las jubilaciones anticipadas, por acciones a favor de los trabajadores mayores. Durante el periodo de crisis económica e industrial, entre los años setenta y ochenta, la jubilación anticipada y las prejubilaciones presentan sus más altos niveles, coincidiendo con un periodo de alto desempleo también. Posteriormente, en los años noventa, esta tendencia tiende a bajar, pero no a desaparecer, pues pareciera que el mercado de trabajo ya lo incorporó como una forma de gestión de recursos humanos. Phillipson (2002) identifica cuatro factores que influyen en la reducción de esta tendencia: a) la restricción en los incentivos a la jubilación temprana; b) el desarrollo de programas que motivan la continuación laboral y el reciclaje; c) la salida gradual del mercado de trabajo; d) la introducción de incentivos de trabajo en los planes de pensiones. Esta no es sólo una labor de las autoridades; también debe haber una abierta voluntad política por parte de las empresas, los empleadores y de los sindicatos hacia la contratación y permanencia de los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada como miembros económicamente activos en el mercado de trabajo y la producción. En España, y en otros países de Europa, esta no pareciera ser la actitud que caracteriza a las autoridades públicas y a los empleadores y algunos sindicatos, pues han adoptado mínimos compromisos al respecto, o los que han adoptado, no los llevan a la práctica (el caso de los Contratos de Relevo, en España y País Vasco, por ejemplo, o las subvenciones económicas que promueve la contratación de mujeres y personas mayores de 45 años).

Al acercarnos al tema del mercado de trabajo, en general y, al de las políticas de empleo, en particular, en Europa, lo primero que salta a la vista es el acentuado y persistente problema del desempleo. Económicamente, y ligado al mercado de trabajo, los países de la Unión presentan una tendencia al crecimiento sostenido del PIB, a un control de la inflación y una cierta flexibilización y liberalización de los mercados de bienes y servicios. Lo que cabe preguntarse ahora es si serán capaces de llevar a sus países a una reducción del desempleo estructural que les caracteriza. Con el repunte económico de finales de los años ochenta, varios empleadores diseñan políticas a favor de los trabajadores mayores y de su recontratación. Los gobernantes también introducen algunas medidas orientadas a promover el empleo en las personas mayores. Aunque muchas veces son los factores de demanda laboral los más significativos a la hora de explicar la caída en la participación de los trabajadores mayores en la fuerza de trabajo. Si bien la política de empleo busca asistir a los trabajadores mayores para que se incorporen al trabajo, en muchos aspectos discrimina y limita el acceso de estos al mercado laboral (Taylor y Walker 1994).

Detrás de la discriminación por edad hay una percepción homogénea de las personas mayores, cosa que también se deja notar en documentos y políticas europeas

(Walker y Maltby 1997). Sin embargo, los estudios llevados a cabo durante el año 1993 por el Observatorio de Envejecimiento y Personas Mayores, enfatizan y demuestran que las personas de edad no deben ser consideradas como un grupo homogéneo. El grupo de los mayores es un grupo heterogéneo, en cuanto en su constitución social entran en juego una serie de factores tales como los de clase, género, grado de envejecimiento, situación económica, geográfica y cultural. Dentro de la población mayor existe una gran heterogeneidad y hay que ser cuidadoso al hacer una fragmentación por rangos de edad. En el plano nacional, es en el ámbito rural/urbano donde se presenta una mayor diferencia en las condiciones económicas y sociales de las personas de edad. Por lo tanto, hay una serie de aspectos que se debe tener en cuenta al caracterizar y definir a este grupo de edad.

Algunos autores (Schuller 1989, Laslett 1994) coinciden en que la vejez se ha dividido en dos. Laslett (citado en Walker y Maltby 1997), hace una distinción sociológica, entre 'tercera edad', o sea, aquellos individuos de más de 50 años pero menores de 75, que aún son autónomos, que llevan una vida activa, sin responsabilidades laborales ni cargas familiares; y 'cuarta edad', vale decir, aquellas personas de más de 75 años, dependientes y que requieren de mayores cuidados para desenvolverse diariamente. Esta definición puede resultar operativa, pero algunas críticas afirman que detrás de ella hay una visión homogenizadora y estática de la vejez. Desde otras perspectivas se entiende que «el conocimiento de la situación y problemática de la ancianidad permite constatar que no existe una vejez sino vejezes distintas» (Bazo 1992: 11, 22). Por este motivo se debe ser cuidadoso y no caer en el estereotipo de homogeneizar a las personas mayores. Así, es fundamental considerar las diferencias individuales (o grupales) que van caracterizando a cada edad. Pues «al hablar de las personas en edades comprendidas entre los cero y los 40 se suelen realizar distinciones según los tramos de edades diferentes en que se encuentran. ¿ Por qué se tiende a homogeneizar a las personas de '65 y más años' con las de 80, 90 o incluso 100 años? [...] La definición de vejez en función de la edad cronológica resulta un criterio insatisfactorio. Existen formas diversas de envejecer, es decir diversas 'carreras». La vejez también cambia porque los individuos viven más años y en mejores condiciones de salud, por lo tanto esta etapa de la vida adquiere otros significados y experiencias, más en términos de potencialidades que de debilidades, rompiendo con una visión más tradicional de expectativas y roles pasivos durante la vejez. En resumen, *these changes in age structure, health and patterns of employment are transforming the nature of old age* (Walker y Maltby 1997: 13). Estamos frente a un cambio sociodemográfico de gran magnitud e implicaciones a todo nivel.

En varios países se intenta transformar algunas políticas de jubilación temprana, tratando de consolidar incentivos para un retiro más tardío. Incluso en algunos países esos incentivos se extienden a edades más allá de la edad reglamentaria de jubilación. En 1995, el Consejo Europeo presenta la Resolución sobre el Empleo de los Trabajadores de Edad Avanzada. En ella se plantea principalmente (Walker 1998:

8): a) «la necesidad de intensificar los esfuerzos para adaptar la formación profesional y las condiciones laborales a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada; b) «la necesidad de adoptar medidas para prevenir la exclusión de los trabajadores de edad avanzada del mercado laboral y para que dichos trabajadores cuenten con recursos financieros suficientes». A pesar de que hasta el año 1996 se continúa haciendo hincapié en las consecuencias de las jubilaciones anticipadas en sociedades envejecidas, las posteriores cumbres europeas priorizan los problemas del desempleo y las altas tasas de desempleo juvenil. En el año 1994, siete de los Estado miembros (Reino Unido, Alemania, Italia, Bélgica, Países Bajos, Grecia y Francia) participan en un proyecto contra las barreras de la edad en el empleo. Es una iniciativa de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo. Los fines del proyecto son orientados principalmente hacia el mantenimiento, el readiestramiento y la reintegración de los trabajadores mayores (Walker 1998). La investigación se focaliza en los procedimientos idóneos en términos de formación y contratación de trabajadores mayores, entendiéndose por ‘procedimientos idóneos’ aquellos que «consisten en la lucha contra las barreras, directas o indirectas, de la edad y la creación de unas circunstancias en las que cada persona pueda realizar su capacidad potencial sin que la edad entrañe una desventaja para ella» (Walker 1998: 11).

En un estudio (Thompson 1991) sobre las actitudes de los empleadores británicos hacia los trabajadores mayores, se muestra que sólo un número reducido de empleadores llevan a cabo acciones hacia este grupo. Los empleadores que orientan sus acciones hacia los trabajadores mayores, lo hacen porque se considera que este grupo es más fiable, y porque se cree que llevan a cabo los trabajos que el empleador ofrece. Las dificultades con las que se encuentran son la falta de cualificación y de algunas habilidades entre los trabajadores mayores, incluso con la escasez de solicitantes mayores. En otros estudios (Slater y Kingsley 1976) se concluye que los empleadores jóvenes orientan en forma menos favorable sus acciones hacia los trabajadores mayores; cosa que sí hacen los empleadores mayores. O sea, que hay una diferencia significativa en las actitudes de los empleadores más jóvenes hacia los trabajadores mayores en relación a las actitudes que manifiestan los empleadores mayores frente a este grupo. Asimismo, muchos de estos estudios muestran la existencia de una serie de estereotipos negativos de los trabajadores mayores. Los cuales son vistos como individuos con una salud más pobre, que permanecen por un periodo muy largo en la misma compañía, que presentan más resistencia al cambio y a las nuevas tecnologías, que son poco creativos y con una menor capacidad física e intelectual. La falta de habilidades apropiadas es un factor que los empleadores consideran muy importante en relación a las personas mayores. Por lo tanto la falta de habilidades es percibida como una barrera significativa (Taylor y Walker 1994). Los gobernantes británicos apoyan la educación de los trabajadores y reconocen los méritos de los trabajadores mayores, mas no legislan en contra de la discriminación por edad. En el año 1992 afrontaron fuertemente por medio de determinadas pautas la problemática de los trabajadores ma-

tores. Un cambio significativo fue cuando en 1993 las autoridades ampliaron la edad hasta la que los desempleados acceden a la capacitación, de los 59 a los 63 años.

Numerosas investigaciones (Taylor y Walker 1991, Walker y Taylor 1993, Itzin y Phillipson 1993, entre otros) indican que los trabajadores mayores demandantes de empleo a principio de los noventa, continúan siendo discriminados por parte de los empleadores. Estas situaciones de barreras se dejan ver claramente en los anuncios de ofertas de empleo con restricciones de edad. Y cuando los anuncios no manifiestan explícitamente una restricción de edad, esta discriminación se deja ver en las entrevistas de trabajo y en el proceso de contratación de trabajadores (Itzin y Phillipson 1993). Los empleadores consideran, en su mayoría, que la edad es un factor importante a la hora de reclutar a su equipo, entre los cuales, consideran 'demasiado viejo' a un trabajador cuando ya tiene 40 años. Esto se deja ver en los anuncios de oferta de empleo en donde la tendencia a priorizar la contratación de menores de 30 años, y a limitar la contratación hasta los 40 años es permanente.

En contraste con los estereotipos de improductividad de los trabajadores mayores, las empresas que han emprendido políticas a favor de este grupo, en Europa, han obtenido resultados satisfactorios de fiabilidad y habilidad de sus trabajadores mayores. Dichas satisfacciones también son experimentadas por los propios trabajadores en cuanto manifiestan una mejora en su autopercepción (Taylor y Walker 1994). Asimismo, otros estudios de finales de los años ochenta, muestran cómo bastantes personas mayores desean volver a ejercer alguna actividad laboral. Si bien algunos empleadores manifiestan una actitud positiva hacia la búsqueda y reclutamiento de trabajadores mayores, esta no es una prioridad dentro de sus estrategias organizacionales. Más bien se inclinan a afirmar que están a favor del empleo de trabajadores mayores como un medio de afrontar una posible escasez laboral en el futuro, a la vez que no están dispuestos a considerar programas de jubilación tardía o parcial dentro de sus estrategias (Taylor y Walker 1994). Las actitudes de los empleadores hacia los trabajadores mayores presentan también un carácter ambivalente, por cuanto los trabajadores de más edad pueden ser vistos como más leales, fiables y con más experiencia, pero menos adaptables a nuevas situaciones de trabajo (Warr y Pennington 1993). Así, gran parte de los empleadores no promueve la capacitación en sus trabajadores mayores de 50 años. Sin duda que esto genera formas directas e indirectas de discriminación laboral hacia ellos. En una investigación realizada por Taylor y Walker (1994) en el Reino Unido, sobre actitudes de los empleadores hacia los trabajadores mayores realizando un análisis por sectores, concluyen que el sector servicios se inclina más hacia la búsqueda de personas de más edad para el empleo, a la vez que poseen una mayor flexibilidad en las horas de trabajo y se orientan más por la contratación femenina. Las orientaciones hacia los trabajadores mayores y las estrategias utilizadas para su mayor participación laboral suelen ser similares a las que se manifiestan en el caso de las mujeres. Generalmente, las políticas actúan en términos de discriminación posi-

va. Sobre todo cuando estas conllevan incentivos económicos públicos. Entonces, si las organizaciones utilizan similares procesos de empleo de mujeres y trabajadores mayores ¿eso significa entonces, que los empleadores categorizan a las mujeres y a los trabajadores mayores de la misma forma? En el sector de la producción y de la construcción los empleadores priorizan la sustitución de trabajo por tecnología y perfeccionar los programas de entrenamiento de sus trabajadores existentes. Los investigadores afirman finalmente, que *it is the service sector rather than manufacturing which is changing its attitudes towards older workers* (Taylor y Walker 1994: 585). En resumen, es el sector servicio el que más pasos ha dado hacia la empleabilidad de una fuerza de trabajo envejecida y manifiesta actitudes más positivas hacia los trabajadores mayores. Donde gran parte de ellos son vistos como ‘trabajadores muy productivos’ y una minoría los percibe como ‘difícil de capacitar’ y ‘faltos de creatividad’. La búsqueda de las organizaciones por reclutar más trabajadores mayores y su orientación hacia las jubilaciones más tardías, es una forma de alinear las políticas de reclutamiento y retención; pero las prácticas de jubilación parcial no necesariamente se relacionan con la jubilación tardía. Taylor y Walker (1994: 587) observan también una desconexión de recursos humanos y política de mercado de trabajo: *a more sophisticated model of employers’ attitudes and policies is required if we are to both understand better the links between attitudes and policies and construct a sound basis for comparative analysis*. Concluyen su estudio afirmando que una minoría de empleadores estaría considerando el cambio demográfico por medio de la contratación de trabajadores mayores en sus organizaciones. También que sus actitudes positivas deben traducirse en acciones positivas en un contexto de rápida superación de la crisis económica y recesión. Porque a pesar de estas actitudes positivas, aún se constata la existencia de discriminación por edad, tanto directa como indirecta por parte de los empleadores.

La búsqueda y promoción de las capacidades potenciales en los trabajadores mayores, dentro de la propuesta de ‘procedimientos idóneos’, es un aspecto que quisiera resaltar. Ser trabajador mayor es ser una persona que se encuentra en el mejor momento de su vida laboral. En el trabajador mayor se conjugan experiencia y dominio en el desempeño laboral. Es un momento importante en la trayectoria laboral, de sabiduría, transmisión y enriquecimiento por toda una vida de trabajo. El periodo previo a la jubilación puede, en ese sentido, marcar un óptimo como trabajador. El aporte y el potencial a esa edad es significativo, pero no valorado, es despilfarrado. Se debe considerar no solamente a los trabajadores de edad avanzada, sino a los adultos y a los de edad madura también, por medio de un reciclaje continuo en busca de actualizar sus potencialidades como recurso humano y social. En este sentido, la búsqueda del rejuvenecimiento de plantillas por la vía de la política de prejubilaciones no es concordante con los planteamientos a nivel europeo, de reducir las barreras de la edad en el empleo. Sin embargo, la investigación *Contra las Barreras de la Edad en el Empleo del año 1994*, constata que «las iniciativas centradas en la contratación de trabajadores de edad avanzada son mu-

cho menos comunes que las relativas a los métodos de trabajo flexible y a la formación profesional. No abundan los intentos de cambiar las actitudes de las organizaciones para con los trabajadores de edad avanzada» (Walker 1998: 12). Dentro de este contexto Taylor y Walker (1994: 588) afirman que *the development and promotion of a positive approach to good employment practice is a possible key to changing behaviour and attitudes about age and age-related criteria in employment, but it remains to be seen whether, in the absence of a legislative stick, employers will have sufficient incentive to adopt good practices*. Ante el vacío legislativo es poco lo que se puede esperar. La empleabilidad de los mayores debe enmarcarse dentro de una política más amplia, y no depender casi exclusivamente de las actitudes positivas o de la buena voluntad de los empleadores, pues estas sólo se reducen a buenas intenciones pero no se traducen en prácticas y acciones concretas a favor de los trabajadores mayores.

La Cumbre europea de Estocolmo fijó como objetivo elevar la tasa de empleo de los mayores de 55 años del 35 al 50 por ciento al 2010. Como una forma de discriminación positiva y fomento de la creación de puestos de trabajo en España y en el País Vasco, se ha planteado una serie de políticas públicas de concesión de subvenciones a los empleadores. Los Contratos de Relevo también se enmarcan dentro de esta política. Aunque, para las empresas llegan a ser más una forma de evasión de impuestos ante mayores ganancias, que una forma de promover los contratos de trabajadores mayores o mantenerlos dentro de sus plantillas y trabajando. Pareciera ser que ni siquiera los incentivos económicos de las subvenciones estatales logran convencer a los empresarios para que pongan en práctica políticas a favor de los trabajadores mayores. Hay un problema bastante más profundo detrás. Un problema de 'sensibilización cero'. Con el fin de introducir cambios en la cultura organizativa de las empresas, Walker (1998: 16) hace referencia a «la introducción de un programa de 'sensibilización en materia de asuntos relativos a la edad' en todos los ámbitos de una organización [como] un medio global de lograr cambios de hábitos y actitudes [hacia el personal de edad avanzada]». Además de la sensibilización y la búsqueda de un cambio a nivel ideológico y cultural, también se debe orientar los esfuerzos hacia una demostración práctica de las ventajas de la formación y empleo de trabajadores mayores. El trabajador mayor sabe mejor que nadie cómo se debe desempeñar su labor dentro de la empresa. Y puede constituirse en un recurso importante en cuanto a transferencia de conocimientos generacionales y laborales. La innovación tecnológica llega a constituir, más bien, una barrera en cuanto discrimina laboralmente a los trabajadores de más edad.

Las iniciativas de procedimientos idóneos han generado diversos resultados, «en sentido positivo, los empleados de edad avanzada experimentan una mayor sensación de bienestar, al sentirse útiles y productivos, y en algunos casos su reintegración en el mercado laboral entraña ventajas económicas y sociales» (Walker 1998: 18). En el caso vasco, se observa que las generosas prestaciones económicas de las empresas hacia sus trabajadores mayores en cuanto a prejubilaciones, provocan que

muy pocos de ellos quieran volver al trabajo o conservar su empleo. Frente a este fenómeno, Walker (1998: 27, 28) advierte que «igualmente importantes son también los peligros de una política que obligue a las personas de edad avanzada a conservar el empleo, ya sea directamente, mediante la elevación de las edades a partir de las cuales se puedan cobrar las pensiones, o indirectamente, estigmatizando la jubilación anticipada». El autor también hace hincapié en que la exclusiva focalización de las políticas de empleo en los trabajadores de edad avanzada pueden producir una estigmatización de este sector de la población, a la vez que generar conflictos intergeneracionales que desequilibren la política en materia de mercado laboral. Por lo tanto, «en lugar de centrar la atención exclusivamente en la fase final de la vida laboral de una persona, una política integrada abarcaría toda su carrera [...]. Dicha estrategia comprendería medidas preventivas (como instrucción y formación a lo largo de toda la vida, y acceso a servicios de orientación/asesoramiento en materia de empleo) y reparadoras (formación para trabajadores de edad avanzada que carezcan de conocimientos especializados)».

El mercado de trabajo y sus características actuales, sobre todo en cuanto a gestión laboral y de recursos humanos, no promueve ni establece condiciones para que los trabajadores (no sólo los de edad avanzada) organicen sus carreras y trayectorias laborales y su proceso de envejecimiento, lo cual genera incertidumbre, discriminaciones por razón de la edad y conflicto intergeneracional. No puede ser que la perspectiva de empleo la tengamos que perder a los 45-50 años. ¿Qué expectativa le queda a los jóvenes que ya rondan los 30 años y que aún no hay logrado insertarse en el mercado laboral? Desde este punto de vista, «la práctica idónea en la contratación y la formación beneficia al conjunto de una organización y no sólo a los trabajadores de edad avanzada y, segundo, que el no luchar contra las barreras de la edad significa un desprecio de recursos humanos, una práctica arriesgada cuando nos enfrentamos a una fuerza de trabajo de creciente edad» (Walker 1998: 40).

Si bien la política de empleo está a cargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la gestión de la misma recae en manos del Instituto Nacional de Empleo, el INEM. Se trata de un órgano autónomo y dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, quien se encarga de elaborar y proponer la política laboral, de empleo y seguridad. El INEM recibe la colaboración y trabaja en conjunto con las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos para la gestión y ejecución de la política activas y los programas para el fomento del empleo. En el Estado, por ejemplo, el desarrollo de las políticas en torno al mercado de trabajo, son un proceso reciente. En el periodo franquista, la política de empleo de comienzo de los años setenta, se ve fuertemente afectada por la preocupación política de la clase dirigente sobre el futuro o continuidad del régimen. Posteriormente, en el quinquenio 1977-1982, con los gobiernos de Unión de Centro Democrático, la política de empleo se ve marcada por una fuerte tendencia a una política centrista frente a las graves consecuencias económicas que estaba significando la crisis internacional

sobre el país. Es precisamente durante las primeras fases de la transición democrática cuando las *políticas pasivas*, de protección y prestaciones frente al desempleo presentan un desarrollo importante. Es sólo en los últimos años, y a partir de

Cuadro 1.1 Principios generales de la política de empleo y su relación con los trabajadores de edad

Principales Medidas generales	Relación con trabajadores mayores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantenimiento del empleo. <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Reconversión industrialización. 1.2. Ayudas para el mantenimiento del empleo. 1.3. Suspensión temporal y desempleo parcial. 2. Creación de nuevos empleos. <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Fomento empleo sector privado. Contratos temporales a tiempo parcial, en prácticas, para formación, indefinidos, etc. 2.2. Fomento empleo sector público. Convenios, empleo rural, colaboración social. 2.3. Apoyo iniciativas empresariales. 3. Reparto de empleo. <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Regulación tiempo de trabajo. 3.2. Anticipación de la edad de trabajar. Contrato de Sustitución y relevo. 4. Medidas de colocación. <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Gestión de colocación y orientación. 4.2. Ayudas a la movilidad geográfica. 5. Ayuda a los desempleados. <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Régimen general. 5.2. Régimen especial. 6. Categorías específicas de trabajadores. <ol style="list-style-type: none"> 6.1. Jóvenes. 6.2. Mujeres. 6.3. Minusválidos. 6.4. Parados de larga duración. 7. Formación, reciclaje y movilidad profesional. <ol style="list-style-type: none"> 7.1. Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. 7.2. Programa Escuelas-Taller. 7.3. Consejo Gral. de Formación Profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Fondo de Promoción del Empleo ha permitido un tratamiento especial a los mayores de 55 años frente a la reconversión industrial. 2. Contratos a trabajadores mayores de 45 años, parados. Beneficios para la empresa al realizar «contrataciones de desempleados mayores de cuarenta y cinco y hasta los cincuenta y cinco: 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato». Al contratar a mayores de 55 años, la subvención para el empresario aumenta al 55 por 100. 3. Jubilación anticipada mediante sustitución por otro trabajador, con beneficio especial si este último es menor de 26 años. Además «se incentivará la transformación en indefinido de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación». 5. Ayudas para trabajadores de 55 y más años (contributivas y asistenciales) 6. Los trabajadores mayores quedan implícitos en la categoría de 'Parados de larga duración'. Se promueve la contratación indefinida de los mayores de 45 años por medio de las subvenciones para empresarios que los contratan (ver 2.1). La Ley que reforma el actual mercado de trabajo fomenta también la «contratación de mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años [con una subvención solo del] 25 por 100». El sesgo de género salta a la vista. Hasta para las subvenciones las mujeres 'valen' menos.

Fuentes: Abellán García (en Guillemard 1991); BOE núm. 54.; Ministerio de Trabajo 1995.

1985, cuando las políticas de empleo activas han experimentado un mayor crecimiento como respuesta a un interés político-estratégico frente a los fondos comunitarios destinados para la puesta en marcha y gestión de las políticas de empleo. En este sentido, el Fondo Social Europeo ha constituido un cierto referente a la hora de contar con recursos para el desarrollo de la política. Los viajes para personas mayores, subvencionados por IMSERSO, son un ejemplo de ello, y cuyo fin último sería dar una inyección de actividad al sector turístico disminuyendo la estacionalidad que caracteriza el empleo en este sector.

En base a una serie de reformas del mercado de trabajo para «el incremento del empleo y la mejora de su calidad», la Administración propone, a través de su política general de empleo, una serie de medidas, algunas, para los trabajadores mayores. El Cuadro 1.1 muestra los principios generales de la política de empleo en el Estado y su relación con las personas de edad, aunque la mención de estas es sólo indirecta, pues su participación activa en el mercado laboral depende de la acción de terceros (los empresarios que los contraten); no reciben un beneficio directo. Sin duda, algunos aspectos que resaltan en ella son: a) «la inexistencia de epígrafes específicos para este tipo de población activa; b) la dispersión de acciones; c) una cierta tendencia o invitación a la anticipación de la jubilación y salida del mercado de trabajo» (Guillemard 1991: xxv).

Del Decreto-Ley que sustenta las mencionadas medidas se desprende que la gran oferta que la Administración hace de subvenciones al empleo, constituyen uno de los instrumentos fundamentales de la actual política para incrementar el empleo dentro de un mercado de trabajo cada vez más complejo e inserto en una crisis de varias décadas. En el mismo Decreto-Ley, el 5/2001, del 2 de marzo, se lee: «... merece destacarse la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento en el marco de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente discutidas» (BOE núm. 54: 8062). Destaco el hecho de que dicha modificación o derogación nos muestra, desde la perspectiva de una política de empleo, que el ejercicio del derecho al trabajo de los mayores se encuentra limitado por aspectos externos, que lo legitiman y justifican no como un derecho en sí, sino como una forma de reparto de empleo (cf. punto 3 en el Cuadro 1.1). Con ello, la cita antes expuesta se queda sólo en la expresión de buenas intenciones. Pues al hilar más fino nos damos cuenta que el tema no ha cambiado sustancialmente. Es más, quizás se va agudizando.

Haciendo una retrospectiva de la política de empleo, y su relación con el tema de la presente investigación, no cabe duda que la crisis económica de los setenta «ha provocado una mutación de las políticas de vejez, que se convierten cada vez más en una política de empleo, haciendo de la jubilación un instrumento al servicio de la política de empleo -concretamente, de reparto de trabajo- y desembocando en lo que algu-

nos [...] han calificado como la perversión de la jubilación» (Martín y Sastre 1991: 10). Al comparar las política de empleo de algunos países de la Unión Europea con la española, se concluye que un rasgo de esta última es su bajo grado de cobertura tanto de las políticas activas como pasivas (Fina 1999: 110) y una de las principales dificultades que presenta es «que parece bastante desligada de la realidad de los problemas laborales del país. El Plan no refleja una estrategia a medio plazo para afrontar estos problemas».

Cuando nos acercamos al tema de las políticas de empleo y al fomento del empleo en los trabajadores mayores en la C. A. del País Vasco, nos encontramos con que no existe una estrategia dirigida en forma directa al empleo de los mayores. Esta se encuentra dentro de la política de subvenciones hacia el empresariado -al igual que el caso español-, para estimular la contratación de los mayores. Dentro de la política de empleo vasca, sobresale el estímulo del espíritu empresarial, como una estrategia clave para la creación de empleo. Esta se encuentra mayormente encauzada hacia el colectivo de los trabajadores más jóvenes. Más directamente relacionado con los trabajadores mayores se encuentra la estrategia de Contrato de Relevo. Aunque, paradójicamente, en ella no se fomenta el trabajo para los mayores, más bien se programa la salida anticipada de este colectivo del mercado laboral⁴.

⁴ Por este motivo, la descripción de esta estrategia se desarrolla en el Apartado *Estrategia pública en el País Vasco: el Contrato de Relevo*, en el Capítulo III Cambios en la jubilación. Su nueva concepción.

2. *Relatos biográficos de trayectorias laborales y prejubilación*⁵

Desde el punto de vista de la presente investigación, los/as trabajadores/as mayores y actuales (pre) jubilados/as han ido generando un pasado común significativo que se reconstruye en la memoria desde el presente, desde lo que son actualmente. Así, la memoria –como estrategia teórica y metodológica– nos permite conocer aquel acervo cultural y experiencial de la vida laboral y transición a la jubilación de las personas mayores. Eso es posible, siguiendo a Halbwachs, porque la experiencia se va fijando en la memoria y el recuerdo de las personas mayores lo muestra así. Cada una de estas historias de vida es en el fondo la historia de toda una generación porque los relatos biográficos nos transportan hacia un contexto histórico concreto de la realidad económico-laboral y social de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Este contexto llega a nosotros por medio de formas discursivas tales como, el relato de vida y la autobiografía. En este sentido, como investigadora he procurado ser lo más fiel posible a dichos relatos y separar su autoría de la que me cabe en su análisis. Todo ello en un intento de resaltar la importancia y riqueza metodológica de la transmisión oral para la investigación cualitativa y como un medio históricamente asentado de interacción en sociedad.

La voz de los cientos de trabajadores/as y actuales (pre) jubilados/as de la reconversión industrial en el País Vasco, es una voz en el silencio, que sólo sale a la luz en la experiencia de cada uno de ellos. Recuperar su propia voz como lo que son, como producto de ese proceso es una tarea de significativa relevancia sociológica. Aquella voz que quedó silenciada en cada una de las grandes naves sin terminar en los viejos astilleros; aquella voz silenciada en cada una de las enormes chimeneas, ahora apagadas y que aún se dejan ver en la ciudad. Y aquella voz de tantas trabajadoras y trabajadores del sector servicios y la banca vasca que han aportado al desarrollo económico de esta sociedad. Como se lee en una placa conmemorativa «hombres y mujeres que dieron su salud y su vida por el futuro de Euskadi»⁶. Esos son los protagonistas de estas historias de vida, de estos relatos biográficos. A todos y cada uno de ellos, gracias por compartir conmigo sus experiencias, sus testimonios, sus vidas...

⁵ Para la presente publicación se han seleccionado sólo dos de los diez relatos biográficos de la investigación original, los cuales han sido seleccionados por su representatividad de cada uno de los sectores analizados.

⁶ Texto de José M^a Arenza Urrutia, en placa de escultura recordatoria a los trabajadores y trabajadoras de la industria siderúrgica vasca, en la Plaza del Kasko de Sestao.

2.1. Administrativo castellano de la industria siderúrgica

Fernando, es presidente y promotor de ASPREJU, la Asociación de Prejubilados y Jubilados de Altos Hornos de Vizcaya. Es un hombre de aspecto jovial, amistoso y de rostro sereno, que a sus 64 años ya comienza a mostrar un matiz gris en la parte lateral de su cabello oscuro. Me recibe por la tarde en la sede de su asociación. Parece tener muy claro por qué estoy ahí, reconociendo que es conciente de la importancia histórica de Altos Hornos de Vizcaya en la sociedad vasca.

Yo nací en León. Estuve estudiando allá en un Seminario. Hice por convalidación casi todo Magisterio de golpe. Después me vine a Bilbao porque aquí vivían mis dos hermanas mayores. Antes vine varias veces a visitarlas pues ellas estaban casadas aquí. Y bueno, después dejé de estudiar porque estudiar allí era una utopía casi pues había que desplazarse y eso era complicado. Entonces lo más cómodo para mí fue venirme a Bilbao. Una de las razones por las que me vine a trabajar aquí es que había mucha facilidad para conseguir trabajo, sobre todo si tenías gente aquí trabajando. Al principio me dediqué solamente a dar clases particulares de latín, de griego, de algunas cosillas por ahí. Entonces yo nunca pensé ni hice oposiciones ni nada [...]. Para mí hacerme maestro fue relativamente fácil porque yo había estudiado todo la Filosofía y Humanidades en el Seminario y hacer el Magisterio para mí fue fácil. No tenía grandes problemas como los tenían otros porque mis hermanas me cobraban poco o nada. Bueno pues un buen día me presenté a unas oposiciones y me apunté para ir a trabajar a varios sitios. Eran dos empresas que me llamaron el mismo día y no sabía a donde ir. Una era una fábrica que se llamaba Laminación de 'Bandas'; yo no sabía lo que era, si era algo de música o qué era. Y resultó ser una sucursal de Vasconia, laminación de 'Bandas' en frío que estaba en Echévarri [...] Al final me fui a Zamudio a examinarme para 'Bandas' que examinaban con unos tests psicotécnicos. Me presenté allí, me hicieron exámenes y creo que hice un examen bastante bueno. De la otra me llamaron a trabajar en el año 1963. Yo tenía 24 años cuando empecé a trabajar como auxiliar administrativo en el departamento de laminación. Tenía que hacer papeles, cartas y algunas cositas administrativas de lo más simples. Eran ocho horas y si te querías quedar alguna hora más, lo podías hacer y sacar algo más con las horas extraordinarias, y claro sobre todo si te casabas, te comprabas un piso y pensabas que necesitabas un poquillo más dinero. Empecé a trabajar en junio de 1963 como auxiliar administrativo, casi de lo más bajo posible. Tampoco tenía una idea de lo que era la estructura de una fábrica. Bueno, pues estuve unos meses trabajando en una oficinas interior que se llamaba líneas y trenes. De ahí pasé a las oficinas de programación de la misma fábrica de Echévarri y continué siendo auxiliar administrativo y conseguí subir algún gradito. Después, Altos Hornos se hizo cargo de 'Bandas', porque primero 'Bandas' pertenecía a Vasconia y en algún momento pertenecía a las

dos fábricas también, pero después Altos Hornos ya se hizo cargo de Vasconia y de 'Bandas' y de todo eso. Entonces, a una de las personas que pasaron de 'Bandas' para Altos Hornos le pareció que yo era la persona adecuada para ocupar un puesto aquí en Baracaldo en la comercial. Yo me presenté a todo, parecía que podía tener opciones y unas veces te pedían una cosa, eso es muy relativo, pues venían y te decían ha sacado muy bien pero no le damos el puesto; y otras veces te daban el puesto por la trayectoria. Que tampoco era todo por oposiciones; en muchos casos te hacían exámenes y no es que estuvieran mal hechos, pero yo conocí a una persona que estaba y que conocía todo el tema y a esa persona por conocer más el puesto pues le daban más puntuación, por lo cual salía esa persona aunque no supiera mucho de matemáticas u ordenadores. Se daban las dos cosas. Presentándome a todos podía progresar y *currar*, *currar* creo que *curré* bastante.

En el año 1986 hubo una huelga a nivel nacional, fue cuando cambió la dirección de la empresa, que hasta entonces era una dirección compartida entre Altos Hornos y Vasconia. La gente de 'Bandas' le llamábamos «la pía». Era una empresa nueva y usaba una maquinaria nueva de producción de laminados en frío que era la primera en España, entonces ganaban muchísimo dinero, la gente estaba encantada. Pero de la noche a la mañana pasó el 66% a Vasconia, con lo cual Vasconia puso direcciones nuevas. Entonces hubo allí pérdida de cosas que teníamos y después la gente se movilizó y se formaron también plataformas para las reivindicaciones de esta empresa que había nueva. Bueno estaba un poco confusa la cosa porque oías hablar a alguno que venía y decía que esa era una buena política preparada por gente de fuera, del exterior que querían que mantuvieran la mitad. Siempre estuve trabajando en Altos Hornos, pero el caso es que la huelga fue larga, dura y entonces yo me metí a vender libros. Empecé a vender los libros por toda España. Me iba bastante bien, inclusive puse un *stand* en la Feria de Muestras y me propusieron después para seguir. Vendíamos muchos libros. Llegamos a vender un montón de libros a la Universidad de Deusto. Cuando terminó la huelga fui dejándolo, dejándolo paulatinamente. Algún encargo me hacían y estuve un tiempo más, pero no mucho, un año estaría. Mi prioridad era 'Bandas' y progresar dentro de la empresa; pero como había estado seis meses de huelga y seis meses vendiendo libros, tenía muchos clientes, tenía mucho conocimiento y sin querer muchos venían y te llamaban 'oye, que me interesa una colección ¿te puedes pasar por aquí?' Salíamos a las cuatro y pico, tenía buen horario; teníamos un comedor que era baratísimo, la comida casi regalada; entonces salías a las cuatro y media y tenías tiempo de ir por ahí, de ir al baile, de ir al cine, de ir a donde quisieras. Y estuve por ahí como un año más dedicándome a la venta de libros. Y bueno, después me trajeron aquí a Baracaldo y me dieron un puesto alto, me hicieron jefe por convenio que era un nivel bastante majillo. Yo he trabajado siempre bastante feliz, me gustaba el trabajo. Estuve trabajando ahí desde el año 70 hasta que me prejubilé en el año 1993. Estuve continuamente en la sección Comercial. Yo creo que ha sido un trabajo bueno, con aspiración de subir un poco más, y sí escalé algunos puestecitos.

Yo siempre he trabajado bastante y he trabajado muy a gusto, yo no tenía problema. En la empresa había cantidad de trabajadores, había gente con profesiones y de la mejor gente de la escuela de aprendices. Altos Hornos no solamente era una empresa, es que Altos Hornos era una especie de cultura. En el caso de los que nacieron aquí, había trabajado el abuelo, luego el padre que iba a meter a los chavales con 14 años a la escuela de aprendices para que sacaran algún oficio. En aquella época cogías el carbón, el pizarrín e ibas a estudiar a la escuela o te ibas a estudiar donde los Hermanos de la Salle; ibas al cine o al Economato, pues prácticamente todo se movía en torno a la empresa. Hasta las viviendas sociales que Altos Hornos vendió que después se criticaron bastante, fueron una solución tremenda para la gente que no tenía vivienda. En ese sentido fue todo social. Me acuerdo el trato que había hacia la gente en la escuela de aprendices; era casi digamos el de la Legión, de cómo había que respetar a los chavales esos, y de cómo los chavales tenían que respetar a los profesores. Y dentro de todo el tiempo que he trabajado en Altos Hornos hubo problemas, pues debíamos dinero a todo el mundo, pero Altos Hornos siempre fue muy leal con la gente en ese sentido, pues se debía mucho dinero, pero nunca se dejó de pagar a los obreros. El primer dinero era para los obreros. En ese sentido fue modélico. Y hasta ahora nosotros tenemos una relación de maravilla con la gente esa. Yo estoy orgulloso de haber trabajado en Altos Hornos y de estar prejubilado por Altos Hornos. Alguna vez intenté marcharme, intenté marchar para Francia a Michelin. Y bueno, había aprobado varios exámenes y no me atrevía porque ya tenía vivienda de soltero de Altos Horno, y tener que marchar a Francia una temporada y estar unos cuantos meses me dio un poco de pereza y además siempre estuve contento en Altos Hornos. Viví bastante tiempo en Basauri; después cuando pasé para Baracaldo me vine a vivir a Bilbao. Ahora sigo viviendo ahí. Tengo tres hijos; dos que ya están trabajando muy bien y, el otro está estudiando en la universidad.

A mí lo que más satisfacción me producía era que siempre tuve bastante libertad para trabajar. Yo era de las personas que nunca miraba el reloj. El control que había en la entrada, que siempre había los mismos controles, si había que entrar a las nueve, pues yo llegaba a las nueve menos cuarto. Y salía cuando terminaba, salía cuando quería. Si yo quería faltar, faltaba a mí nadie nunca me dijo nada en ese sentido. Porque tú trabajas en lo tuyo, y cuando tienes un trabajo y lo haces tuyo si tienes que trabajar veinte horas, pues trabajas veinte horas; y si no tienes que ir de vacaciones, pues no vas de vacaciones. Entonces así se trabaja muy a gusto porque era como si trabajaras en tu casa. Yo, en ese sentido, en la sección Comercial de Altos Hornos trabajé muy a gusto y tuve suerte también de trabajar con gente estupenda que no estaban 'oye, *joder*, que ayer faltaste' y que no sé qué, eso siempre lo comunicabas. Pero bueno, si un día había que trabajar me quedaba dos horas trabajando y no andaba como esa gente que daba pena frente a los relojes esperando cinco minutos para marcar. Cuando uno tiene que trabajar no tiene por qué sufrir, lo que se tiene que hacer es trabajar bien, y si el trabajo lo haces tuyo y te gusta, no es trabajo, es pasarlo bien. A mí me gustaba mucho lo que hacía, era un

trabajo muy bonito porque hablabas con clientes, yo hablaba con gente de toda España. Creo que me hubieran dejado y habría trabajado hasta los 60 años, que era la idea que yo tenía de siempre. Pero no fue así y me tuve que retirar antes.

En la empresa había mujeres trabajadoras también, muchas eran secretarias o estaban en la limpieza. Había muchas ayudas sociales porque había viudas que ganaban cuatro duros y a muchas las colocaban en aquellos años en la limpieza en Altos Hornos. La gente de la empresa, en ese sentido yo creo que tenían un criterio social muy avanzado. A pesar de toda la dictadura y todo el rollo, la mayoría de las empresas tenían un criterio social muy bueno. Después ya llegaron otros tiempos de contratas por la administración y [después de la muerte de Franco] vinieron las primeras elecciones sindicales. A nivel de empresa podríamos decir que Altos Hornos siempre tuvo gente en ese sentido muy liberal y muy buenas personas; durante algún tiempo fue dominada por una línea socialista. Pero la gente buena seguía valiendo. Hubo un hombre que trabajó en Altos Hornos, que yo lo tengo como persona *currante*, que con todos los gobiernos, en todos los sitios todo lo solucionaba porque lo que hacía era trabajar, organizar, levantarse el primero, acostarse el último, siempre estaba metido en todo, entonces había veces en que importaba poco la política. Hombre, sin querer tienes que hablar como sea porque a la hora de pedir ayudas y subvenciones no es lo mismo pedirlo a un gobierno que a otro. La cosa a nivel sindical siempre se nota bastante en las elecciones. Después fue habiendo mucha más libertad, la gente que estaba escondida salía y salieron fuerzas nuevas, gente estupenda de otros sindicatos, de otros partidos que siempre iban enriqueciendo a nivel sindical. Pero a nivel profesional yo no lo noté mucho porque el mando siempre ha sido *currante* y aquí es *currante* toda la vida. Entonces yo creo que en Altos Hornos había gente muy profesional y trabajadora, gente que había entrado a la escuela de aprendices a los 14 años y tenían 50 años y se lo sabían todo. Aquí en Altos Hornos hubo un momento en que posiblemente influyó la política cuando se compró Lesaca, que era una fábrica de laminados Navarra, y después también cuando se compró la cuarta planta de esa empresa que creo que fue la que nos descapitalizó. Estaba todo el dinero allí y allí no podíamos invertir, con lo cual la buena administración que había se perdió en la crisis del acero.

Altos Hornos creo que socialmente ha sido una empresa modelo. Durante ese tiempo Altos Hornos tuvo crisis enormes porque era un monstruo de empresa, entonces era muy difícil mantener los sueldos; los sindicatos que se formaron empujaban a la empresa a firmar convenios y claro, eso era bueno por una parte pero por otra eso tiene unas cargas enormes. También había una crisis a nivel europeo que trajo mucha competencia a estas empresas. Para mí la cosa no fue tan de la noche a la mañana. Nosotros lo fuimos viendo durante más de un año, se veía venir pero clarísimo. Sabíamos y además leíamos lo del Mercado Común, de que si España iba a entrar o no iba a entrar. Entonces empezamos a hacer asambleas, los sindicatos ya te decían esto viene. Y cómo viene. Algunos decían ‘aquí no va a ir nadie a la calle’, pero sa-

bíamos que eso no iba a ser así y que la cosa era irrevocable. Teníamos miedo, y a mí lo que sí me preocupaba era que nos hubieran dado la jubilación definitiva a los 60 años pues por cada año de adelanto pierdes un 8%, [entonces] pierdes un 40%, y [sobretudo] los obreros que tenían una base de cotización bajísima. Hubo varios batacazos y despidos. De diez mil personas que podíamos haber sido en un tiempo se fueron obviamente reduciendo, hasta que por fin después del ingreso de España en el Mercado Común parece que se definió que solamente se podía tener unas siderurgias pequeñas, casi de seguridad porque los sueldos del Mercado Común no podían aguantar una siderurgia de esa [magnitud]. Eso tendría que ser casi en países del Tercer Mundo que tuvieran esas siderurgias, si hubiese estado en Brasil, por ejemplo. Pero Altos Hornos parecía que nunca iba a caer, como era un monstruo tan enorme, si había dieciséis mil empleados en cierta época y además que cada puesto de Altos Hornos generaba otros cuatro o cinco más y finalmente nosotros vimos que se acercaba una época mala. Siempre que se habla en Sestao, Baracaldo y en toda esta parte de la margen izquierda de Bilbao se hace referencia a Altos Hornos. Hubo varias crisis. En el ochenta y pico me parece que fue la anterior prejubilación. Cuando venía una crisis había ayudas del estado para las prejubilaciones y todo eso. La última que se veía venir fue cuando Europa hizo la distribución del acero, y vino la gran convulsión esa [...] Aquí, por ejemplo se optó por destruir casi todo lo de la siderurgia y yo creo que con buen criterio, todos criticamos entonces lo que hizo el gobierno, pero yo creo que optaron por una política con una visión de futuro bastante buena. O sea, optaron por coger subvenciones para pagar los sueldo o las prejubilaciones de las personas hasta que llegemos a los 65 años, y coger dinero que daba Europa por achatarrar en vez de seguir con lo que se había hecho hasta el momento, como Alemania que también optó por dejar siderurgias y pagar a otras empresas. Yo creo que el gobierno, como Gobierno Vasco optaron por un buen criterio. Ninguno queríamos salir a una edad tan temprana, pues te parece que estas todavía en la cumbre, en el mejor momento para triunfar y claro, salir fue duro [...] Altos Hornos tenía un buen equipo de ingenieros, la pena es que a los 52 años todo ese bagaje de conocimiento que tenía un montón de gente quedó aparcado, porque había gente súper preparadísima en una siderurgia que era tan compleja. Lo nuestro fue extinción del contrato, pero nosotros con la prejubilación quedamos dentro de lo malo, lo mejor. Aunque tampoco se puede decir, como se dice por ahí, que somos jubilados de lujo. Yo tenía 54 años y me tocó el expediente 235-A que fue paralelo al de Ensidesa y al de Perfrisa, era un expediente abierto de tres mil y pico personas, las cuales no podían ser menores de 52 años, o sea, nadie antes de 52 años se podía prejubilarse. Después había personas que seguían hasta que la empresa las necesitara. Tampoco era un problema para Altos Hornos si la persona quería estar un año más, pues que lo estuviera. Pero antes de los 52 años nadie se marcharía. A partir de los 52 años la empresa podía elegir y prejubilarse a la gente cuando quisiera. Yo creo que nadie se quería ir pero opción no tuvimos ninguna. Ahí simplemente había que echar a tres mil personas, y a esas tres mil personas se las echó por edad. Bueno pues claro que eso es una discriminación, pero la verdad es que lo piensas y

¿cómo vas a echar a los más jóvenes? En el caso de nosotros han empalmado hasta la jubilación, entonces si echas a los jóvenes cuántos años a la calle, qué haces con esa gente después, cuando tengan cuarenta años. Hombre, había otros criterios, se podía haber hecho por antigüedad; si se hubiese hecho por antigüedad siempre hay un grado. Pero bueno, las prejubilaciones siempre se han hecho por edad. ¿Por qué? Pues porque te quedas más cerca de la jubilación y es una forma más fácil de empalmar a través de ello. La verdad es que la idea de muchos fue 'pues que metan a mi hijo en lugar mío', pero eso nunca pasó. Entonces lo que ha pasado es que a la gente mayor se le paga hasta que llega a la jubilación. Si hubieran dado a elegir nadie se hubiera marchado porque te daba cierta inseguridad que te mandaran al vacío cuando tenías 52 o 53 años. No es mucho gusto que tengas tres hijos en casa sin trabajar y no sabes cómo te van a venir las cosas. Además la experiencia que tiene uno de esas empresas es que tú sabes que una cosa es el día a día y otra lo que pueda venir a posteriori, pues si un día viene una inflación fuerte, te hubiera dejado muy mal. Dentro de eso los sindicatos pelearon bastante bien. Creo que nosotros tuvimos en ese sentido la mejor gestión social de lucha, al final se hizo la marcha esa a Madrid, la Marcha de Hierro, con lo cual yo creo que ahí pudimos conseguir lo máximo que se podía lograr.

Entonces nosotros, el temor que veíamos al principio era que nos jubiláramos a los 60 años pues perdíamos un montón de puntos. Por la lucha se consiguió efectivamente que la jubilación fuera a los 65 años con el 100% y que nos fuéramos con el 79% [del salario] bruto. Se había avanzado bastante, nosotros estábamos cuadrículados con nuestras condiciones, entonces sabíamos que hasta los 65 años teníamos una garantía de que Altos Hornos de Vizcaya nos pagaría. En ese sentido, desde que se produjeron las prejubilaciones Altos Hornos siempre ha demostrado una sensatez tremenda. Cuando a mí me prejubilaban a los 54 años automáticamente fui al paro como todo el mundo pues teníamos los días trabajados suficientes para estar dos años en el paro cobrando 220 mil pesetas creo que eran, o lo que te correspondía. Cuando nosotros íbamos al paro, el paro nos pagaba una parte y Altos Hornos nos complementaba hasta ese 79% último. Nosotros teníamos esa garantía. Y si alguno no podía cobrar el paro porque tenía rentas superiores al 75% del salario mínimo, entonces sólo le pagaba Altos Hornos. Después de eso pasabas a las ayudas previas a la jubilación. Y a los 55 años nosotros pasábamos a una especie de jubilación, pero no una jubilación verdadera, sino asimilado al alta.. Al cumplir los 60 años te comenzaba a pagar parte la Seguridad Social y el resto también hasta el 79% Altos Hornos; y a los 65 años ya se termina todo con Altos Hornos y pasabas según lo que hubieras cotizado -creo que son los últimos 15 años y que ahora el gobierno quiere poner toda la vida laboral de una persona- y te quedabas con esa pensión de jubilación el resto de tu vida. El contrato de prejubilación que nos hicieron en Altos Hornos era un 79% bruto hasta los 65 años. Aceptamos debido al tema de Europa y que las inflaciones se fueron achicando y deteniendo. No ha habido inflaciones grandes, pero el temor nuestro era que si le da por haber inflaciones como yo recuerdo del 15% en las épocas anteriores, pues nos hubiéramos

mos quedado con un sueldo mermadísimo. Los beneficios sociales para la familia, los hijos, aguinaldos, para becas, para viajes, prácticamente los perdías todos. Además que te quedas con una sensación de vacío y te sientes sin protección.

Nosotros quisimos hacer una asociación, si bien no ir en contra de un grupo ni ir en contra de nadie, simplemente por estar juntos, estar un poco protegidos, no estar tan desamparados y saber nosotros por donde íbamos. Tenemos una participación tremenda con mil quinientos socios. La gente al principio tenía algunas reticencias. Los de arriba, a nivel directivo, decían y querían que se hiciera un grupo de gente de arriba para juntarse a comer y esas cosas, entonces a nivel más obrero, la gente más comprometida decía 'los de fuera del convenio [directivos], esa gente nunca nos han apoyado para nada'. Pero bueno, la idea mía era que aquí teníamos que estar todos y que cada uno puede tener las ideas sindicales y políticas que quiera. Así, para muchos temas se puede o no se puede estar sindicado. Aquí simplemente estamos para ayudarnos y defender nuestros intereses. Aquí nosotros hemos *currado* muchísimo, hemos tenido hasta seis ordenadores haciendo declaración de Hacienda en aquella ocasión cuando había que hacer la declaración de la renta en dieciséis o dieciocho páginas. Aquí tenemos gente los lunes y los jueves porque no se necesita más, o sino vendríamos más días. Nos llevamos bien con Altos Hornos, y cualquier tema siempre informamos y lo pasamos a la hoja informativa: que Altos Hornos nos ha comunicado no sé qué. Con lo cual la gente encuentra un apoyo y esa es nuestra idea. Hubo compañeros que estaban en una de las tres siderurgias que quedaron, que eran Ensidesa que jubiló en la última jubilación de 1993 a unos nueve mil; Altos Hornos que fueron tres mil y pico y, después Perfrisa de Navarra de perfil en frío, y también esa pero poca cantidad, no me acuerdo bien ahora. Entonces, esas tres siderurgias a la hora de opinar y a la hora de cerrar, pues muchas personas se quedaron sin ningún apoyo. El de Altos Hornos fue prácticamente el último expediente y ahora de producción nada. Existe Altos Hornos como entidad para atender lo relativo a las prejubilaciones. De Altos Hornos ahora sólo queda una oficinita en el edificio Albia para pagarnos, que ni tampoco nos paga porque por una Ley todos los compromisos que tienen las empresas con los trabajadores se han externalizado, o sea, que el dinero debe ponerlo en una compañía de seguros para que esté para hacer los pagos a los prejubilados. Creo que ha sido una medida acertada, entonces a Altos Hornos y Ensidesa les tocó Mapfre, dentro de las seis compañías que eran. Mapfre es una empresa muy importante de seguros y ahora está con los mismos fondos que tenía Altos Hornos. Había otras compañías de seguros como la Caixa, la BBK, que se hicieron cargo de otras compañías como Acenor o como la minería. Cuando Altos Hornos se cerró pasó a Aceralia y de Aceralia pasó a otra empresa multinacional, pues me parece que Aceralia se unió con Arbed, una empresa luxemburguesa e hicieron a nivel europeo una gran empresa. Todas las instalaciones, todas las fábricas pasaron a Aceralia, la última fue la de Echévarri y la de Lesaca. Luego se creó la Acería Compacta, que dependía ya no de Altos Hornos sino de Aceralia. Altos Hornos en su día tenía empresas de construcción y de viviendas, minas, barcos,

camiones; tenía todo un enorme conjunto que se fue terminando y hasta que se acabó. Ahora sólo tiene esa oficina que atiende a la gente que estamos por ahí y que nosotros queremos que esté hasta que el último prejubilado llegue a los 65 años, pues en la labor de Altos Hornos la gente confía. Hasta ahora se han portado muy bien, pagan cristianamente; a la gente la tratan como persona, a nosotros nos hacen un caso de maravilla, y bueno, además que muchas cosas las hemos hecho juntos con ellos. Lo mismo pasa con el INEM. Con la dirección de Bilbao del INEM y con la de Baracaldo tenemos muy buenas relaciones. La chica de Baracaldo es una gran persona, una colaboradora nata, por lo cual la gente la adora porque cualquier problema te lo soluciona y hace las cosas bien. Muchas veces, la gente es más buena de lo que parece.

Hay otras empresas que lo han pasado durísimo, donde sus trabajadores han estado cuarenta años en la empresa y los han jubilado con 60 años, o sea, con el 60% de la pensión, con eso les han arruinado toda la vida. Ahora a partir de los 65 años –según la ley– puedes trabajar si quieres, pero con ese sistema de prejubilación lo malo es que no podías trabajar. Entonces te daban dos opciones: o coges una indemnización que eran cuarenta y dos mensualidades y te vas a la calle o el camino de la prejubilación, pero no te puedes salir del camino, no te puedes ir a trabajar, si vas a trabajar pierdes todos los beneficios de la prejubilación. Entonces, hubo gente, gente joven incluso que no lo pasó nada bien porque era gente que estaba acostumbrada a ir a trabajar y no sabían hacer otra cosa. Hay otra gente que se ha acostumbrado a ser don Fulano y que don Fulano para acá, don Fulano para allá, y a veces era normal, era por el cargo pero después te quedas sin nada. Cuando llegan a casa jubilados no son los que están sentados en el sofá y ven la tele todo el tiempo. Se estorba él, se quema él y quema a todos a su alrededor.

Yo en Altos Hornos estuve treinta añitos. Entré en junio y la extinción de contrato fue en junio del 93. Y ahora es como si estuviéramos trabajando porque siguen cotizando por nosotros y te siguen contando la antigüedad por lo tanto ya tengo cuarenta años de antigüedad. A los 65 años, si la ley no cambia, en estas mismas circunstancias cobraré catorce mensualidades. Y ahí también hay una cosita rara porque, a nosotros cuando llegamos a los 60 años se nos incrementa la base de cotización de acuerdo al IPC previsto. Muchas veces nosotros ni nos enteramos de las cosas, aquí [a la asociación] viene gente que confunde lo que es cobrar con lo que es cotizar ‘ah, pero yo cobraba no sé cuánto cuando tenía 64 años y ahora me han bajado’, ‘es que ahora cobras por lo cotizado, no por lo de cuando estabas trabajando’. Y hay gente que teniendo poca remuneración está en una categoría alta de jubilación. Por ejemplo, un ingeniero que tiene una base de cotización alta para la categoría, pero que cobra menos que un encargado porque está castigado y no cobra prima, pero cuando llegue a la jubilación igual cobrará más que el encargado porque está en una base de cotización más alta.

Al primer día de prejubilado yo vine a la asociación. Esto lo fundé yo. Yo pertenezco también a un sindicato pero yo veía que no nos iba a servir para nada. Claro los

sindicatos son necesarios y su labor está en la fábrica, pero nosotros ya no estaríamos en la fábrica pues cerraría. Entonces si ya no hay contrato y ya no estábamos allí ¿qué podíamos hacer? Si mañana nos quitan algo a quién reclamamos, cómo nos unimos. Un día se me ocurrió poner una nota al salir de la fábrica, un papelito diciendo que por qué no nos juntábamos y hacíamos una asamblea. Nos juntamos en las oficinas de Altos Hornos de Sestao para hacer la asamblea y bueno, como yo fui el que inicié la cosa me propusieron para presidente de la asociación. Eso fue unos pocos días antes de salir con la prejubilación. Hicimos un trabajo de directivos, montamos un localito y empezamos a funcionar. Entonces nosotros empezamos a movernos y a conocer todo lo que involucraba el expediente nuestro. Hacíamos asambleas bien grandes e incluso tuvimos muchas reclamaciones, continuamente, casi mensualmente sacábamos hojas informativas para ayudar a la gente e informarles de lo que tenían que hacer. Este es un lugar donde viene la gente a preguntarte cualquier cosa y que les ha venido de maravilla. Esa es la labor nuestra. Aunque ahora yo también quiero dejar la presidencia, pues me gustaría hacer otras cosas. Incluso me hicieron un homenaje porque dije que me marchaba en el mes de diciembre. Ya llevo diez años aquí y creo que hay que marchar por higiene mental, o sea, no hay que estar toda la vida, hay que cambiar. El año pasado, en diciembre hicimos una asamblea y dije que iba a estar ese último año de presidente. Queríamos hacer un montón de cosas y actos, algunos salieron otros no. Nos llamaron algunos ayuntamientos y colaboramos con el de Baracaldo y el de Sestao en la fiesta de los 100 años de Altos Hornos. También hicimos un pequeño resumen de lo que fue Aspreju, y un resumen mayor de lo que para nosotros ha supuesto Altos Hornos. Hicimos también campeonatos de mus, y viajes pero que no los del IMSERSO porque nosotros no estamos en el IMSERSO porque no somos jubilados aún. Lo que sí nosotros tenemos es un beneficio en trenes y en otras cosas que son a partir de 60 años. Pero a la Seguridad Social nosotros todavía no podemos meternos, ni a nada de eso ¡porque todavía no estamos jubilados! Si todavía no está contemplada la figura del prejubilado ¿quiénes somos los prejubilados? Yo suelo decir que somos como la Segunda B porque ni somos jubilados ni somos trabajadores, somos una cosa intermedia. A partir de los 60 años cobramos de Seguridad Social pero ¿asimilados a jubilados? o ¿asimilados a trabajadores? Y bueno, se ha decidido que somos asimilados al alta, por lo cual no somos jubilados y estamos como trabajando porque seguimos cotizando, pero no trabajamos. Aunque tampoco somos parados porque estamos en una situación con ayudas previas a la jubilación, o sea, estamos metidos en una vía muerta, lo que nosotros no podemos es decir ahora me escapo de aquí. Estamos apuntados al paro como esperando trabajo. Ahí hay una contradicción. Resulta que en una ocasión la chica del INEM llama a un prejubilado que iba para Galicia porque se necesitaba un camionero, y él le dijo ‘es que yo no puedo trabajar’, ‘cómo que no puede trabajar, si usted está en la lista, así que usted va a trabajar’, le contestó ella. Entonces tuvimos que llamar a Madrid al Ministerio para que vieran que no podía trabajar. Y no trabajó

porque claro, si tú trabajas te sales de la vía de la prejubilación y pierdes todo. Después sin embargo, el INEM se arregló de tal forma que parece que nos ponían una clave y el ordenador saltaba y nos pasaba de largo. Todo esto no estaba definido y hubo que hacer muchas leyes sobre la marcha.

Yo llevo una vida normalita. Soy un enamorado tanto de aquí como de mi pueblo; cuando voy allí discuto con la gente a favor de aquí y cuando estoy aquí discuto de allí. Ahora tengo 63 años y no tengo complejo de viejo ni nada, la verdad creo que esta es una de las mejores épocas, vives con tranquilidad, no es como cuando saliste que tenías tres hijos en casa y que no sabías cómo te iban a venir las cosas. Siempre me ha gustado mucho lo social, ayudar a la gente. Y ahora mi idea es meterme en Cáritas o las ONGs que necesitan ayudas y hacer alguna cosa por ahí. Yo creo que esta asociación de prejubilados ha sido una obra social buena, pero ahora yo quiero dejarlo y que vengan otros, pero parece que la gente no quiere meterse mucho. De todas formas pienso que hay que cambiar y que vengan otros con ideas nuevas pues eso facilitaría que participase todo el mundo. Me quedo aquí en Vizcaya porque aquí se vive bien y las instituciones funcionan bastante bien y están mucho más avanzadas que en otros sitios. Aunque yo me debo a un sitio y a otro. Me he empadronado alguna vez en León pero después me vine para acá. (A mi mujer) la conocí aquí también de casualidad, pues ella también era de allí. De todas formas yo quiero vivir aquí la mayor parte del tiempo. En verano vamos a los Picos de Europa, que tenemos una casita y ahí me encanta estar con mis arbolitos y mis abejas. La idea mía siempre había sido haberme jubilado a los 60 años. Y por qué no a los 65, pues porque no sabes cuánto vas a vivir, aunque la gente hoy día tiene más cualidades físicas y una salud bastante buena, pero tampoco quieres estar hasta el último momento sobre todo porque ahora no es igual que antes. Antes la gente llegaba a los 65 años y se acabó. Terminaban muy cansadas de la fábricas y de trabajos duros por ahí. Y yo quería disfrutar de la vida y decía voy a trabajar hasta los 60 años, a esa edad los hijos tampoco te significan un mayor problema. Bueno, llegué a los 60 pero me jubilé antes, a los 54 años. Y la idea que tenía para ese momento es parecida a lo que estoy haciendo ahora y a lo que quiero seguir haciendo. Al principio me metí en esto de la asociación porque creía que había que hacer algo, y ahora estoy en el barrio metido en cosas de vecinos. Y después la otra faceta, en verano, me encantan los árboles, me encanta la naturaleza, me gusta andar por el monte, las abejas, escribir y cosas de esas; me gusta llevar una vida relajada, y la familia claro, la familia te acompaña; también hacer un viajecito por ahí, donde sea. En la vida si no tienes ilusiones no tienes nada. La ilusión es la que te marca y la que te mide. La vida es la que te hace trabajar y cada uno se la marca como quiera. Yo no solamente creo en los mayores, también en los jóvenes. Bueno, yo no me marco grandes metas; sino que me marco mañanas. Esa es un poco la idea que tengo yo de futuro. La vida tiene que ir diciendo...

2.2. Taquimecanógrafa bilbaína del sector bancario

Guadalupe me recibe en su domicilio particular. Un aroma a café inunda la sala donde nos espera un bizcocho recién horneado. A sus 57 años es una mujer de tono de voz muy suave, de aspecto joven y tierno, y de vestimenta sencilla y juvenil. Antes de comenzar a narrar su historia se asegura de que todo está en orden en la casa y que ambas estamos cómodas. Habla lentamente procurando ser cuidadosa en lo que dice y en cómo lo dice. Sigue un hilo cronológico, ordenado y con escasos racontos en su historia.

Yo tengo 57 años y me prejubilé el año 2002 con 56 años. Mi familia es de Tolosa, de Guipúzcoa. La única nacida aquí [Bilbao] soy yo, porque mi hermano ya había nacido allí cuando mis padres se vinieron por la guerra. A los 15 años empecé a trabajar, el uno de junio y cumplía 16 el día 20, y ahí comenzó mi vida laboral. Yo hice primero perito mercantil pues teníamos la opción de elegir entre bachiller y perito mercantil. En ese tiempo yo tenía 12 años y me gustaba ir a clases para perito mercantil por eso lo elegí. Cuando empecé hice ingreso y sólo primero pues tuve pleuresía y estuve en reposo unos cuantos meses, con lo cual perdí el curso y me metí en una academia para aprender un poco de taquigrafía y mecanografía. Entonces, comencé a alternar un poco, a hacer taquigrafía, mecanografía, contabilidad y me gustó. Y cuando estaba yendo a la academia pasaron dos años y hubo una empresa que llamó para coger una chica taquimecanógrafa. Entonces nos mandaron a dos o tres personas mayores y a dos jovencitas, entre ellas yo, para que nos fuéramos acostumbrando a hacer exámenes o a presentarnos. Y fuimos y cuál fue la sorpresa, nos pusieron el examen, y nos dijeron 'bueno, queremos coger una persona pero que venga esta'. Yo no tenía todos mis estudios terminados aún. Pero dijeron que además querían una personas de mis características porque allí iba a trabajar con una mujer mayor. Entonces con mis 15 años fui allí. Los primeros aprendizajes de mi vida laboral fueron en Sener, que es una empresa de ingeniería y muy conocida actualmente. En aquella época era menos conocida. Ahí había una señora que a mí entonces me parecía muy mayor y posiblemente tendría sólo cuarenta y tantos o cincuenta años, a la que le caí muy bien y ella me enseñó todo, hasta me corrigió faltas de ortografía, porque en aquella época no había ordenador que te corrigiese las cosas que hacías mal. Y bueno, pues ahí seguí trabajando. Después me eché novio dentro de la empresa, el que hoy es mi marido que también trabajaba allí. Yo entonces era calladita, ahora no tanto, pero en aquella época éramos tímidos y todo te daba «corte». [Quise] cambiar de trabajo porque me había echado un novio allí, aunque él no trabajaba en mi mismo despacho. En un mismo despacho estábamos cuatro chicas taquimecanógrafas, como ahora están tres o cuatro en un ordenador, pues ahí estábamos con una máquina de escribir y atendíamos los teléfonos, archivábamos y esas cosas. Cuando

comencé a salir con este chico éramos críos pues no quedábamos nunca a la salida de la oficina, quedábamos igual en la estación. Y por eso, nos daba como un poco apuro qué nos iban a decir los jefes o si un día nos veían hablando, aunque nunca pasó nada. Fui muy feliz allí y mi marido sigue trabajando en esa misma empresa. Bueno, y como empezamos a salir dije, mira hay unas oposiciones en la Caja de Ahorros, y presenté la solicitud, me presenté al examen por probar y lo saqué. Y entonces pasé a trabajar ahí cuando tenía 24 años, yo creo que fue en el año 1961.

Ese fue un tema laboral muy diferente. ¿Cambios? Lo primero, era una empresa muchísimo más grande, de gente muy joven, quizás menos preparada en aquella época; ahora ya no. Yo creo que mi virtud es que he sido bastante trabajadora y allí, al ser una empresa más grande, la gente aparecía como más distendida. Yo me centraba mucho en el trabajo si bien no había esa rigidez de la empresa privada de ingeniería. Ahora tiene más ingenieros, en aquella época no había tantos. Había mucha gente de Zaragoza, de Madrid, de familias un poco de elite y entonces tú te sentías un poco en otro nivel. En cambio, cuando fui a la otra empresa era una más. Pero con todo lo aprendido en la anterior empresa, yo creo que encajé muy bien y también he sido muy feliz allí. Allí entré a trabajar en el departamento de ahorro ordinario, que son esas libretas de ahorro que se tienen ahora y las cuentas corrientes. Anualmente se ponían los intereses a mano, también se abrían las fichas individuales de los nuevos clientes de la entidad. Era un trabajo muy manual; todo lo que hacen ahora los ordenadores lo hacíamos nosotros. Era muy curioso porque había una vida [trabajo] terrible dentro del departamento en el que yo estaba, pues esta entidad financiera [...] tenía diecisiete sucursales en Bilbao a parte de la Central, que es donde estábamos ubicados nosotros, y a esas sucursales accedía el cliente y abría una cuenta de crédito, una libreta de ahorro o una cuenta corriente, y a todos se les hacía una ficha manual, con un papel de ingreso y de apertura. Me acuerdo que había una flotilla -por llamarlo de alguna forma- de chicos entre 12 y 14 años, que se llamaban los Botones porque los uniformaban con unos trajes azul marino de botones dorados, con una gorra que no les gustaba a ninguno, siempre se la quitaban. Había uno que estaba en la puerta y un ordenanza andaba detrás de él para que se pusiese la gorra. Como no había medios ni transporte, ellos venían a la mañana siguiente a nuestro departamento a traer las operaciones que se habían hecho el día anterior. Yo conocía a todos los Botones porque venían a darme las fichas a mí. Eso en Bilbao, pero luego había en los diferentes pueblos de la provincia; aquellos venían en autobuses. Y aunque se hacían las operaciones en la sucursal, en la Central tenía que estar toda esa información como soporte. Estos chicos eran como los mensajeros de ahora. Pues bueno, es otra época que es muy lejana pero es muy cercana, lo que pasa que los tiempos han cambiado mucho. Y bueno, allí estuve hasta que me casé con el novio que me eché en la otra empresa.

Yo he vivido con mis padres hasta que me casé. Yo me había colocado con 15 años en junio y mi *aíta*⁷ se murió en noviembre cuando yo tenía 16, de una dolencia cardíaca a los 53 años. Mi hermano ya estaba casado y estábamos mi madre y yo, y en entonces la pensión de mi padre era muy justa, así que yo entregaba el sueldo en casa. Vivíamos con mi sueldo y la pensión de mi madre, las dos. Y yo me hacía un extra con las horas extraordinarias que entonces se permitía. No se trabajaba por la tarde, pero si tenías que trabajar por la tarde te pagaban esas horas. Y con eso yo iba comprándome mis sábanas, ahorrando un poquito porque antes de casarnos fuimos seis años novios. Y luego mi madre como no quería venir a vivir aquí [Algorta], se quedó a vivir en Bilbao con mi hermano. Venía mucho sí y era muy independiente. Siempre en esta casa ha tenido una habitación para ella. Luego cuando hubo que hacerse cargo de ella, mi cuñada y yo le pusimos una chica. La mujer de mi hermano ha sido para mi madre siempre tan buena o mejor que yo. Y entonces, ésta la cuidaba por la mañana y por las tardes, y por las noches había que acostarla aunque le ayudaba la chica a acostarla. Pero no fue muy largo el periodo en que necesitó cuidados porque estuvo siempre muy activa, se murió con 90 años y estuvo activa hasta los 88. A esa edad empezó a bajar y a perder un poco la cabeza pues decía ‘y tú quién eres’ cuando te veía, ‘*ama*, que soy tu hija, qué, me vas a desheredar’ le solía decir yo riéndome y se reía ella. Los sábados que no trabajaba, yo le iba a buscar y pasaba el día aquí conmigo y la sacaba a pasear para que mi cuñada tuviera todo el día libre. Y luego, el domingo mi cuñada y mi hermano la atendían y entre semana una persona la cuidaba, aunque mi cuñada no trabajaba. Como mi padre se me murió muy joven, mi madre ha sido la única persona que he tenido que atender. Hay otras personas que tienen que trabajar y lo pasan peor teniendo que atender a una persona mayor. Esos eran otros tiempos.

En esta segunda empresa había otro tipo de facilidades y yo podía pedir una excedencia –como los que iban a la mili– de cinco años por matrimonio y me guardaban el puesto. Cuando me iba a casar una cosa que me pasaba era que como había estado trabajando desde los quince años tenía ganas de tener un respiro. Hablé con la empresa y les dije que me iba a casar y que quería cinco años de excedencia, que era el máximo que se podía pedir. Yo podía volver a la empresa al segundo, al tercero o al cuarto año, pero a partir del quinto ya no. Yo pensaba gastar los cinco. Y efectivamente, así fue. La gente pensó que yo no iba a volver a trabajar pero yo quería hacerlo. Entonces me casé, tuve dos hijos, que crié un poquito cuando eran bebés, luego pasaron los cinco años y me volví a trabajar. Aquello era solamente un paréntesis, para descansar un poco o para cambiar de vida, y como yo creo que soy bastante activa, durante esos cinco años aprendí a conducir, que entonces no sabía, y me presenté al acceso a la universidad para mayores de 25 años, y también lo aprobé. Descansé e hice eso que fue extraordinario para mí y a

⁷ *Aíta* es padre en lengua vasca.

los 32 años volví a trabajar otra vez. Los niños eran muy pequeños todavía, y yo no vivía con mi madre, pero mi ama venía mucho de Bilbao. Cogí a una chica que vivía muy cerca de mi casa, que la conocía de su madre. Y le dije 'mira, voy a ir a trabajar ¿tu hija me cuidaría a los niños?'. Y me los cuidó. Además como vivía la madre muy cerca, si ella tenía algún problema o no podía venir, me llamaba y me decía 'Guadalupe, te llevo a los niños a casa de mi madre', 'ah, pues muy bien, cuando vaya yo ya los recogeré'. Entonces así me organicé para volver a trabajar. De vuelta me reclamó el departamento del que había sido mi jefe antes de casarme, del de libretas ordinarias que concretamente era ahorro, pero de libretas.

Y empecé otra vez la vida laboral. Quizás un poquito agobiada porque tenía los críos pequeños, y yo creo que me preocupó demasiado de los hijos. Luego hicieron un reajuste en ese departamento y me pasaron al departamento de publicidad, que dentro de una entidad de ahorro, era un departamento muy diferente porque no era financiero. Además ahora hay muchas más casas de publicidad que antes, y nosotros nos encargábamos de toda la propaganda, que en aquella época era incipiente pero era importante. Fueron unos años muy majos, pero yo tenía mis hijos aquí y trabajaba en Bilbao, y aquello me resultaba duro, entonces pedí el traslado a las sucursales, para trabajar en una sucursal más cerca de mi casa. Cosa que era impensable porque nadie quería estar en sucursales, todo el mundo quería estar en la Central. Yo creo que siempre he sido un poco atípica, y me trasladaron. Entonces estaba muy bien porque mis hijos iban a *Ikastola*⁸ y cuando subían me veían allí trabajando 'ama', o me venían a decir 'ama me voy' o 'he quedado con un amigo' y esas cosas. Entonces compaginé mi vida familiar con mi trabajo. Además estaba muy cerca, estaba a diez minutos andando de mi puesto de trabajo. Y bueno, he estado muy a gusto. Se trabaja mucho, a un ritmo a veces muy fuerte, pero yo creo que recompensa. Porque las personas [clientes] entran en una entidad de este tipo, ya sea porque le pagan la nómina por ahí o porque le 'pilla' más cerca de casa o por lo que sea, vale decir, la entidad la eligen por algún motivo concreto; pero luego, cuando entran a la oficina, en la sucursal se dirigen a la persona que les agrada. Yo he tenido una comunicación con los clientes y con la gente muy buena, muy satisfactoria. A pesar de que el trabajo era duro y había puntas de trabajo muy fuertes en que no podías ni levantarte al lavabo porque no te dejaban las colas, aunque de todas formas era muy satisfactorio. Y así he estado en sucursales y muy bien.

Las capacitaciones para los cambios de puesto de trabajo en ningún momento fueron necesarias. Sólo tenías que acostumbrarte al trabajo de sucursales, que no era difícil, manejabas dinero y tenía que cuadrar. No fue necesario ningún cursillo para eso. Entonces yo era feliz, trabajaba solo por las mañanas, me gustaba lo que hacía; para cuando salían los niños de clase a la tarde yo les iba a buscar, y luego les

⁸ *Ikastola* es escuela o colegio en lengua vasca.

llevaba a nadar y a clase de música o a judo. Bueno, me fui haciendo mayor y me parecía que yo necesitaba formarme. Dentro de la Caja te dan cursos, pero te dan cursos para ser oficial, para ascender dentro de la empresa, y a mí aquello no me gustaba. Entonces cuando un buen día ya iba a buscar a mis hijos, me dijeron 'jolin *ama*, no seas pesada, no vengas a buscarnos que subimos con unos amigos', pues con 12 años o así me dijeron eso. Bueno, -pensé- muy bien, pues ahora me toca a mí.

A la universidad puedes acceder después de hacer el bachiller y la prueba de selectividad, y yo no lo tenía hecho porque me coloqué antes. Y hace unos años empezaron a dar opción a las personas mayores de 25 años, que querían estudiar y que no querían estudiar todo el bachiller. Entonces en la universidad, ahí en Leioa, nos hicieron un examen a un montón de personas, con un montón de tests; y luego nos dieron un cursillo muy interesante en Sarriko durante un mes. Y así hice yo el acceso a la Universidad, porque entonces era diferente. Yo estudié la educación básica, la ESO no existía. Terminé EGB y entré en perito mercantil o bachiller. Empezábamos con 11 o 12 años el ingreso, hacíamos primero, segundo, tercero y revalida, y luego por ahí podías hacer bachiller superior que era cuarto y quinto, y luego ya se podía acceder a otro tipo de carreras [...]. Decidí ir a la universidad y les dije que yo había sacado mi acceso hacía un tiempo, pero que por motivos de trabajo y que había sido madre, que no había estudiado y a ver si me servía ahora. Me dijeron que me dirigiese al rector. Le hice un escrito al rector y me dijeron que sí. A mi me hubiera gustado hacer biológicas. Pero con la edad, cuando decidí ir a la universidad yo pensé que no podía hacer biológicas porque no tenía base. Entonces empecé a ojear en un libro que me dieron donde salen las carreras y las asignaturas que tienen, me pareció que podría ser bonito periodismo, como hobby [...]. Entonces, me matriculé en Ciencias de la Información, y como había estado en la empresa en el departamento de publicidad, en tercero en vez de coger periodismo, cogí la rama de publicidad. Entonces, cuando entré en periodismo y vi que podía estudiar publicidad, dije aunque estoy trabajando en una entidad financiera, como yo he estado en el departamento de publicidad, también me puede servir para la empresa. Cosa que no fue. Pero mi idea era esa y por eso cogí periodismo. Cuando estuve estudiando también me di cuenta que los jóvenes tenían muchos problemas para tener vivienda. Con un dinero que teníamos ahorrado y con un poquito que me tocó en el cupón del ciego, compramos una vivienda, y la tengo alquilada para estudiantes. Ahora no tengo estudiantes porque se han ido. Hace dos veranos nos vino un chico que tenía que hacer con el Metro y han estado hasta ahora, la semana pasada se han ido. Y lo tengo ahora libre, pero lo he tenido siempre alquilado a estudiantes [...]. Y luego hice los cursos de doctorado por historia, porque la historia también me gustaba mucho. Y fueron unos años felicísimos porque para mí fue una experiencia increíble, se la recomendaría a todo el mundo. Me organicé muy bien, después de trabajar iba por la tarde a la universidad, y luego para cuando venían los chicos yo ya estaba en casa. Yo creo que me vino muy bien para mi carácter, para relacionarme con mis hijos, y bueno,

también para formarme. Yo tenía 37 años y conocí a gente de mi edad y más joven con los que sigo teniendo mucha relación; ayer me llamó una de Vitoria y estuvimos charlando. Alguna vez haré la tesis, que tengo pendiente. Pero seguro que no la haré. La verdad es que fue una muy buena experiencia asistir a la universidad de mayor y trabajar. ¡He llegado a todo!

Luego tuve una experiencia muy curiosa de trabajo. Yo estaba trabajando en la sucursal y me llamaron del sindicato y me dijeron que de acuerdo a una Ley de Cajas de Ahorro la empresa estaba regida por un Consejo de Administración como todas las cajas de ahorro. Este Consejo está compuesto por dos representantes del Ayuntamiento, dos de la Diputación, dos de los impositores, que son los clientes y dos representantes de los trabajadores. Y me dijeron que habían pensado en mí como representante de los trabajadores. Y yo, 'pero por qué habéis pensado en mí'. Y bueno, porque me conocían hacía bastante tiempo y llevaba tiempo afiliada a este sindicato, pero no tenía una participación muy activa, o sea, pertenecía, pagaba la cuota y cuando había alguna reunión sobre convenio asistía. Me dijeron y dije que lo iba a consultar en casa, porque yo siempre todo lo he consultado en casa, aunque luego he hecho un poco lo que me ha dado la gana. Entonces le dije a mi marido y él me dijo 'pues yo creo que no sería feo, por lo menos conoces la empresa desde otro punto de vista, desde la dirección donde se plasman las cosas, y aunque tú por el número que vas a hacer no puedas tener mucha influencia, por lo menos lo vas a palpar'. Acepté y estuve seis años. Fue una experiencia muy importante y muy dura también, sobre todo para los que representábamos a los trabajadores en el Consejo porque primero, por mucho que tú digas que no a las cosas, pues normalmente, todos hacen una piña, y lo que ellos dicen va a misa y lo que tú dices no. Pero vas aprendiendo y también te ayuda a formarte y a ver las cosas y a no atacarlas sólo porque se ponen de frente y no se consiguen, hay que darles la vuelta para conseguirlo. Cuando expones las cosas igual al principio las expones de una manera un poco más atropellada o sin reflexionar tanto o por impulsos; y luego ya cuando tienes que hablar algo, lo razonas, lo meditas y lo preparas. Pero tiene su parte muy dura, pues allí llegaban y se trataban muchos temas de expedientes que les abrían a los trabajadores. Si una persona había robado dinero dentro de una sucursal o había hecho uso de sus atribuciones de trabajo en uso propio o en detrimento del cliente, a esas personas se les abría un expediente. La Caja ponía un instructor y algo tenían que ver también los sindicatos; y luego el Consejo determinaba si esos trabajadores iban a la calle o no. Tampoco es normal que eso suceda, porque los trabajadores son gente muy maja. Pero esa fue quizás la parte más negativa. En eso estuve de los 45 a los 51 años. Encima un año después, cuando lo dejé me encontraron un tumor, que una compañera me dijo que fue por defenderles a ellos muy bien, 'es porque te preocupabas mucho'. Yo creo que son cosas que te vienen.

También me llevé una pequeña decepción con la empresa, porque ya cuando estaba terminando la carrera y mis hijos ya no me necesitaban, no me necesitaban

físicamente porque las cosas de casa estaban hechas porque seguía teniendo la misma chica; resulta que pedí el traslado al departamento de publicidad, un poco para poner en funcionamiento lo que había aprendido en la universidad. Ya me parecía que iba a ser capaz de tener otra visión y de aportar más a la Caja, que era donde había trabajado durante tantos años. Y no me lo concedieron, a pesar de que tenía un título, no sé por qué extraña razón, quizás porque no hacía mal el trabajo que estaba haciendo o porque la persona donde tenía que ir a trabajar no le interesaba, no le gustaría o tendrían otras personas en mente. Bueno, me dijeron que no y me decepcionó mucho. Pero bueno, yo seguí trabajando tan contenta. Pero las cosas de la vida, en una revisión de estas que nos hacemos las mujeres de mamografías, me detectaron un tumor. Pensaron que era benigno, pero que había que quitar. Me lo quitaron y era maligno. Con lo cual he tomado quimioterapia, radioterapia; quimioterapia otra vez, hasta me quedé calva. Y bueno, ahí estuve con todo lo que conlleva un tema de esos. Duro sí, pero yo siempre he tenido la sensación de que no me sentía tan mal, de que lo iba a superar, y de esto ya hace cinco años. Y después de estar año y medio con tratamiento, me dio de alta el médico y volví a trabajar. Ahí cambié un poco mi chip. Yo trabajaba mucho y me cansaba. Y me resultó muy duro. Me resultó muy duro porque yo le dije al jefe que por favor no me pusiera en la misma sucursal donde llevaba tantos años porque yo, cuando quiero contar algo, lo cuento pero cuando no quiero hablar o no quiero contar pues no lo hago. Si alguien me preguntara por mi enfermedad, yo le diría 'he tenido un día horrible, no quiero hablar del tema'. Pero si tú estás con un cliente con el que siempre has sido amable y tienes una relación laboral de hace mucho tiempo, no puedes contestarle así. Y tampoco me gustaba que como soy una mujer abierta, si a cualquiera le surge un problema de esos en su casa o a ella misma, iba a venir a mí y me iba a consultar, y yo estaba ahí para trabajar, no para ser un consultorio médico. Entonces le dije al jefe que no quería volver a la sucursal. En principio me mandaron a la misma, y me afectó bastante, no me gustó nada. Pero al final y como yo seguí insistiendo me mandaron a una sucursal nueva que abrieron. Pero yo, al volver a trabajar, después de estar de baja dije que quería ir a la Central, a Bilbao. Yo hubiera preferido en publicidad, pero como parece que ese puesto para mí estaba vetado o querían otras personas, pues bueno, que no me importaba ir a otro sitio, pero que yo no quería estar en una sucursal; que me parecía que no me hacía bien para la salud. Igual era algo mental mío, no lo sé, pero no quería estar, me parecía que me esforzaba demasiado. Y al insistir me trasladaron a la Central. Pero yo había quedado ya, como se suele decir, un poco tocada, no me gustó ese comportamiento de la empresa porque creo que no me lo merecía. Y porque creo que ha habido otras personas que les han dado otro tipo de posibilidades y de responsabilidades sin tener ningún problema. Y por fin me trasladaron a la Central y me llamó el jefe de personal de aquel entonces, y me dijo que sabía mi interés en ir a la Central y que sabía mi preparación, o sea, muy buenas palabras, pero que ahora me mandaban al departamento de construcción para ser la administrativa de ese departamento porque el resto eran gestores, o sea,

personas que hablan con gente externa, consultores, etcétera, y yo sería la que dentro del departamento iba a llevar todo el tema administrativo y de control. Cosa que a mí no me gustaba. Lo feo que puede tener ese trabajo administrativo y rutinario de una sucursal, te lo compensa el público, que cada vez es diferente. Mientras que allí iba a ser un trabajo rutinario, un trabajo bastante gris y encima no ibas a tener la compensación del público. Y bueno, me dijo que sabía y pensaba que yo estaba mucho más preparada que eso y que posiblemente ese no sería mi último trabajo en la Caja, sino que más adelante cuando hubiera otra vacante en algún sitio, en el que yo encajara, que me iba a cambiar.

A partir de entonces yo veía por ahí, por la Central que la gente pensaba jubilarse; gente que si les había tocado un infarto y que se habían jubilado; y yo andaba ahí con la mosca detrás de la oreja. Ya me empecé a plantear mi vida de otra forma. Con 52 años me pasó lo de la operación y con 54, al volver a trabajar me dije 'yo he trabajado muchos años, me he dedicado al trabajo enteramente, y también me he formado; yo creo que hay más cosas que hacer en la vida, y yo me quiero prejubilarse'. Prejubilaciones había habido, lo que pasa es que claro, no con mi edad. Había habido pero incluso gente que había estado mucho tiempo enferma, de baja, gente problemática, gente con la que la empresa no estaba contenta y esos casos que se rumorean, a mí eso me parecía injusto. En la Caja -al tener una plantilla tan amplia- todos los temas laborales están centralizados en los diferentes sindicatos que funcionan allí, entonces había una persona del sindicato con la que me llevaba bastante bien, y yo siempre le decía 'yo quiero prejubilarme, Iker', 'no seas pesada, me decía él, que a ti te quedan muchos años todavía'. Y bueno, siempre que había alguna oída que te llegaba de que iba a haber prejubilaciones, yo siempre iba a preguntar al sindicato. Y en un momento dado, el último viernes de febrero fuimos a comer un grupo, entre los que había personas del sindicato también. Estábamos comiendo aquí en el Puerto Viejo de Algorta, y oigo lo que le dice uno a otro, yo estaba aquí a este lado de la mesa y en frente estaban los dos separados por dos personas entre medio, y le dice 'Ay, Iker se me ha olvidado decirte que ha llamado Fulano y que no le interesa, que no le salen los números' y el otro dice 'yo no sé para qué te marean, si dicen que quieren y luego te dicen que no y te dejan al aire'. Y yo digo 'oye, de qué estáis hablando así en clave ¿eh?, no estaréis hablando de prejubilaciones', '¡que pesada!', me dijeron, 'estáis hablando de prejubilaciones, digo, ¿pues quién es?, 'pues Fulano'. Y digo 'qué [...] la empresa anda con prejubilaciones por ahí por debajo', porque yo había oído que jubilaban a los que cumplían 60 ese año. Y el tema es que la Caja tenía unas ganancias, por llamarlo de alguna forma, y para no pagar impuestos habían llegado a un acuerdo con el Gobierno Vasco de hacer Contratos de Relevo, y prejubilarse a gente de una edad, los que cumplían 60 años dentro de ese año, y lo tenían que hacer antes del 30 de marzo. Había gente con 60 años que por problemas laborales o por lo que quieran, no se han querido jubilar y no tenían obligación. Entonces ¿qué pasaba?, que a la empresa le sobraba esa cantidad de dinero y habló con los sindicatos y dijo pues bueno hablad con los que tengan infartos, los que tengan depresiones. Y

yo le digo 'cómo! A los que tienen depresiones y a los que tienen infarto sí, y a mí lo de mi tumor no me sirve!' Dijeron una expresión un poco burda: 'Guadalupe, que tú estas de *puta madre*'. Y yo le digo 'yo sé que estoy bien, por eso estoy trabajando, pero si es un justificante el haber tenido una enfermedad seria y grave, o tiene que tener un motivo la empresa para que digan a esta porque sí, y a este porque no', pues yo creo que puede ser un atenuante, o sea que es una justificación muy clara. Yo tenía tomada la decisión y les dije '¡yo quiero! Tú da mi nombre, porque si me dicen que no, pues soy la primera para el próximo grupo de prejubilaciones', pero luego agregué 'ahora, hay una cosa, no porque yo lo solicite la empresa me va a tratar de forma diferente y me ponga peores condiciones que a los demás', 'no, hombre' me dijeron. Efectivamente, la empresa es muy cicatera como la mayoría de las empresas, pero tampoco hasta ese extremo. Y bueno, pues así fue. Y todos los días '¿entregaste?', 'sí, ya he entregado'. Y me comunicaron el día 20 de marzo que me concedían la prejubilación. Trabajé dos días y luego tuve las vacaciones que me correspondían de esos meses que había trabajado del año, y el día 30 firmé el finiquito. Cuando me aceptaron, me llamaron y me presentaron los números. Entonces yo quería tener una cosa clarísima y si no, no hubiera aceptado. Una de ellas era que por que yo me prejubilase ahora, cuando llegara a los 65 años -que igual no llego-, lo que yo quería era que mi relación con la Seguridad Social y con la pensión fuera exactamente igual que si hubiera estado trabajando hasta los 65, porque yo, después de trabajar tantos años, eso lo considero un derecho. Mientras que si yo ahora en estos años que me quedan hasta los 65, que es mi edad ideal de jubilación, gano menos es algo asumido por mí y lo considero un privilegio, por lo cual no me importa ganar menos cantidad, porque tampoco voy a trabajar, el que me paguen por no hacer nada me parece que ya es mucho. A mí me pagan el 78% del sueldo, pero mensualmente no lo noto demasiado porque lo que han hecho ha sido coger las pagas extraordinarias, que son las dos reglamentarias, las de junio, las de diciembre y una que teníamos por llevar 25 años en la empresa, esas tres pagas te las suman y te lo dividen en doce meses, con lo cual yo no tengo pagas extraordinarias, pero la cantidad que cobro es casi similar a la que cobraba cuando trabajaba. Además que me siguen cotizando a la Seguridad Social.

Y bueno, estoy muy contenta, he tomado una decisión y yo creo que ha estado bien. Igual yo creo que cuando me empeño en las cosas voy y voy. Y me empeñé en prejubilarme. Y bueno, a vivir una vida más tranquila. Hace un año, el día 30 de marzo firmé la prejubilación. Me acuerdo que le dije a mi marido 'mira Juan me pasa esto' y le conté, él me dijo 'yo Guada, lo que tú quieras'. Él, gracias a Dios hoy trabaja, tiene un trabajo bueno; no necesitan de mi sueldo para comer, lo que pasa que te acostumbras también a vivir con tu sueldo. No me gusta que porque yo adopte una vida más cómoda y por vivir de una manera más cómoda privar a mi familia o a mis hijos de estudios o de cualquier cosa. Y además me dije 'si es así, yo lo puedo compensar muy fácil', entonces a la chica que tenía en casa que estaba todos los días hasta las seis de la tarde, le dije 'yo no te voy a echar de esta

casa porque yo he estado muy contenta y ha sido un trabajo común pues has llevado mi casa tanto como yo, pero vete buscando tranquilamente una casa en las mismas condiciones'. Así que cogí una interina, y con lo que pago de menos las horas que me viene la interina ya compenso hasta las pagas extraordinarias. La anterior estaba todos los días, hacía la comida, planchaba, o sea todo, era mi mano derecha y por eso he podido estudiar y hacer muchas cosas, porque si tienes que venir de trabajar y ponerte a limpiar el polvo o hacer la comida, no puedes, o si lo puedes hacer es con mucho más esfuerzo. Entonces yo se lo comenté a una compañera de trabajo con la que solía ir a tomar café de vez en cuando, que estaba embarazada, y me dijo 'huy, pues a mí me interesaría para mí porque voy a tener un niño y si es una persona que ha estado tanto tiempo en tu casa', y le dije 'ya le voy a decir'. Le dije, y la chica que yo tenía vivía en Bilbao y esta también. Entonces ya quedamos desde el día 15 de abril que viniera tres días aquí y dos días donde ella para ver si se gustaban, porque pueden ser dos bellísimas personas pero no encajar. Entonces le encantó, le gustó mucho, porque esta es una chiquita de 43 años, con un aspecto muy agradable, muy limpia, muy fina y muy maja. Y entonces se quedó con ella. Ahora a mí me viene la interina dos días a la semana, tres horas, viene los lunes y los jueves, entonces me limpia la casa y yo me dedico a la comida, a planchar, a pasear y a leer. Y todos muy contentos.

El cambio me ha venido muy bien. De hecho, por ejemplo, los miércoles voy a un curso de música por las mañanas para aprender a escuchar música, o sea, cómo los intérpretes y los autores de música han escrito o han descrito por ejemplo la primavera. Entonces la profesora nos dice 'a ver cómo por medio de la música se puede plasmar la primavera' y nos va poniendo autores y trozos de música para ver que este hace que los pájaros vuelen con la flauta travesera y así. Es una gozada es algo que no podía hacer antes y ahora lo hago. Ahora por la tarde estaba planchando, la cosita del día. Plancho, luego me siento un rato, leo. Y muy bien. No me pesa nada. Creo que tengo la casa muy bien organizada aunque no me dedico a ella en cuerpo y alma porque casi todos los días salgo. Y luego pues, estoy también metida en un partido político, donde también me doy un paseillo por la sede de vez en cuando. Ese partido político tiene una Sociedad Cultural de la cual soy presidenta. Lo era también cuando estaba trabajando, porque no me llevaba mucho tiempo, pero muy agradable. Siempre tengo alguna actividad.

El otro día mi hijo, que ha empezado a trabajar y trabaja mucho y viene muy cansado, además los jóvenes están más cansados de lo que estábamos nosotros, me dice '*ama*, estoy agotado y agobiado, no quiero ir a trabajar', y yo le digo '¡pues no te queda nada hijo!', tiene 26 años. Y, qué tiene de malo el trabajo. Y digo 'estas desempeñando un trabajo para lo que tú has estudiado porque has querido, nadie te ha dicho que estudies esa carrera. Te gusta el trabajo o por lo menos te debería gustar', y dice 'es que no tengo vida social'. Me quedo pensando y le digo 'pero si el trabajo es una vida social extraordinaria'. Yo tengo bastante más relación, si no más por lo menos a partes iguales con gente del trabajo, que los consi-

dero verdaderos amigos y amigas. Tenemos un grupo de la gente de la sucursal que vamos a coger setas todos los años un par de veces. Y yo sigo yendo con ellos, por ejemplo, el miércoles pasado estuvimos comiendo siete personas, cinco chicos y dos chicas del trabajo, es un grupo que tenemos y que nos llevamos bastante bien y que solemos ir a celebrar los cumpleaños. Entonces, yo tengo unas experiencias estupendas con los compañeros y las compañeras de trabajo. Son amigos y amigas casi por muchos años; estuvimos en el mismo habitáculo, con tu mal humor, con tu buen humor, que te llamaba un hijo y que tenía problemas y lo comentabas con la compañera que tenías al lado. No sé. Ha habido compañeros por los que has pasado sin pena ni gloria o que has dicho 'por fin se han ido, que bien'. Pero en general, el trabajo es también una vida social increíble. Yo entiendo que mi hijo está empezando, empezó en septiembre y todo es nuevo y todo le agobia; te asustas un poco pero a mí me parece que es estupendo y positivo. Si lo pongo en el plano personal, el trabajo, al menos el tipo de trabajo que yo he desempeñado me ha hecho quitar muchos complejos. Me explico. Por ejemplo, yo tengo el pelo largo y vas mañana y te lo cortas y te haces una permanente, y te vas a trabajar. Si estas en ventanilla, mientras la gente te está esperando pues te ve, y cuando llegan a uno te dicen '¿qué te has hecho en el pelo?' con una cara de impresión, 'pues rizarme, ¿por qué? ¿no te gusta?', 'no es que no me guste, es que te veo rara', y yo le digo 'mira, por la cara que me has puesto, no te gusta'. Bueno, a la de media hora viene otra y dice 'te estaba viendo en la cola, estás estupenda, qué moderna, qué joven, como te resaltan los ojos'. Y así, en la cotidianeidad de la vida. Yo he sacado una conclusión muy grande, que en el momento que sales a la calle a la mitad de las personas le caes estupendamente, le pareces guapísima, le pareces que vas muy elegante, y la otra mitad te miran y dicen que vulgar o que tal. Conclusión, sé tú misma, pues si siendo tú misma eres feliz, no te preocupes. Es una serie de cosas que las vas aprendiendo en la vida cotidiana. Y eso es por tratar con la gente. Eso cualquiera lo puede extrapolar a un grupo de trabajo donde estás con tres o cinco. Si eres una persona normal, muy maja, pues no tendrás problema con ninguno de los cinco, pero seguro que habrá tres que tú les parezcas estupenda, que se fijan en tus cosas, y otros dos que digan, pues no es tanto. Es eso.

Yo pensaba que mi jubilación me llegaría a la edad normal, o sea a los 65 años; que estaría bastante más mayor; con los hijos ya más organizados, quizás. Y bueno, yo pensaba que iba a acceder a la jubilación un poco cansada ya por edad y por trabajo. Y ahora pienso que no, que a los 65 años es muy probable que mis hijos tengan familia, y entonces estoy un poco a la expectativa. Antes era dejarlo pasar. Y ahora pienso que si hay un cambio de ese tipo familiar yo voy a tener parte activa; que antes, quizás no habría podido tenerla. Estoy muy contenta. Muchas veces me pregunto 'yo, qué decidida fui ¿y si me hubiera ido mal?'. Mal en el sentido que hubiera echado de menos el trabajo, me hubiera sentido en casa muy sola, no sé, que no me sintiese útil. ¡Es que me siento más útil! ¿Qué es lo que más valoro? Que yo soy dueña de mi tiempo, porque aunque tengo unos horarios, que

tengo que preparar una comida, pues un día digo 'me voy a comer con mis amigas' o 'voy a andar', y si no hago las cosas es porque no quiero; y si las hago es porque me apetece. Desde muy joven que no he sido nunca dueña de mi tiempo, siempre he estado pensando en los demás, bien en tema laboral o, por mi modo de ser, en los hijos o en mi marido. Y resulta que considero que son independientes, se han hecho mayores. Puede parecer una tontería, pero ahora soy yo.

¿Cómo me proyecto a futuro? Yo estoy esperando que mi marido que tiene 60 años pueda jubilarse un poco antes de tiempo y poder viajar. Sobre todo ahora le doy mucha envidia. Los primeros días él lo llevaba muy mal. Se iba a la cama y yo me quedaba leyendo. Pero claro, antes me levantaba todos los días a la seis y cuarto de la mañana, con lo cual yo me tenía que acostar muy pronto; si estaba viendo una película o un debate o estaba leyendo, lo tenía que dejar. En cuanto me entra un poco el sueño me iba a la cama. Sin embargo ahora, estoy leyendo un libro y me quedo, estoy viendo una película porque a mí lo único que me gusta de la televisión son las películas o algún debate o así, que hay muy pocos, y me quedo viéndolo, entonces mi marido me dice '¿no tienes sueño?', 'no, no tengo sueño', le respondo. Me levanto de ocho y media a nueve de la mañana, con lo cual pues te da tiempo a todo hasta las dos y media que viene mi marido de trabajar. Él viene a comer a casa porque trabaja relativamente cerca. Cuando me jubilé, mi hijo el pequeño todavía no había terminado la carrera. La terminó este verano, hizo el proyecto de fin de carrera y está trabajando. Es aparejador y trabaja en una obra y viene muy cansado. Con lo cual ahora lo tengo muy bien porque ¡le limpio hasta los zapatos!. Prefiero estar en casa cuando llegan y están ellos. El resto del día no importa porque si me voy nadie me echa de menos. Me gusta mucho el cine, así que como no vienen hasta las ocho, me da tiempo de ir al cine y venir; tengo muchas amigas y también me junto con ellas a tomar café. Yo espero que mi marido me acompañe a viajar. Y por ejemplo, tengo un hijo que ahora está trabajando en Camboya y vive con una finlandesa. Él es mayor, y el día que vaya a tener un nieto o alguna cosa de esas me iré allí. Esperando que dé a luz, un mes o así. El tener esa sensación de decir hago esto porque quiero y puedo hacerlo. Antes tenía que planificarme. Ahora, si me tengo que ir a algún sitio, voy. Por ejemplo, tengo una amiga que tiene una casa en Segovia y en primavera o en verano solía irse con otra amiga y me daba a mí una envidia, porque somos tres amigas. Y ahora si podemos igual un lunes en la mañana nos vamos, dejamos aquí las cosas y nos vamos por tres días. Allí regamos las plantas, hacemos un poco de turismo y luego nos venimos. Y como eso pues un montón de cosas que antes no hacía. Yo comprendo que mi jubilación, mi prejubilación es un poco atípica; no ha sido forzada, y si ha sido forzada ha sido por mi lado, no por la empresa. Ahora me encontré en un evento en el Guggenheim con un representante de la empresa, del departamento de publicidad y se sorprendió mucho que me hubiera prejubilado. Y me dice 'me he enterado que te has prejubilado, cómo así' y fui dura, le dije 'bueno, si yo hubiera estado trabajando en el departamento que tú estas, posiblemente no me hubiera prejubilado'. Eso, igual trabajando no se lo hubiera dicho. Yo creo

que acusó el golpe, ¡y me quedé de contenta y de feliz! Es que además fueron un poco injustos. Yo creo que ese ha sido quizás el punto que a mí me ha hecho plantearme lo de la prejubilación. Bueno esto y mi enfermedad claro, porque si no tienes una enfermedad de este tipo ni te lo planteas. Tengo que ir cada seis meses a revisión. No soy aprensiva y pienso que si me vuelve, pues le volveremos a matar al bicho, como digo yo. Pero no es algo que me quita el sueño. Si las cosas vienen y como no las puedes controlar tú; lo que puedes controlar se controla, y lo que no, aceptarlo y punto. Pero quizás si hubiese estado trabajando en publicidad igual no me hubiera planteado el prejubilarme. Pero es lo que se han perdido ellos y lo que he ganado yo, mis amigas siempre me dicen ‘desde que estas prejubilada te vemos menos que antes’. Y quizás sí. Antes era como si mi tiempo fuera de la empresa y de la gente; ahora mi tiempo es mío. Y si me apetece quedarme lo puedo hacer mañana. Antes yo decía ‘hay que hacer esto’, entonces mi marido siempre me dice ‘tranquila, a ti se te me te en la cabeza hacer una cosa y no paras hasta que la haces’. Y no es una forma así muy insistente, pero sí, si yo tengo algo en mente ¿por qué no voy a hacerlo?

3. *Cambios en la jubilación: su nueva concepción*

3.1. *Orígenes y transformaciones*

Se entiende (Berjano y Llopis 1996: 16) que «las características de la actividad laboral y el cese de la misma [...] han ido evolucionando a lo largo del tiempo». Incluso la edad como categoría social y las características asociadas a ella no han permanecido ajenas al cambio. El concebir la edad cronológica como el principal argumento para la jubilación, en cuanto de ella derivarían realidades como la incapacidad, el absentismo laboral, la declinación física o las enfermedades es un argumento que, avanzado como van los tiempos y los cambios en los estilos de vida y los nuevos descubrimientos en ciencias de la salud, está desfasado en más de un siglo.

Utilizar, por lo tanto, el mismo parámetro o modelo de persona mayor y de mercado y forma de trabajo de hace más de un siglo para definir la situación actual pareciera ser –metodológica y científicamente– inadecuado. Sobre todo si consideramos que «las personas se perciben a sí mismas en la ancianidad configuradas por la institución social de la modernidad que es la jubilación. Las políticas de jubilación fueron creadas sobre la base de una sociedad de producción de masas y de instituciones de masas. Puede preguntarse cómo influirá en el futuro en la identidad personal y en las relaciones sociales los cambios que se producen en la base social y económica de la jubilación» (Bazo 2001: 42).

Los sistemas de seguridad social –asociados a la jubilación– comenzaron a finales del siglo XVIII y comienzos de XIX, solamente para los veteranos de guerra. Mucho antes de este proceso en que el problema de la vejez y su gestión comienza a formar parte de la política social y pública de los gobiernos por medio de la legislación del tema de la jubilación y las pensiones, el cuidado y la atención de los mayores –junto con los individuos más vulnerables de la comunidad– era asumido por personas e instituciones que, por caridad y de acuerdo a una orientación humanitaria, atendían a los más desposeídos, aliviando sus necesidades de subsistencia y asistiéndolos en sus enfermedades (Corporación AÑOS 1999).

En el siglo diecinueve la jubilación y la vejez eran sinónimo de pobreza y limosna. Los trabajadores comenzaron a temer la llegada de aquel momento, pues con la jubilación llegaba la vejez y empeoraban las condiciones de vida para las personas. Las políticas modernas de jubilación son precisamente un producto de ese tiempo tras una larga etapa hasta que se adoptaran políticas de pensión más asentadas bajo la influencia de intereses tanto políticos, económicos como industriales (Phillipson 1993).

En el periodo pre-industrial –al igual como ocurre en la actualidad con algunas actividades hogareñas y agrícolas– los individuos trabajaban toda su vida. Su trabajo y actividad laboral coincidían con su existencia; no se trataba de algo añadido a sus vidas. La jubilación, entendida como el retiro o cese de una labor o trabajo asalariado y el consiguiente cobro de una pensión o equivalente, es un fenómeno relativamente nuevo. Tuvo sus orígenes en Francia, en 1780, con Colbert y en Alemania Bismark la inauguró un siglo después, en 1875. En aquella época fue un hecho que acogía sólo a algunos militares y marinos ancianos. Posteriormente, «con el rápido avance de la técnica, el consiguiente aumento del rendimiento, junto con la mayor duración de la vida y el fenómeno cada vez más endémico del paro, ha ido tomando carta de ciudadanía la jubilación como institución legal» (Arango 1988: 299).

Concebir el inicio formal de la jubilación con Bismark es visto como un intento por establecer las bases de una política social orientada a la protección social de los trabajadores y su positivo retiro: «Bismark planteó en 1881 la necesidad de que el Estado, aprovechando las buenas perspectivas económicas después de finalizar la guerra franco-prusiana, articulara la previsión aseguradora de los accidentes laborales, de la enfermedad, de la invalidez y también de la vejez, que entonces se situaba en los 70 años» (Riera 1999: 29). El modelo contributivo de la Seguridad Social actual, tiene su origen en este acontecimiento. Así se marcaba una de las bases para la configuración del estado del bienestar moderno, junto con determinados derechos de seguridad y bienestar de los trabajadores, y de sus condiciones de trabajo –y retiro a los 65 años–. Según el historiador estadounidense Graebner (Bazo 2001: 38) «la edad de jubilación no sería el resultado de algún suceso fortuito, sino que la jubilación se utiliza como instrumento que permite lograr ciertos objetivos, como aliviar el desempleo y lograr mayor eficiencia».

Diversos acontecimientos, acaecidos a lo largo del siglo veinte han permitido la consolidación del actual modelo de jubilación. Resumible, en tres ideas básicas (Riera 1999): a) el estado debe asegurar su viabilidad y velar por su cumplimiento; b) las pensiones contributivas deben ser similares a aquellas rentas que son producto de un salario; c) la pensión de retiro y las prestaciones económicas de vejez son, al igual que las pensiones contributivas, un derecho de todo ciudadano.

El siglo veinte se inaugura con la creación del Instituto Nacional de Previsión, en 1908. Hasta entonces, en el país la problemática social de la tercera edad era competencia de determinadas instituciones públicas de beneficencia. Estas instituciones, y otras de carácter privado, tienen larga historia y han cumplido un importante papel en cuanto a la asistencia y beneficencia de grupos sociales vulnerables o de alto riesgo. Se trata de instituciones organizadas a base de donaciones de caridad –otras con presupuesto público– para cuya acción se ha reclutado a un grupo de voluntariado con vocación de servicio social y humanitario, que orienta su labor hacia el servicio y la acción social, para atender, ayudar y apoyar a determinados sectores de la población. A pesar de que se buscó reducir las diferencias y

ayudar a los menos afortunados, estos beneficios no permitían que surgiera en ellos un estatus de ciudadanía (Corporación AÑOS 1999). La intervención del estado, en un primer momento, no se alimentaba en una concepción de derechos ciudadanos y de igualdad. Por ello «la mayor parte de la tarea se dejó en manos de la caridad privada, y la idea general, aunque no universal, de las organizaciones caritativas era que sus beneficiarios no tenían derecho personal alguno a reclamar» (Marshall y Bottomore 1998: 40). Aparecen con fuerza las entidades de caridad y beneficencia, sobre todo al abrigo de la Iglesia. Los individuos más necesitados son vistos como des-graciados y meros receptores pasivos de beneficios, sin ninguna capacidad o derecho que ejercer. De todas formas la idea de igualdad está implícita en la de beneficencia-paternalista pero no la de derecho, que deviene de ciudadanía (el ciudadano es aquel que no sólo tiene derechos, sino que también los conoce y los ejerce -conciencia ciudadana-). Si bien este trabajo de voluntariado nunca ha desaparecido⁹, la aparición de una entidad nacional y pública de previsión social resulta enormemente significativa en cuanto las primeras aproximaciones a la persona mayor, como sujeto, ha sido aquella que lo percibe y conceptualiza, desde tiempos muy remotos, únicamente como sujeto de filantropía; en cambio ahora, adquiere un estatus de ciudadanía con deberes y derechos en cuanto trabajador y jubilado (Corporación AÑOS 1999). Con el Retiro Obrero Obligatorio de 1919 se comienza a pagar las primeras pensiones, principalmente dirigidas a los funcionarios públicos. Pero es sólo hasta mediados del siglo veinte cuando se elabora la Ley General de la Seguridad Social, que luego de significativos cambios que establece la actual Constitución, dio lugar al sistema de la Seguridad Social vigente.

Phillipson (1999) por medio de una perspectiva crítica en gerontología, examina e reinterpreta la institución social de jubilación de la post-guerra, y analiza la dinámica social que sostiene la jubilación en un contexto de modernización avanzada que afecta a esta institución. Afirma que la problemática de la jubilación se encuentra justo en la intersección de cambios sociales claves del siglo veinte, pues trasciende hacia una serie de realidades, tales como el mercado de trabajo, el sistema de producción, la seguridad social, el ocio y el consumo. Puesto que también influye en este proceso de institucionalización «el paso del énfasis que se ponía en la producción como motor de la economía, al consumo. Ese cambio lleva a ver a las personas de edad ya no como productoras, sino como consumidoras en su nuevo estatus de jubilación» (Bazo 2001: 28).

El historiador Graebner (1980), en su citado libro *A History of Retirement: The Meaning and Function of an American Institution*, realiza un análisis del proce-

⁹ Actualmente, la beneficencia y la filantropía es un campo muy desarrollado a nivel mundial, sobre todo en relación con la vejez. Probablemente, ya no la mueven sólo sus impulsos originarios -caridad cristiana, sentimiento humanitario, etc.-; ahora, también opera la lógica del mercado, para la cual hacer filantropía es también *un buen negocio* -exención de impuestos, marketing, publicidad, etc. (Corporación AÑOS 1999).

so de institucionalización de la jubilación, teniendo como punto de referencia el desarrollo del sistema capitalista: «En el siglo XIX las empresas no son tan grandes como para pensar en una racionalización del trabajo, además de que eran sociedades eminentemente jóvenes, y donde no existía todavía una clase trabajadora amplia sobre la que aplicar una política obligatoria de retiro. [Pero] conforme el capitalismo avanza y se producen los procesos de urbanización y burocratización crecientes, se desarrolla un sistema de comunicaciones, aumenta también la clase trabajadora y comienza a verse necesaria la planificación de la jubilación» (Bazo 2001: 28).

El crecimiento y el desarrollo del sistema de producción industrial de montaje en cadena, tiene consecuencias directas en la jubilación al reducir las plantillas y acelerar la salida de los trabajadores mayores: «los empresarios tratan de recuperar los costes que tal reducción les produce introduciendo masivamente la tecnología para mejorar la productividad por trabajador. Parece que no fue la tecnología en sí misma la causante de esos cambios, sino la velocidad a que funcionaba lo que hacía difícil su manejo a ciertos grupos de trabajadores como eran los de más edad» (Bazo 2001: 30). Phillipson (1993) por su parte, apunta a que este acelerado desarrollo de la jubilación no solo responde a una cuestión de avances y cambios tecnológicos en el sistema de producción, sino también (a) a que los trabajadores mayores no se incorporaron a las industrias nuevas como sí lo hicieron los más jóvenes, permaneciendo en aquellas que sufrieron el declive industrial; (b) a que comienza a ser vista en términos más generales dentro del sistema capitalista y, (c) a que la jubilación juega un rol importante en los periodos de alto desempleo.

Diez años antes, en su libro sobre jubilación y capitalismo, Phillipson (1982: 3) sostenía que hay una pequeña evidencia de que el capitalismo –en cuanto una forma de expansión económica– puede contribuir con los masivos recursos que requieren las personas de edad. Sin embargo, cuando el capitalismo está en crisis, la rapidez con que estos recursos son removidos, tanto desde los ancianos como de otros grupos, señala o es indicativo de lo endeble de algunas legislaciones y sus formas de operar. De tal forma que «la lógica del capitalismo como un sistema productivo y social es irreconciliable con la satisfacción de las necesidades de las personas». Esto es posible observarlo –según Phillipson– en los momentos de crisis del capitalismo (piénsese en las de los años treinta y ochenta, por ejemplo). En estos periodos, inevitablemente, quienes más se ven afectadas son las personas de la clase trabajadora. Lo que se observa son los intentos del capitalismo por resolver sus problemas reduciendo los niveles de vida de la clase obrera o trabajadora. El aumento en el número de individuos que comienzan a jubilarse anticipadamente es apenas un disfraz que intenta reducir el impacto social del desempleo. Muchos de los que se retiran anticipadamente una vez que sus indemnizaciones por jubilación se han acabado, experimentan más años de pobreza, sin la posibilidad de re-integrarse a su quehacer laboral, excepto en un trabajo de muy baja categoría.

De esta forma el impacto de la jubilación en la vida de las personas de clase trabajadora y de clase media es diferente. Siendo más difícil para la clase trabajadora (Phillipson 1993). A pesar de ello, la jubilación como una realidad generalizada y extendida a todos los sectores de la sociedad ya es un hecho en el siglo veinte. El periodo de pleno empleo de los años cincuenta y sesenta trae consigo el amplio retiro de cohortes en las décadas siguientes y el consiguiente pánico por el aumento del costo de las pensiones por parte de las autoridades. Además, la consolidación de la jubilación en el periodo de la post-guerra se debió también a que después de la jubilación el trabajo pagado comenzaba a perder importancia y a que el retiro laboral se traducía en casi todos los casos en la percepción de una pensión.

Con la institucionalización de la jubilación después de los años cincuenta -y hasta los años setenta-, esta ocupa un lugar importante de interés dentro de las sociedades occidentales. Muchos trabajadores alcanzaban la edad de jubilación y se acogían a ella comenzando una etapa en que el trabajo pagado iba perdiendo significado en su experiencia cotidiana, y donde ya se contaba con un apoyo financiero del estado y del sistema de pensiones. Los gobiernos debían proveer las bases de las ayudas para aquellos que dejaban de trabajar.

En un principio, los trabajadores no sabían bien qué era la jubilación y qué debían esperar de ella. Entre los años cincuenta y sesenta la jubilación comenzó a estar más arraigada en los trabajadores, y se esperaba el evento con expectativas de ingresos que permitieran dar una seguridad a sus familias, en donde en muchos aspectos todo era nuevo para el trabajador que se jubilaba. Esta institución social se desarrolla, como se ha señalado, en un periodo de pleno empleo y con el apoyo de un estado de bienestar relativamente extendido. De esta forma la tripartición del ciclo vital encontró en la jubilación el comienzo de la vejez y de la última etapa de la vida, con unas características estructurales establecidas en relación al mercado de trabajo y al cese laboral a una edad oficialmente establecida tanto para hombres como para mujeres que se habían integrado a la actividad laboral, o sea, la jubilación es experimentada de un modo específico y de acuerdo a las características de una sociedad moderna e industrial.

Avanzados los años setenta la historia de la jubilación da un vuelco importante y sus años de gloria, de influencia y aceptación comienzan a retroceder. Se comienzan a percibir también significativos cambios en los patrones de comportamiento de los retirados, que repercuten en las relaciones intergeneracionales de reciprocidad. De esta forma, la jubilación «se comienza a ver como un instrumento útil para reducir el desempleo, las tasas de rotación, y conseguir una fuerza de trabajo más joven, eficiente y menos reivindicativa [...] los [trabajadores] de más edad, con más derechos, son también más costosos y las empresas tienden a disminuir los costes deshaciéndose de ellos. Además, desde el punto de vista del empleo aparece como el medio idóneo para transferir el trabajo de una generación a otra» (Bazo 2001: 28-9). La crisis del estado de bienestar y del sistema financiero, junto con las altas tasas de desempleo de los años setenta y ochenta, significan un nuevo cambio en

la institución social de la jubilación. La idea de un ciclo vital estable y dividido funcionalmente en educación, trabajo y jubilación comienza a tambalearse y a flexibilizarse con la emergencia de las jubilaciones prematuras (Phillipson 1999) cuestionándose la supuesta estabilidad de la jubilación dentro del curso vital y su significado para los trabajadores y las trabajadoras mayores.

Aquí se produce un cambio importante por cuanto el tema de la jubilación comienza a ser tratado en varias investigaciones desde el punto de vista del vacío entre la salida del mercado de trabajo y la jubilación, y la gran variedad de formas que adquiere la salida definitiva del trabajo. La transición desde el trabajo comienza a estar marcada y gestionada por otras formas institucionales, sistemas y significados. La jubilación como institución permanece pero su rol como reguladora del retiro de los trabajadores se va desinstitucionalizando y mermando la continuidad de la vida activa de los individuos (Guillemard 1991) a la vez que la transición hacia ella y la salida definitiva del mercado de trabajo es cada vez más diversa y compleja, donde el retiro es un medio central de socialización que determina las identidades y los universos simbólicos de los individuos (Guillemard citada en Phillipson 1999).

Los patrones sociales y la naturaleza del trabajo están cambiando y, la naturaleza y la forma de jubilación también. A la vez que la relación entre trabajo y jubilación también está manifestando un cambio significativo (Marshall y Walker 1999) y complejo dado la variedad de formas de experiencias de uno y otra, y de la transición del trabajo a la jubilación. Asimismo la forma en que el trabajo se estructura dentro del ciclo vital, está presentando profundos cambios dentro de las sociedades occidentales industrializadas. La experiencia del ciclo vital de los trabajadores mayores ha estado estrechamente ligada a sus experiencias laborales y al contexto de producción en que se desarrollaron. Las grandes industrias de acero y manufactura en el Estado y en el País Vasco son un buen ejemplo de ello. En estos casos la experiencia en la fábrica trascendía el mero ámbito laboral (la empresa siderúrgica Altos Hornos de Vizcaya tenía escuelas, viviendas, hospitales, un economato).

Estos cambios en el mercado de trabajo y en la jubilación hacen referencia y reflejan una dinámica social más amplia que tiene que ver con la emergencia de sociedades post-industriales y post-modernas (Phillipson 1999, Bazo 2001). Siguiendo a Phillipson (1999) este periodo se caracteriza principalmente por tres rasgos: a) cambio importante al interior de la industria con una mayor flexibilización del trabajo; b) la globalización de la vida social; c) el debilitamiento del estado nación y sus instituciones.

La jubilación de los años cincuenta y sesenta convive con un mercado de trabajo de líneas fordistas y tayloristas y de un capitalismo organizado (Phillipson 1999). Posteriormente, y como ya se ha dicho más arriba, la jubilación como institución se desarrolló en el marco de una sociedad industrial, pero a principios de los años setenta este contexto comienza a cambiar y aquel marco a transformarse, pasando de un «capitalismo organizado» a un «capitalismo desorganizado» cuyas repercusio-

nes y fragmentación se extendió a todas las esferas de la sociedad, pues esta transición hacia una modernidad avanzada incluso conduce a una nueva construcción social de la vejez (Phillipson 1999). De acuerdo con este mismo autor, se puede firmar que el fenómeno de la jubilación prematura refleja claramente los cambios asociados a la discontinuidad y flexibilidad del nuevo sistema de trabajo que caracterizará las futuras trayectorias laborales de trabajadores y trabajadoras. Dentro de las empresas las relaciones con los recursos humanos y sus políticas también se ven influenciadas por las transformaciones y los cambios en la jubilación. Esta transformación de la sociedad industrial se traduce en una nueva visión, definición y significación de la naturaleza de la jubilación y de la vejez.

La jubilación -como también la vejez- es una construcción social institucionalizada y reconocida socialmente. Las transformaciones de esta institución social repercuten tanto en el ámbito laboral como en el sistema de seguridad social. En el trabajo tiene implicancias económico productivas, y en la seguridad social tiene implicancias en la solidaridad y el bienestar social (Marshall y Walker 1999). Los cambios en las características de la vejez, sin duda que están relacionados con la transición de una edad fija de jubilación a nuevas formas más flexibles de salida definitiva del mercado de trabajo. La jubilación como una institución social fijada a los 60 y 65 años, comienza a manifestar cambios importantes. Zubero et al. (2002: 322-3) lo analizan en relación a la definición social de la vejez en el empleo, sosteniendo que «el momento o el umbral en que empieza a considerarse vieja a una persona para desempeñar un trabajo, ser contratado o recibir formación, ya no se sitúa en el momento inmediatamente anterior a la edad ‘normal’ de jubilación (65 años), sino que este momento se ha adelantado considerablemente en el tiempo. Agregando que el umbral de la *vejez* para el trabajo, ya no estaría determinado por la *edad cronológica* (fijada en el momento de la jubilación, antes similar a todos), sino por la *edad funcional* (basada en la creencia de la ineptitud para el trabajo)».

Esos cambios, sin duda, que repercuten en la construcción social de la edad y la vejez. La relación de los trabajadores mayores con el mercado de trabajo también se tambalea. En palabras de estos mismos autores (op. cit.: 329): «La *flexibilidad del trabajo* se plantea en el discurso empresarial como una condición necesaria para posibilitar el crecimiento económico, que se instaura en las relaciones de empleo a través de la estabilidad en los puestos de trabajo, el aumento de la rotación de los mismos, el abaratamiento de la mano de obra y la sustitución de trabajadores, con los cuales se pretende garantizar el incremento de la productividad y la contención de los salarios».

Pareciera haber un consenso entre los empleadores de los diferentes países de la Unión Europea en cuanto a su visión de la salida prematura como una forma de reestructuración de la fuerza de trabajo, y la introducción de mayor flexibilidad, como una característica del mercado de trabajo actual (Jepsen 2002). La ‘flexibilidad’ es la llave maestra con la que se maneja la actividad laboral, y el ingreso y el

retiro del mercado de trabajo. Tanto la entrada como la salida se flexibiliza y los límites varían tardando la entrada y adelantando la salida.

En un nivel más estructural, el retiro anticipado y la salida del mercado de trabajo producto de este derrumbamiento general, es muchas veces entendido más en términos de desempleo que de jubilación. Aunque en el periodo de la post-guerra, los trabajadores mayores en Europa eran vistos y usados como una reserva de mano de obra, puesto que permanecían en momentos de necesidad de trabajadores, pero en tiempos de crisis y recesión eran los primeros en ser expulsados. De esta forma, en el «boom» de finales de los años cincuenta, los trabajadores mayores eran demandados; pero luego en la crisis de los años setenta y ochenta eran invitados a un retiro anticipado (Taylor y Walker 1994, Phillipson 1991, Guillemard 1991 Bazo 2001). Vale decir que en periodos de crisis, cuando todo es cada vez más caro, los trabajadores mayores son impulsados a jubilarse antes, como una forma de reducir o hacer frente al cada vez mayor desempleo en los jóvenes. A la vez, el número de personas de 60 años y más aumenta considerablemente, lo que requiere un significativo incremento de los recursos del estado del bienestar si se quiere mantener los niveles de vida y salud.

La política social ha estado siempre presente tanto en la expulsión como en la retención de los trabajadores mayores, siendo los desempleados más jóvenes el foco de atención en ambos periodos de crisis, de tal forma que la política de empleo de los gobernantes iba principalmente dirigida a los trabajadores desempleados jóvenes. Si bien la igualdad en la edad para la pensión en hombres y mujeres fue también un logro, la salida del mercado de trabajo ya no implica necesariamente el tener derecho a percibir la pensión de jubilación, toda vez que se adelanta la edad de retiro pero no la edad en que se recibe la pensión de la Seguridad Social. Esta se mantiene en los 65 años. Por lo tanto, se presenta una serie de contingencias que el sistema de pensiones muchas veces no prevé. Así, la jubilación, entendida como el derecho a recibir una pensión de la Seguridad Social, no ha cambiado. Pero la jubilación entendida como el retiro o salida definitiva del mercado de trabajo, muestra varias caras y a diferentes edades, de tal forma que la relación entre retiro del mercado laboral y percepción de la pensión de jubilación ha cambiado significativamente. Las políticas de prejubilación de las empresas así lo demuestran. Por lo tanto, la pensión de jubilación ya no es el comienzo de la jubilación (entendida como el término de la vida laboral). Al respecto, Laczko y Phillipson (1991) creen necesario distinguir entre salida prematura (retiro) y jubilación prematura para describir la forma en que las persona mayores han dejado el mercado de trabajo. Esto genera cierta ambigüedad en la definición de la identidad de las persona mayores y en relación con las políticas públicas hacia ese grupo. Se sienten jubilados porque ya se han retirado definitivamente del mercado laboral, pero no son tratados por la política como tales, pues (debido a su edad) no pueden disfrutar de los beneficios sociales y económicos (descuentos, por ejemplo) con los que cuentan los mayores de 65 años y quienes reciben la pensión de jubilación.

En un primer momento el fin de la jubilación no era la búsqueda de «regular el mercado de trabajo, sino de abrir una vía asistencial a los trabajadores de edad que no tenían capacidad para seguir activos» (Riera 1999: 39). De aquí se desprende una idea esencial a la hora de analizar el fenómeno de las prejubilaciones y el mercado de trabajo en la actualidad, que es la distinción entre edad de jubilación y edad de retiro. La primera, dice relación con el sistema de seguridad social, su normativa y funcionamiento. La segunda, depende directamente y se relaciona con el mercado de trabajo y las políticas de empleo vigentes.

Walker y Maltby (1997) afirman que el sistema de pensión de jubilación ya no es el umbral que marca el término de la vida laboral activa y el comienzo de la vida inactiva. Tradicionalmente, los 65 años y el derecho a recibir una pensión de jubilación a esa edad –lo que Zubero et al. (2002: 275) llaman *umbral de vejez en el trabajo*–, marcan el comienzo de la vida laboral inactiva y de la vejez. Pero, en los últimos veinte años, esa relación se ha visto trastocada y la tasa de actividad de los trabajadores mayores va descendiendo paulatinamente. Zubero et al. (2002: 276) exponen el nuevo panorama de la siguiente forma: «Frente a la normalización y el control social de la sociedad industrial fordista en torno a la organización ternaria de la vida activa, en las dos últimas décadas se ha producido una reorganización del ciclo de la vida activa en su tramo superior, definiéndose una nueva fase de transición entre la actividad y la inactividad, provocada por la difuminación de las barreras entre ambas, y por la masiva salida anticipada de trabajadores a través de prejubilaciones».

La salida del mercado de trabajo se produce a edades cada vez más tempranas en gran parte de los países miembros de la Unión Europea. Sólo Grecia, Italia y Portugal se presentan, en el año 1993, como excepciones a este fenómeno, en donde el sistema de pensiones de jubilación sigue determinando el límite entre activo e inactivo. Asimismo y según la encuesta del Eurobarómetro (1992) el 58% de los jubilados encuestados afirmaron no haber querido seguir trabajando al momento de su jubilación (ni en un trabajo a tiempo parcial ni en un trabajo a tiempo completo). Portugal, Italia y Grecia son las excepciones. En estos países la mayoría está a favor de seguir trabajando. Y en Grecia, Portugal, Reino Unido e Irlanda más de un cuarto de los jubilados manifestó que les habría gustado seguir trabajando a tiempo completo (Walker y Maltby 1997).

Laczko y Phillipson (1991) plantean que hemos entrado en un nuevo periodo en la historia de la jubilación. Vale decir, que entre el final de la etapa laboral y la percepción de la pensión de jubilación ha surgido una fase intermedia, sobre todo para el grupo de trabajadores mayores y los de 50 años y más. Las prejubilaciones se enmarcarían dentro de este periodo intermedio. Es un periodo liminal en el rito de jubilación, del paso de activo a pasivo. El paso o la transición entre el trabajo y la jubilación ha cambiado (Laczko y Phillipson 1991, Walker 1997, Guillemard 1993, Bazo 2001, Zubero et al. 2002). Ha cambiado y se ha vuelto cada vez más complejo. Así también, Walker y Maltby (1997) afirman que los cambios y nuevas tenden-

cias en las formas de jubilación, han transformado la noción de trabajador mayor y su relación con el mercado de trabajo. Estos autores proponen un cambio en la definición de ‘trabajador mayor’, que rompa con la noción de proximidad a la edad de jubilación, y que se base en una concepción de empleabilidad en relación con el mercado de trabajo y no de marginación o discriminación. Por su parte, Zubero et al. (2002) también proponen «recuperar la identidad de los mayores como seres activos» en relación a su ocupabilidad y como un recursos productivo y activo tanto social como empresarial.

Asimismo, nuevas formas y mecanismos de protección social, tanto públicos como privados, comienzan a adquirir importancia para la transición entre el trabajo remunerado y la jubilación. Los seguros de vida, las rentas vitalicias, los sistemas de pensiones que ofrecen las entidades financieras han transformado la jubilación en un producto de consumo. Puede cuestionarse si es un derecho que se consume o que se ejerce. El desarrollo del sistema capitalista ha llegado muy lejos y la jubilación acaba siendo una mercancía (Graebner 1980).

Ya no sólo se debe considerar para el análisis de la jubilación las pensiones y el seguro como el principal mecanismo para la jubilación (Walker y Maltby 1997). En el plano nacional y autonómico, por ejemplo, hasta el seguro de desempleo está incluido en el proceso de salida como parte del mecanismo que utilizan las empresas, tanto públicas como privadas, en la prejubilación. En otros países europeos (Alemania, Dinamarca e Irlanda) la percepción del subsidio de desempleo se aplica como un medio para animar la salida temprana de sus trabajadores mayores, como también certificados de incapacidad laboral parcial, que les permiten percibir un beneficio y salir del mercado de trabajo. Estos beneficios por invalidez poseen una presencia más dominante en los países del norte de Europa (Walker y Maltby 1997).

3.2. El concepto de edad social, identidades y diferencias de género

Al hablar de jubilación, como queda expresado en el título de este capítulo, no podemos pensar en un fenómeno inmutable. Al ser ésta una institución social, se encuentra directamente influida y recibe las acciones de la sociedad en la cual se desarrolla. Riera (1999: 35-37) lo expresa de la siguiente forma: «La jubilación en sus términos actuales ya no responde a las necesidades que plantearon sus primeros promotores, [ahora se trata de] el cumplimiento legal que se regula por una edad determinada o por razones relacionadas exclusivamente con la producción». Y si hilamos más fino, nos daremos cuenta que tampoco es tan así, pues en la actualidad, ni siquiera la edad oficial para la jubilación en la mayoría de los países

industrializados -65 años-, se está respetando para establecer la salida del mercado laboral de los trabajadores mayores: «Si la jubilación en su edad oficial ya no tiene nada que ver con el 'retiro obrero' de nuestra incipiente Seguridad Social, ¿qué ocurrirá cuando la jubilación se adelante, en la práctica, diez o más años?».

En términos administrativos, estadísticos y también demográficos, los 65 años marcan el comienzo de la vejez, edad 'oficial' para el retiro del mercado laboral, o sea, de la jubilación. A partir de ahí los individuos son considerados personas mayores o de la tercera edad: «La vejez se define así desde una perspectiva administrativa; es la edad legal la que marca las pautas de comportamiento y la imagen social de las personas, la imagen de su situación individual. Se es viejo porque se cumple una edad determinada que se ha fijado como la edad para retirarse del trabajo» (op. cit.: 38). Se produce de esta forma un desfase o divergencia entre la edad de jubilación, la edad social y la edad cronológica.

El concepto de *edad social* fue acuñado por la psicología evolutiva para explicar de qué forma las sociedades, por medio de sus creencias culturales, establecen una relación entre la edad cronológica de los individuos y los roles y funciones que pueden -y deben- desempeñar (Corporación AÑOS 1999). Como también dar cuenta del conjunto de expectativas que toda la cultura establece en torno a su comportamiento social en las diferentes etapas del ciclo vital. Desde que el individuo nace -y a lo largo de toda su vida- su sociedad, a través del aprendizaje cultural, lo va formando y socializando.

El fenómeno del envejecimiento de las poblaciones pone en evidencia el conflicto entre la edad cronológica, psicológica y la edad social, el cual es característico del mundo industrializado y moderno. Vale decir, de la sociedad actual, y sobre todo en los países desarrollados, que se enfrentan a cambios cada vez más acelerados y vertiginosos. La jubilación -como ya he señalado- es un ejemplo de ello. Es un elemento que conforma el campo de significaciones de la edad social, pues en la cultura occidental se jubila a los 65 años (con algunas variantes de género o regionales) siendo en este caso la edad cronológica la que constituye el punto de referencia para caracterizar la edad social. Y si afirmamos que la edad social implica un proceso de internalización cultural, ella varía según la sociedad y es considerada sólo una estimación referencial, lo cual no impide que posea un claro valor y utilidad social, toda vez que es la misma sociedad la que la organiza y le da significación. La crítica de la psicología evolutiva apunta en esa misma dirección: al tratarse de una construcción social, deja fuera y desestima las diferencias individuales: «las sociedades racionalizan el paso del tiempo de la vida, lo dividen en unidades socialmente relevantes y así se puede decir que transforman el tiempo del calendario (o el tiempo biológico) en tiempo social [...] los sistemas de escalafones y situaciones legales basados en los años emergen en todas las sociedades; deberes, derechos y recompensas se distribuyen diferencialmente a los grupos de edad social que ellos mismos han definido socialmente» (Arango, 1988: 295).

El aumento de la esperanza de vida y la consecuente prolongación del ciclo vital, no se corresponde con la idea de que «con la universalización de la jubilación se ha trazado un límite para el comienzo del último período de la vida, como una constatación de que ya no se puede –o no se debe– seguir trabajando porque no se está en condiciones para ello» (Riera 1999: 38-39). Determinar cuándo y cómo se es persona mayor o de la tercera edad tiene directa relación con la existencia de una frontera que marca el término de una etapa y el comienzo de otra. Por lo tanto, «la vejez se podría definir de otras formas, sin duda, más ajustadas a la realidad y más útiles socialmente. La vejez como etapa vital que tiene el curso individual y que no se limita a unas etapas cronológicas en la que inciden multitud de factores».

Históricamente, los mayores han sido adscritos más a la condición de enfermos que a la de sujetos sociales. El comienzo del milenio ha mostrado cómo los avances sanitarios y cambios tecnológicos del siglo anterior, han permitido retrasar el deterioro y los efectos del proceso de envejecimiento de los individuos. Este tradicional acercamiento a las personas mayores surge como consecuencia de que la geriatría aparece como una de las disciplinas científicas pioneras y tradicionales en la preocupación y el estudio del envejecimiento. Ello es producto de la creencia – culturalmente arraigada– de que la vejez es la etapa del deterioro físico y mental de la persona y el término de la vida. Tal creencia se apoya en estudios realizados con personas institucionalizadas que en su mayoría eran mujeres mayores de 80 años. Sin embargo, cabe destacar que, en la actualidad la gran mayoría de las personas mayores no se encuentran institucionalizadas, e incluso viven de forma autónoma.

La actividad laboral provee a las personas de conexiones sociales que van configurando en ellas una determinada identidad social, insertándose en su sociedad y participando reconocidamente en ella. La ocupación define, en gran medida, la vida social de los individuos. El trabajo no sólo ocupa el tiempo de los individuos, sino que, muchas veces, configura sus vidas, en las cuales el ordenamiento conductual y social que comporta depende, principalmente, de la función laboral que se desempeña, integrando los diversos grupos sociales que constituyen nuestra sociedad moderna. La actividad laboral configura gran parte de nuestra vida y en la sociedad post-industrial no requiere de grandes esfuerzos físicos ni significa un gran desgaste. Además afecta y actúa, necesariamente, sobre el fenómeno de la jubilación. Su cese repercute en la vida de todo individuo, pues significa un cambio y muchas veces pérdida social que no siempre encuentra comprensión o justificación, salvo en la ley. Asimismo, se ve afectada la vida del grupo social y su dinámica, pues vivimos un explícito proceso de longevidad, en el cual con cada año que transcurre se gana un mes de esperanza de vida como promedio. Si se prejubilaba a los 55 años, se tiene la esperanza de vivir entre 25 a 30 años de jubilación. Por lo tanto, más que una tercera edad, la (pre) jubilación constituye una verdadera tercera etapa de la vida. De este modo, las formas de vivir la vejez sufren transforma-

ciones y no sólo en términos de duración sino también en cuanto a su contenido y nuevos significados: «Es de prever que los cambios introducidos por las variaciones en la economía (con mercados globales de trabajo primero, más tarde de consumo también) la introducción creciente de alta tecnología en la producción y servicios, los niveles mayores de educación en la población, y sobre todo en las mujeres, son factores que junto con los cambios demográficos y culturales, pueden llevar a replanteamientos nuevos sobre la duración del tiempo de trabajo y la distribución de los tiempos de trabajo, aprendizaje y ocio» (Bazo 2001: 59).

No puede hablarse del significado social de la jubilación -y de la edad- haciendo abstracción del género. En estudios sobre jubilación, vejez y envejecimiento, la perspectiva de género resulta relevante no sólo como principio estructurador de toda la sociedad humana (Moore 1996) sino también porque el mundo del envejecimiento es y será principalmente femenino. Por ello, se debe marcar una diferencia entre ser mujer mayor y ser hombre mayor. Numerosas perspectivas teóricas enfatizan que, asumiendo determinados cambios en la sociedad actual, las estructuras sociales constantemente producen y perpetúan las diferencias de género (Itzin y Newman 1995) por lo tanto estas se mantienen en los cursos vitales de hombres y mujeres y se manifiestan en su trabajo, jubilación y vejez. Es claro que hombres y mujeres se enfrentan de forma diferente al proceso de envejecimiento porque al igual que el género, la edad es una categoría social, una construcción sociocultural con un fundamento biológico. Así, el género no es algo estático en la vida de hombres y mujeres. El envejecimiento asimismo, es un proceso vital y dinámico que entra en constante interacción con elementos sociales, económicos y fisiológicos entre otros.

Es necesario detenerse, por tanto, para analizar la jubilación en las mujeres, en comparación con la de los hombres. En el caso de la mujer mayor el trabajo y la jubilación presenta particularidades. Se constata que el potencial económico y social de funcionalidad de la mujer mayor es superior al del hombre, ya que el perfil ocupacional del hombre es más rígido. En las sociedades industrializadas este está 'programado' para proveer a la familia, en cambio, la mujer se mueve en la esfera familiar, educacional y social. El hombre, al perder los roles que formaban parte de su identidad social, pierde muchas veces la repercusión que puede tener en el ámbito de lo público.

El trabajo doméstico de la mujer es de gran relevancia para la supervivencia social y cultural, pues ella participa en forma directa en el proceso de socialización de los hijos; sin embargo, se trata de un trabajo sumergido, no reconocido socialmente. La participación de la mujer en trabajos fuera del hogar es mucho menor -en términos formales, al menos- que la de los hombres, dentro de la población activa, «las mujeres han debido renunciar a él [empleo] o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de 'doble presencia' que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y que exige un desdoblamiento del tiempo, de la aten-

ción, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo, lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas» (Silveira 2001). Cuando la mujer desempeña ambos roles (laboral y doméstico), lo hace en forma eficiente y equilibrada. El hecho de que la mujer se desempeñe tanto en la esfera privada (hogar) como en la pública (sociedad) le permite, por un lado, estar más preparada para adaptarse y enfrentar discontinuidades y, por otro, 'nunca se jubila' pues, cuando la mujer abandona la actividad productiva, debe enfrentarse -ahora a tiempo completo- a la actividad reproductiva, es decir, al cuidado de los hijos (en la mayoría de los casos, nietos), al cuidado del esposo y de los ancianos (generalmente sus padres), y atender al sustento de la vida hogareña. Por lo tanto, la mujer no posee un *rol sin rol* como los varones, sino que, con su jubilación en el sector productivo, se enfrenta a una situación *multirólica*, aunque, al igual como ocurre con los hombres, tales roles no son reconocidos ni legitimados socialmente, y por ende, no constituyen un estatus social. Sus características multirólicas no la limitan solamente al refugio en la familia; busca un equilibrio entre las relaciones familiares y otras actividades en el espacio público. Así, entonces, busca la continuidad de sus conexiones sociales.

Los estudios sobre salida del mercado laboral se centran principalmente en una realidad masculina y en las expectativas ante la jubilación de los varones, sin embargo, «la investigación sobre la jubilación tiene que distinguir entre la edad de abandono del trabajo asalariado y la edad a la que las personas se definen como jubiladas, sobre todo al considerar la jubilación de las mujeres» (Arber y Ginn 1996 :115), pues muchas veces -cuando por Ley no es así- los/as trabajadores/as mayores tienden a otorgarle un carácter de obligatoriedad a la jubilación a la edad en que se tiene derecho a recibir una pensión estatal. Por ello resulta interesante conocer la definición de «jubiladas» que de sí mismas hacen las mujeres mayores. En donde el género como categoría socio-antropológica y como componente de la identidad social de los individuos cumple un papel importante en la comprensión y explicación de dicho proceso vital. Ya «el pensamiento feminista ha propiciado el desarrollo de un corpus teórico que analiza con detalle las fuertes vinculaciones entre género y envejecimiento, iluminando crítica y lúcidamente las diferentes posiciones en cuanto a poder y estatus de hombres y mujeres en la jerarquía social» (Arber y Ginn 1996: 8).

Algunas investigaciones (Bernard et al 1996) siguiendo la tradición de investigadores pioneros en este ámbito, han analizado la influencia del trabajo marcado por el género en la vejez de las mujeres, observándose que los prejuicios en contra de la edad se encuentran también relacionados con la pérdida de valoración de la acumulación de experiencia, ya sea laboral o vital. Estas investigaciones resaltan la dimensión de género como tremendamente enriquecedora al acercarnos a la temática de la jubilación y la vejez, principalmente por tres aspectos. Primero, por el lugar de la mujer dentro del mercado laboral, así como el tipo de trabajo que

desempeña y la categoría que alcanza dentro de su vida y actividad laboral. Ello resulta significativo en cuanto muchas veces la discriminación por edad –no sólo en el mercado laboral– suele estar marcada por el género, desfavoreciendo a las trabajadoras mayores y «es probable que este modelo de discriminación sea decisivo para configurar una serie de experiencias que afectan a las mujeres en el trabajo y en la jubilación [y en la forma en que enfrentan su vejez]» (Bernard et al. 1996: 93). Segundo, por la discontinuidad en sus trayectorias laborales. Este hecho provoca la postergación constante del logro de sus objetivos profesionales. La experiencia laboral, principalmente si es de tipo profesional, en mujeres jóvenes suele generar un «modelo de convergencia» en relación a los hombres, en cuanto a la segmentación del curso vital¹⁰. De tal forma que las experiencias laborales de las mujeres, sobre todo mayores, y la estructura de su lugar de trabajo influirían en su jubilación. Tercero, porque la adaptación a la jubilación sería diferente en hombres y mujeres. La situación financiera juega un rol importante; pero también la diferenciación está marcada por el nivel de apego social al lugar de trabajo, cosa que cuando es más alto en las mujeres presentan una actitud menos positiva ante la jubilación que los varones. A pesar de ello, algunas investigaciones –como la de Atchley (1976)¹¹– muestran que los hombres se presentan más temerosos ante los efectos de la jubilación en ellos y su adaptación a este cambio.

La decisión de retiro en varones y mujeres es diferente si se tienen en cuenta los siguientes tres aspectos (Jepsen 2002): a) la posición de las mujeres en el mercado laboral. Participan principalmente en el sector servicios y en trabajos de tiempo parcial; b) sus pensiones son más bajas, en comparación con las de los varones; c) el momento en el que las mujeres dejan el mercado laboral. Puede preguntarse qué aspectos hay detrás de la decisión de una mujer de retirarse del mercado laboral de forma prematura y si estos son sólo familiares. Algunas investigaciones, principalmente de Estados Unidos, concluyen que el impacto de la salud de uno de los esposos en la decisión del retiro, es diferente en hombres y mujeres, en cuanto los varones continúan trabajando para pagar los cuidados de sus esposa. En cambio las mujeres, se retiran prematuramente para proveer, ellas mismas al marido de cuidados que requiera. Sin embargo, no está muy claro si la salida de las mujeres está más relacionada con una necesidad de cuidados de parte de un familiar o por una dependencia económica. Este último caso, es un incentivo para permanecer en el mercado de trabajo. Así, la dependencia de cuidados motivaría la salida prematura y la dependencia financiera motivaría la permanencia (Jepsen 2002).

Las desigualdades de género presentes durante la vida laboral suelen proyectarse hacia la jubilación. Se considera las jubilaciones prematuras una forma de gestión laboral (Bazo 2001). En el caso de las mujeres la salida prematura del mercado laboral suele significar una pobreza prematura durante la vejez: «para muchas muje-

¹⁰ *Segmentación del curso vital*: división entre educación, trabajo y jubilación.

¹¹ *Selected social and psychological differences between men and women in later life*, citada en Arber y Ginn 1996.

res [...] que han vuelto a trabajar después de criar a sus hijos e hijas o que han trabajado con dedicación parcial en oficios manuales, la perspectiva de una pensión reducida convierte la jubilación anticipada en una mala opción» (Bernard et al. 1996: 100). Si una mujer se retira anticipadamente por motivos de salud o de cuidados de algún familiar, lo más probable es que lo haga en torno a los 50 años. También se da una relación estrecha con el retiro anticipado de la pareja. Vale decir, que si el marido se retira prematuramente hay muchas posibilidades que la mujer también lo haga y viceversa –como fue el caso de varios de los entrevistados y entrevistadas durante la presente investigación–.

La cultura con las costumbres, sistema de valores y visión del mundo, está estrechamente ligada al proceso de envejecimiento. Así, por una parte el envejecimiento progresivo de la población activa en el mercado laboral es una consecuencia directa del envejecimiento general de la población, y por otra, los cambios que se han manifestado en la salida del mercado laboral en los últimos años en las sociedades industrializadas se dejan notar, sin duda, en la manera en cómo los propios mayores –varones y mujeres– viven la jubilación y su vejez. Desde un par de décadas se comienza a evidenciar una caída en la participación activa del mercado laboral tanto de hombres como de mujeres mayores. Por otro lado, cuando la salida del mercado laboral de los trabajadores es involuntaria, las causas que la motivan responden por lo general, a necesidades de la empresa –llámese reestructuraciones de plantilla, cierre de la misma o despidos–, o el deterioro de salud del propio trabajador. En el caso de las trabajadoras mayores casadas, según el estudio de Bernard et al. (1996) también se presentan esos motivos ante la salida definitiva e involuntaria del mercado laboral; pero se añaden las necesidades de cuidados y asistencia a terceros y razones familiares. Estas salidas son consideradas no voluntarias en cuanto son motivadas por causas externas y no relacionadas con las expectativas de edad de retiro o jubilación de las trabajadoras mayores.

Así, en la decisión de la mujer de retirarse aparecen tres elementos que parecen ser importantes: en algunos países, la edad de jubilación de las mujeres es anterior a las de los varones; el rol de cuidadoras, y los beneficios de la seguridad social llevan a considerarlas como dependientes. Los trabajadores autónomos y los del sector servicios tienden a retirarse más tarde que los trabajadores del sector industrial y de manufacturas. La salud también constituye un factor que influye en el retiro, así como la composición del hogar, pues si uno de los esposos se retira anticipadamente, hay muchas probabilidades que el otro también lo haga.

3.3. Prejubilación y salida anticipada del mercado de trabajo

Dentro de la UE se observa que en los últimos veinte años, un gran número de personas mayores se ha retirado antes de la edad reglamentaria de jubilación, ge-

neralmente a los 55 años. La reducción de la edad de jubilación o de salida del mercado laboral, es un hecho incuestionable en los países europeos y en gran parte de las sociedades industrializadas. En el mercado laboral hay una tendencia a que tanto hombres como mujeres, se retiren *«at younger ages across successive cohorts, even though cohort-specific employment rates are increasing»* (Phillipson 2002: 4). Al analizar los datos sobre trabajadores mayores se debe distinguir entre la población económicamente activa y la población ocupada. Puesto que en la primera se incluye a los desempleados, y los trabajadores mayores tienen una posibilidad menor de reinserción laboral. Constituyen lo que se llama parados crónicos y que a la larga deriva en la salida temprana del mercado laboral. La tendencia a que las empresas y organizaciones pongan en marcha políticas de jubilación anticipada voluntaria es una realidad en numerosos países de la Unión Europea. Al igual que en el País Vasco, durante la crisis económica de los años setenta y comienzos de los años ochenta, la salida anticipada de los varones, en el resto de Europa estaba fijada casi mayoritariamente a los 50 años. Diez años después, la opción de los empleadores como edad ideal para el retiro de los varones y la percepción de una pensión de jubilación rondaba los 60 años. Así, las cifras de actividad se reducen significativamente después de los 65 años, edad reglamentaria que da derecho a recibir una pensión de la jubilación.

La participación tanto femenina como masculina en el mercado de trabajo para los mayores de 65 años disminuye considerablemente en el total de los países de la Unión. En los años ochenta la salida se adelanta hasta en diez años antes de la edad reglamentaria para recibir una pensión de jubilación. Esta reducción está asociada a la crisis y recesión económica que sufren los países europeos durante ese periodo. Las políticas que se desarrollan durante esos años están fuertemente influenciadas por el alto desempleo juvenil. La creencia rezaba que los viejos debían salir para dejar puestos de trabajo para los jóvenes desempleados. En ningún caso se busca la coexistencia generacional en el interior de la empresa, sino más bien la sustitución de unos trabajadores mayores por unos trabajadores jóvenes. La lógica era «prejubilación como un mecanismo de reducción de desempleo juvenil», o sea, bajo la relación desempleo juvenil/ participación de los mayores en la fuerza laboral. Entonces, a mayor número de jóvenes desempleados, mayor número de trabajadores mayores dejan el mercado de trabajo, siendo las personas entre 55 y 64 años, las que tienen mayores posibilidades de acceder a la jubilación anticipada. La recesión de mediados de los años setenta y principios de los ochenta es uno de los principales factores para explicar esta acelerada caída en la participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo, en gran parte de Europa (Taylor y Walker 1994).

Los empleadores han ido reduciendo significativamente el número de trabajadores mayores en sus empresas por medio de mecanismos propios o del sistema de seguridad social. Así, la salida prematura es un mecanismo socialmente aceptado por los empleadores para reducir sus plantillas. De esta forma «la jubilación y la discri-

minación por edad surgieron a la vez como fenómenos importantes, y no de forma coincidente. La jubilación fue uno de los diversos medios con los que contó la cultura de los negocios comprometida en reestructurar los componentes de la edad de la fuerza de trabajo» (Bazo 2001: 33).

Laczko y Phillipson (1991) están de acuerdo con sus colegas europeos (Walker 1997) en conceptualizar la salida prematura como una manera de marginación de los trabajadores mayores; reduciéndolos sólo a un ejército de reserva de mano de obra que responda ante los cambios de los ciclos económicos y demográficos. Por su parte, la vida laboral cambia al consolidarse «un proceso de discriminación contra los trabajadores de edad»¹².

Se puede identificar dos mecanismos para regular la salida anticipada del mercado de trabajo. Por un lado, la pensión de invalidez. Durante la década de los setenta y ochenta se produce la mayor cantidad de retiros, con su consiguiente cobro de una pensión, por motivos de invalidez. El acceso a la prejubilación se realizaba, casi exclusivamente, por esa vía. De esta forma, «el crecimiento desmesurado de las pensiones de invalidez provocó la alarma de las instituciones públicas y desde mediados de los ochenta se volvió a una práctica más restrictiva de este tipo de medidas y se empezó a desvincularla de la jubilación anticipada» (Riera 1999: 43). Por otro, el seguro de desempleo. Se trata de una prestación cuyo monto es casi como un subsidio de supervivencia. Pueden acceder a él los mayores de 52 años. No se trata de una vía muy beneficiosa a la hora de esperar la pensión de jubilación, sobre todo por la realidad económica que representa.

Las fases del proceso de retiro prematuro y contexto de cambio, pueden ser descritas de la siguiente forma:

1. En países altamente industrializados, de Europa, en los años sesenta: el auge industrial de los años sesenta y setenta alimentó el proceso de desarrollo económico de la sociedad vasca y le significó un importante crecimiento. Su ciudad principal, Bilbao, no se mantiene al margen del proceso: «... a lo largo del siglo XIX se van asentando las bases de la nueva ciudad industrial que, al calor del desarrollo de otros países europeos (Inglaterra, principalmente) y utilizando sus propios recursos naturales (yacimientos de hierro y ría navegable), irá, poco a poco, retomando su hegemonía perdida [...] Bilbao fue adquiriendo el rango de ciudad central, aglutinante de servicios comerciales y financieros, y la Margen Izquierda y Basauri concentraron los núcleos industriales [...]. Así, la margen izquierda de la ría, desde Bilbao hasta Santurce, ve transformado su paisaje urbano en el que factorías y residencias obreras se mezclan con profusión. [...] El incremento demográfico hasta 1900 es particularmente significa-

¹² Guillemard 1993 «Older workers and the labor market» en Walker et al. 1993 *Older People in Europe: Social and Economic Policies: The 1993 Report of the European Community Observatory*. Luxemburgo: Comisión de las Comunidades Europeas. Citado por Bazo 2001: 36.

tivo en las localidades de esa margen, donde se asientan las primeras fábricas de envergadura» (Urrutia 1985: 75 y 82). Este desarrollo se ve fuertemente afectado por la crisis, a nivel internacional, que se vive a mediados de los años setenta y ochenta. Se vislumbra la reconversión industrial¹³ y de la producción, y con ello una cada vez más creciente reestructuración de plantillas, 'sacrificando'¹⁴ a los más próximos a la edad de jubilar.

2. La política industrial, llevada a cabo a partir de 1982, tiene como principal orientación el proceso de reconversión, el cual involucró a más de 800 empresas y no menos de 83.000 trabajadores. Estalla y se consolida la crisis de fines de los setenta y ochenta, con altas y crecientes tasas de paro. Principalmente en jóvenes y trabajadores mayores. Desde ahí «el Estado interviene para evitar el despido masivo de este colectivo que se puede encontrar en una situación muy difícil para volver a encontrar trabajo, convirtiéndose en un parado crónico hasta que le llegue la edad de jubilación. Se trata de facilitar la transición a la jubilación sin pasar por un largo período de desempleo» (Riera 1999: 45). Los trabajadores afectados por reconversión y reestructuración de la empresa reciben indemnización y ayudas públicas por parte del estado español o de las comunidades autónomas; en el sector bancario el proceso de prejubilación es controlado y financiado por la propia empresa. Así surgió el germen de lo que hoy conocemos como prejubilación, o sea, «una situación de hecho y de derecho en la que queda un trabajador por razón de edad, próximo a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social» (López 1998: 86).
3. En los años ochenta el desempleo juvenil no varía mayormente. En relación a los trabajadores mayores y a diferencia de décadas anteriores, «de lo que se trata ya no es de evitar el despido de los trabajadores de más edad, sino de favorecer su salida voluntaria del mercado de trabajo» (Riera 1999: 45). La voluntariedad del proceso es una cuestión meramente formal, pues la otra alternativa es el despido. Obviamente el trabajador aceptará, voluntariamente, su prejubilación. Esta significa retirarse del mercado laboral con una no despreciable indemnización hasta recibir su pensión de jubilación. Condiciones que serían muy diferentes a la hora de no aceptar la propuesta de prejubilación. El trabajador está en todo su derecho de rechazarla, al cabo de lo cual comprobará que los beneficios en términos financieros son significativamente compara-

¹³ La Ley de Reconversión en España, data de 1984. Norma, principalmente, el proceso que debían seguir la siderurgia, el sector textil y el naval. En menos de diez años, se acogen a ella más de 80.000 trabajadores. A pesar de lo beneficiosa que significaba para los prejubilados, el Estado se aleja y da mayor libertad de acción a las empresas.

¹⁴ He utilizado el término 'sacrificio' en el sentido que lo usa Girard (1986: 35) en su libro *El chivo expiatorio*. Barcelona: Anagrama, cuando afirma que «no se elige a las víctimas en virtud de los crímenes que se les atribuyen sino de sus rasgos victimarios, de todo lo que sugiere su afinidad culpable con la crisis... el sentido de la operación, consiste en achacar a las víctimas la responsabilidad de esta crisis y actuar sobre ella destruyéndola, por lo menos, expulsándolas de la comunidad que CONTAMINAN».

tivos. Asimismo, la opción de traslados a otras sucursales de la empresa es un factor que influye claramente en la aceptación de la prejubilación, puesto que el tiempo y el agotamiento que significa tener que viajar día a día a trabajar a un lugar mucho más distante afecta abiertamente la calidad de la vida laboral de los trabajadores mayores. La rutina laboral cotidiana se ve totalmente trastocada y experimenta un descenso en su calidad. Y ante el riesgo de pasar a ser un parado crónico, sin posibilidades de reinserción laboral, la opción de prejubilarse resulta muy tentadora: «Son precisamente las condiciones económicas, los argumentos de peso para convencer de que la propuesta de la empresa es la mejor de las alternativas posibles para todos. Es una operación de ‘compra’ de voluntades. No se plantea la alternativa de seguir o aceptar el dinero; o se acepta la indemnización y las condiciones de la prejubilación, o ‘sólo quedará la vía del despido’ (op. cit.: 73). Así se fueron consolidando verdaderos planes de prejubilación con financiamiento tanto público como del empresariado, a fin de asegurar una contribución económica que favorezca al trabajador saliente y que no le disminuya su fondo a la hora de cobrar su derecho –por edad cumplida– a la pensión de jubilación.

Con el pasar de los años, y debido a lo costoso de la situación, el estado se fue separando de la responsabilidad frente a las prejubilaciones, pues se trataba de una contingencia no prevista por el sistema de Seguridad Social español. En la actualidad, gran parte de los planes de jubilación los ejecutan y administran las propias empresas, ajustándolos a su realidad particular y a sus propios intereses. Lo cual no ha significado, precisamente, una mejora sustantiva en las condiciones en que los trabajadores acceden a la prejubilación. A la vez que «... el cese definitivo de la actividad laboral ha pasado definitivamente a mano de las empresas. Las leyes y las normas son una referencia más como lo son las políticas sociales o de fomento del empleo de las Administraciones Públicas. Pero el centro de decisión ha vuelto, como en el Estado liberal del siglo pasado, a las empresas» (op. cit.: 102). La intervención de los poderes públicos se orienta, fundamentalmente, al ámbito de sus empresas. Y sobre todo en pos de la tranquilidad social que significaba «aligerar las tasas de desempleo porque [con los planes de prejubilación] ya no se creaba más paro, sino que [los trabajadores] cesaban definitivamente como activos» (op. cit.: 54).

Si bien Riera (1999: 44) reconoce que «la raíz de este proceso [reestructuración de plantillas y reconversión industrial] se encuentra en la crisis de los setenta y de una buena parte de los grandes sectores industriales –minería, siderurgia, naval...–, con un peso específico muy destacado del sector público», las motivaciones de las empresas para promover prejubilaciones masivas de sus trabajadores mayores, estriba incuestionablemente en un interés por *abaratar los costes*. En el diario *El Mundo* del 3 de Agosto de 1999, se informaba de la aprobación de un plan de *Banesto* para prejubilarse en el transcurso de un año a 700 trabajadores mayores de 53 años. Para ello se destinarían 21.000 millones de pesetas (con cargo a reservas

voluntarias). El salario que percibirían los trabajadores mayores, caso de acogerse de forma voluntaria a dicho plan, variaría de acuerdo a la edad. Así, a mayor edad, mayor porcentaje salarial: los mayores de 55 años mantendrían el 100% de su salario; los de 54 años, el 95%, y a los de 53 años se les ofrecería el 90% de su salario. Nótese que ya ni siquiera se habla de motivaciones por renovación de plantillas – cosa que supuestamente llevaría a la contratación de trabajadores y trabajadoras jóvenes–, sino que abiertamente se habla de reducir el personal y los costes: «El grupo Banco Santander Central Hispano, del que forma parte Banesto, se encuentra en un proceso de reducción de plantilla. Un total de 3.500 empleados saldrá del banco tras acogerse a prejubilaciones voluntarias desde los 52 años y 700 trabajadores lo harán por razones de edad y bajas incentivadas. Junto a las prejubilaciones, el plan de reducción de costes del grupo contempla, para Banesto, el cierre de un centenar de oficinas hasta final de año». La renovación y rejuvenecimiento de las plantillas, quedaría en una buena intención; sólo en reducidas ocasiones eso es así. Por lo tanto, el argumento del desempleo como causa de la salida prematura de los trabajadores mayores, también se relativiza y se cuestiona. Constatándose que «los planes de sustitución y relevo entre trabajadores con edades cercanas a la jubilación por jóvenes han dado resultados muy pobres por el desinterés mostrado por las empresas en incorporar nuevos empleados con contratos indefinidos» (Riera 1999: 50). Aquí aparecen nuevamente los cambios que se están dando en el mercado laboral, y como la temporalidad y los contratos a tiempo parcial están marcando la pauta y estructurando esta nueva gestión del trabajo y de la edad dentro de éste, a la cual los trabajadores de más edad no han permanecido ajenos y están siendo importantes protagonistas en este proceso de cambio: «Además la jubilación aparece como un conjunto de modelos múltiples y diferente para los distintos grupos de personas jubiladas, que se perciben a sí mismas de diversas formas, debido en buena medida a los cambios en el empleo: a tiempo parcial, contratos temporales, subcontratos. Todo ello conduce a una historia nueva de la jubilación que tiene que ver con los cambios en el empleo que han diluido el consenso y el significado de la jubilación de los tiempos de seguridad en el empleo» (Bazo 2001: 43).

La salida prematura del mercado de trabajo ya no sólo se realiza por la vía de la prejubilación o de la jubilación anticipada sino también por una serie de vías ‘innovadoras’. Tal es el caso del llamado método *científico* de despido, por medio del cual se evalúa el rendimiento de los trabajadores, obteniéndose un *ranking forzado* que «tiene como objetivo aislar al 10% de los trabajadores *prescindibles* que no cumplen con los objetivos de la empresa» (*El País*, 03-06-01). Se trata de un sistema muy severo y exigente de control evaluativo cuyo fin último es deshacerse de aquellos trabajadores menos productivos; y según el criterio de la empresa, el de «acelerar la diversificación de su personal». Esta nueva política de evaluación laboral y productiva está siendo utilizada por grandes firmas norteamericanas, como Microsoft, General Electric y Ford, y ha sido cuestionada y denunciada por varios de sus empleados, considerándola tremendamente discriminatoria y califi-

cándola de «nuevo darwinismo laboral». En 1999 el presidente de la Ford afirmó que «el sistema de *ranking* es una manera de deshacerse de los hombres blancos en sus 50... Es mucho más rápido y económico que las jubilaciones anticipadas» (*El País*, 03-06-01). Por su parte el presidente de General Electric asegura que «una compañía que apuesta su futuro en su gente debe prescindir de ese 10% más bajo y seguir prescindiendo de él cada año para mejorar su nivel de competitividad y liderazgo» (*El País*, 03-06-01).

Incluso el tema del *rejuvenecimiento de plantillas* nos remite a una serie de prejuicios o mitos socialmente consolidados en torno a la edad. Riera (1999: 103) destaca cuatro de ellos por su relación con el mercado laboral: a) no están preparados para adaptarse a las nuevas tecnologías; b) trabajan menos a efectos de absentismo y productividad; c) están menos motivados para cumplir objetivos y formarse, ya que sus posibilidades de ascenso son limitadas, y d) menos versatilidad para la movilidad, la flexibilidad en el empleo.

De esta forma «la ausencia estructural de trabajadores mayores en las empresas termina por ser frustrante y no sólo para los trabajadores mayores, sino también en tanto que perspectiva para los que comienzan su andadura profesional» (Berjano y Llopis 1996: 34). En algunos países nórdicos, la presencia de personas mayores como trabajadoras en las empresas, genera una imagen de humanidad y estabilidad, junto a sentimientos de confianza en la empresa misma y en la población trabajadora joven. El concepto de productividad laboral y económica es percibido de forma distinta, predominando la idea de que «si de golpe y porrazo, la empresa renuncia a contar con los mayores de 50 años, no sólo se ahorrará unos costes, sino que perderá la experiencia, las capacidades y el conocimiento de personas que eran un activo muy importante para su imagen y su sentido de permanencia» (Riera 1999: 104).

Si bien me he apoyado en la definición que López (1998) hace de prejubilación, interesante resulta al respecto, el concepto de *nuevos jubilados* de Berjano y Llopis (1996: 18), por su carácter más bien subjetivo: «trabajadores que, por ajustes laborales o enfermedad, se han visto forzados a abandonar definitivamente la actividad laboral a edades situadas entre los 55 y 60 años, con lo cual no se pueden sentir trabajadores, pero tampoco aceptan la situación de jubilado ya que se sienten capaces de seguir desarrollando la actividad que están ejerciendo». Ahora bien, para evitar confusiones semánticas, se hace necesario distinguir conceptualmente esta realidad de otras. Al respecto, Riera (1999: 47) separa lo que es *prejubilación* de lo que es *jubilación anticipada*, de la siguiente forma: «La jubilación anticipada implica que se tiene derecho a cobrar una pensión al cumplir una edad determinada, anterior a la edad ordinaria. En España pueden acceder a esta posibilidad las personas que han cotizado los años establecidos para tener derecho a la pensión y que hayan sido mutualistas antes del 1 de enero de 1967. [Por el contrario] la prejubilación se produce, precisamente, porque en el momento del cese de la actividad no se tiene derecho a la pensión de jubilación. Se trataría de un desem-

pleado más que debe esperar los años que le falten para llegar a los 60 –en el caso de que tuviera derechos a la jubilación anticipada– o a los 65 años». La edad constituye un elemento central a la hora de determinar si se tiene derecho o no a la pensión, a la vez que «plantea un problema importante en cuanto al derecho al trabajo, que está consagrado formalmente en la mayor parte de las Constituciones en las sociedades actuales, y se extiende a todas las personas como un derecho fundamental» (Bazo 2001: 40). Este derecho a la pensión de jubilación no se agota en el hecho del retiro o cese de la actividad. En la mayoría de los casos –adscritos al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)– la cuantía de la pensión anticipada sufre reducciones, viéndose que «las políticas de jubilación anticipada han llevado a un proceso de exclusión social al negarse a esas personas el acceso a los ingresos y otros aspectos ventajosos de carácter económico, social y psicológico relacionado con el trabajo» (Bazo 2001: 24).

La reducción en la cuantía de la pensión puede aplicarse sobre: a) la base reguladora; b) la edad de jubilación, «en virtud de la cual el beneficiario verá reducida la cuantía de su pensión en un 8% por cada año que decida adelantar su jubilación» (López 1998: 73). Cabe destacar que el que se jubila anticipadamente a los 60 años, o sea, tan sólo cinco años antes de los estipulado, pierde casi la mitad de su pensión –el 40%.

Quedando de la siguiente forma, tal como lo muestra la Tabla 3.1:

Tabla 3.1 Reducción de la pensión de jubilación en relación a la edad de retiro

Edad de jubilación	% de obtención de la base reguladora
60	0,60
61	0,68
62	0,76
63	0,84
64	0,92

* Elaboración propia.

Cabe destacar que la mayor parte de las prejubilaciones no han significado un gran gasto para el sistema de la seguridad social, por cuanto los trabajadores que dejan el mercado laboral no dejan de cotizar. El acuerdo de prejubilaciones contempla que se seguirá cotizando a la Seguridad Social hasta que el trabajador mayor cumpla la edad reglamentaria que le da derecho a percibir la pensión de jubilación, con el fin de que la cuantía de su futura pensión no sufra reducciones de ningún tipo. Distinto es el caso de las jubilaciones anticipadas que sí pueden llegar a significar un mayor gasto para el sistema, en cuanto el trabajador deja definitivamente de aportar por medio de sus cotizaciones. Sin embargo, el gasto resulta relativo pues, la cuantía de la pensión disminuye proporcionalmente a la cantidad de años que se adelanta la jubilación. Al momento de retirarse –anticipadamente– el traba-

jador, se establece un fondo dependiendo de sus años laborales y la categoría laboral –directivos, técnicos, operarios, obreros–, que garantiza el paso por las fases previas a la jubilación propiamente tal, en la cual ya se depende de la administración de acuerdo a los que se haya cotizado. Esta estrategia de prejubilación garantiza que el trabajador se jubila a los 65 años con la misma base que tenía como activo.

Las masivas prejubilaciones que se vivieron en numerosas empresas durante el periodo de reconversión y reestructuración industrial se corresponde con una legislación complementaria por parte del gobierno para sobrellevar y dar cobertura a dicha situación de crisis de la industria pesada en el interior de la sociedad vasca. Desde entonces la prejubilación adquiere un cierto carácter de obligatoriedad a partir de los 55 años; con carácter transitorio, muchas empresas lo rebajaron a los 52 años, que fue una cuestión propia de las empresas. Entonces, hubo un grupo de trabajadores mayores que experimentó una situación de retiro aún más particular, lo que se ha venido a llamar *el colchón*. Desde los 52 años, que coge el Decreto, hasta los 55 años se está en un periodo transitorio que no son ni prejubilados ni activos. Están fuera del mercado laboral. Desde el momento en que se aceptan estas condiciones de retiro no se puede volver a trabajar. De ser así, se pierden todos los beneficios económicos que ello conlleva. Están en su casa y se les está pagando el 90% de su sueldo. Con ello, las empresas ven reducido el capítulo de gastos de personal; cosa fundamental para aquellas que debían presentar balances positivos para poder percibir los fondos sociales del estado. Se estableció así, que dichas medidas se adoptaran en las siguientes fases, según la edad del trabajador mayor:

- 1º «*El colchón*», a los mayores de 52 años y menores de 55. La empresa y el INEM son las entidades que les pagan.
- 2º Prejubilación, a los mayores de 55 y menores de 60. La empresa ha depositado la subvención en alguna Caja que hace de pagadora al prejubilado hasta comenzar a recibir el pago de la Seguridad Social.
- 3º Jubilación anticipada, los mayores de 60 años y menores de 65 años. Ya se tiene derecho a recibir una pensión.
- 4º Jubilación, los mayores de 65 años. Ya se es pensionista de la Seguridad Social y se depende del estado. La Seguridad Social comienza a hacer los pagos de la pensión en función de lo cotizado hasta los 65 años.

Siguiendo la reglamentación establecida por este Decreto, un mismo trabajador si se retira a los 52 años, pasará por más de una de estas cuatro fases, en forma de un retiro escalonado hasta los 65 años, la edad de jubilación. Al llegar a los 65 años se jubilará en las mismas condiciones que si hubiese estado trabajando hasta los 64 años. Esto último porque la empresa le seguirá cotizando por la misma base de cotización que si estuviese en activo, es decir, que durante ese tiempo la empresa paga la

cotización a la Seguridad Social. A pesar de que se les sigue pagando igual como si siguieran trabajando, se han hecho cálculos y a las empresas les era mucho más rentables prejubilarse que tener a esos mayores trabajando. Según un dirigente de una asociación de prejubilados, la Seguridad Social se ahorra del orden de ocho millones de pesetas en un cómputo general. La empresa tampoco pierde porque el gobierno la subvenciona en función del valor que comporta la reestructuración, con lo cual la empresa pone a disposición de la Seguridad Social la cantidad de dinero que corresponda por cada uno de sus trabajadores prejubilados, a fin de darle cobertura en el sistema a cada uno de estos últimos. En periodos de crisis era una tendencia bastante generalizada en empresas siderúrgicas y en otras con mucha mano de obra, que el estado interviniera entrando en el capital de las empresas, con el fin de evitar el escándalo social y el problema social que conllevan los despidos masivos. De esta forma numerosas empresas fueron nacionalizadas y el estado pasó a ser el capitalista.

La reestructuración y reconversión industrial ha sido un proceso largo y doloroso para muchos trabajadores, y que sigue hasta el día de hoy. En *El País* de junio de 2001 se anunciaba la segunda reestructuración de una de las grandes industrias de tubos de acero; esta vez con la venta de la misma. Hasta el momento era estatal; ahora el estado se la vendía a una Sociedad alemana, la cual coge la empresa con las personas que se quedan en condiciones de trabajar. Una de las condiciones de venta es que la entidad compradora debe garantizar un futuro de vida mínimo de 10 años a la empresa que está adquiriendo. Estos procesos de reestructuración deben pasar previamente por la evaluación o aprobación de la Comunidad Europea, la cual dará el visto bueno y subvencionará al gobierno que los ejecuta.

La gestión de la salida prematura del mercado de trabajo por parte de las empresas, no se mantiene ajena al grado de desarrollo del sistema capitalista, sobretodo a nivel financiero. Así, la mayoría de la industria pesada de la margen izquierda de la ría de Bilbao, que experimentó y siguen experimentando procesos de reestructuración con grandes cantidades de trabajadores mayores prejubilados como principal medida, han delegado en la banca y entidades aseguradoras¹⁵ la administración de los fondos destinados al pago de indemnizaciones y de las mensualidades que cobran los mayores hasta cumplir los 65 años y tener derecho a la pensión de jubilación.

Herbertsson (2003) al plantearse la pregunta acerca de las jubilaciones anticipadas, resalta como elementos importantes en este fenómeno la estructura del mercado laboral y las oportunidades de empleo. También destaca las diferencias que se dan entre los diferentes países en cuanto a los niveles de jubilación temprana y la baja en la participación de mano de obra de los trabajadores mayores. Afirma

¹⁵ En el caso de Altos Hornos de Vizcaya, por ejemplo, la compañía aseguradora MAPFRE se encarga actualmente del pago de las pensiones de prejubilación.

que esta diferencia es importante para los gestores de las políticas porque las causas del fenómeno se arraigan más en la política económica y en un aspecto estructural, que en factores culturales o ambientales. En un comienzo, en los años ochenta, las prejubilaciones se desarrollaron como una forma de hacer frente a las altas tasa de paro juvenil. Sin embargo, Herbertsson (2003) afirma que es difícil discernir si el aumento de las prejubilaciones es un resultado directo de los diferentes planes de jubilación anticipada que se llevaron a cabo, o fue más bien una consecuencia indirecta de factores macroeconómicos que generaron altos niveles de desempleo. Interesante planteamiento, sobre todo para la realidad del mercado de trabajo en la actualidad, por un lado los niveles de paro juvenil y desempleo se mantienen todavía altos, y por otro lado, los planes y programas de prejubilación de las empresas han proliferado en los últimos años, y la cantidad de trabajadores mayores que se acogen a ellos también. Los incentivos hacia la jubilación temprana juegan un papel importante en el incremento y mantenimiento del fenómeno, sobre todo en cuanto a la decisión de los trabajadores mayores en optar por esta vía de retiro.

Uno de los más importantes cambio en la política actual es justamente el hecho que la jubilación temprana es una realidad que tiene lugar en algunos países en los cuales la expectativa de vida se ha alargado considerablemente. Esa es la nueva paradoja. Entonces esta combinación de jubilación temprana y mayor esperanza de vida se traduce en un mayor tiempo de inactividad (Herbertsson 2003). El retiro anticipado de los trabajadores mayores conlleva una serie de desafíos económicos, entre ellos, el hecho de que hay una gran capacidad productiva que no esta siendo utilizada por el mercado de trabajo. Esto genera también, según el autor, una carga para el sistema fiscal de pensiones. De tal forma que si esta tendencia sigue en el futuro sería una amenaza para el sistema de seguridad social. En todo caso, esta constante salida de los trabajadores mayores del mercado de trabajo a edades cada vez más jóvenes, sugiere que este grupo esta siendo forzado a retirarse de la fuerza laboral. Se trataría de un grupo de trabajadores que han logrado acumular suficientes ingresos (riqueza) a lo largo de su trayectoria laboral (Herbertsson 2003). El tema de los ingresos es importante. La gran mayoría de los trabajadores mayores suelen tenerlo en cuenta antes de firmar el contrato de prejubilación, verificando que su futura pensión de jubilación no se vea mermada. Si bien la jubilación anticipada significa el despilfarro del capital humano y laboral que representan los trabajadores mayores; a nivel social y familiar es un recurso con muchas potencialidades y un aporte importante como soporte a la familia, barrio y grupos de pares. La jubilación temprana representa para el trabajador actual, no sólo el retiro del mercado de trabajo, sino que se abren una serie de oportunidades recreativas, trabajo voluntario y ocio que ellos también buscan desarrollar.

El motor de la economía está pasando de la producción al consumo. Así, el sistema capitalista ya no necesita a los trabajadores mayores produciendo sino consumiendo (Bazo 2001). Esto sumado a un cada vez mayor desarrollo de la sociedad de ocio, lleva a que los mayores vean como deseable, muchas veces, el retiro pre-

matureo y la consecuente disponibilidad de tiempo libre y para el ocio, a la vez que el sistema sanitario y determinadas políticas sociales les garantizan unas condiciones de vida deseables y dignas. En este mismo sentido, el impacto psicosocial del retiro del mercado laboral en los trabajadores mayores es positivo y se muestra (se vive como) cargado de potencialidades. Por lo tanto, para comprender la construcción y significado de este proceso para los trabajadores mayores hay que dirigir la mirada hacia aspectos sociales y culturales también. En todo caso acceder a las causas relacionadas con estas cuestiones es una tarea compleja y delicada.

3.3.1. Estrategia Pública en el País Vasco: El Contrato de Relevo

El rejuvenecimiento de las plantillas es el principal argumento de la política de prejubilación, cuando esta no es forzosa o por cierre, sino que busca la sustitución de trabajadores de más edad. Cuando la racionalidad y la científicidad caracterizan la gestión empresarial (Bazo 2001: 33) los trabajadores mayores comienzan a verse discriminados y reemplazados por el tipo ideal de trabajador vigoroso, aventurero, creativo y, ante todo, llenos de vitalidad, fuerza y juventud. De esta forma, «el proceso de discriminación se acentuó cuando las empresas empezaron a buscar titulados y especialistas universitarios, de los que la inmensa mayoría era jóvenes». Zubero et al. (2002: 309) lo describen de la siguiente forma para el caso vasco: «La búsqueda del *rejuvenecimiento* de la plantilla determina las prácticas desarrolladas en el ámbito de la *contratación*. Es común la *sustitución* de trabajadores mayores que salen de la empresa en unas condiciones económicas favorables, como frutos de los planes sociales acordados en las grandes empresas, por jóvenes menores de 30 años en la mayoría de los casos [...]. En su discurso legitiman la búsqueda de personal más joven y con una cualificación más alta de base, señalando que los puestos permiten con el tiempo desarrollar a estas personas diferentes habilidades, y llegar a plantear una carrera de evolución dentro de la empresa.

En un contexto más amplio y en vista del déficit de empleo en la Unión Europea, los Consejos europeos de Viena, Cardiff, Colonia y Luxemburgo proponen estrategias para el diseño de una política para afrontar la problemática del desempleo en el plano europeo. La C.A. del País Vasco no se mantiene ajena a las políticas europeas en torno al tema, sobre todo porque la tasa de desempleo que afecta a su población está por encima de la media de la Unión Europea.

En el Consejo de Relaciones Laborales¹⁶ las Centrales Sindicales ELA, LAB, CC.OO. y UGT por una parte, y la Asociación Empresarial CONFEBASK por la otra, suscribieron el llamado *Acuerdo sobre el Empleo*. Dicho acuerdo es producto del diálogo

¹⁶ Entidad de carácter consultivo del Gobierno y el Parlamento Vasco en aspectos sociolaborales, y órgano de encuentro y diálogo de las organizaciones sindicales y confederaciones empresariales o patronal.

go y debate –discusión y consensos– que se llevó a cabo en la mesa del empleo del Consejo de Relaciones Laborales entre estos estamentos. El documento del contempla las siguientes materias:

- Jornada laboral.
- Supresión de las Horas Extraordinarias.
- Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas.
- Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios.

Todas ellas basadas en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de lo que es el Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas la figura del Contrato de Relevo, del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajo, busca el paso gradual a la jubilación a la vez que posibilita o promueve la contratación por tiempo indefinido a jornada completa de un desempleado. Se estima que más de 40.000 personas que actualmente se encuentran trabajando y que están en edad próxima a la jubilación –60 a 65 años– son las potenciales jubiladas por medio del Contrato de Relevo. También se lo promueve como un medio para facilitar la ordenación del tiempo del trabajo en la empresa, puesto que a diferencia del modelo estatal que promueve la contratación a tiempo parcial, la puesta en funcionamiento del modelo en la C. A. del País Vasco establece «la retirada total del trabajador mayor de 60 años y la incorporación a tiempo completo del relevista» (Zubero et al. 2002: 320).

El Gobierno Vasco, mediante el Decreto 267, publicado en el Boletín Oficial del Gobierno Vasco, del día viernes 16 de julio de 1999, por el que se regulan medidas de apoyo al empleo, subvencionará la aplicación del acuerdo firmado en el Consejo de Relaciones Laborales, poniendo especial énfasis en torno al tema de la sustitución y renovación de plantillas, en el sentido de asegurar o avalar que el trabajador que se retira anticipadamente de su actividad laboral perciba el total de la pensión de jubilación; vale decir, que su retiro sea en las mismas condiciones y con los mismos derechos de aquel que se retira con la edad reglamentaria que se contempla para la jubilación, y permitiendo de este modo la contratación e inserción laboral de aquellos colectivos desempleados y con mayor dificultad para acceder a un trabajo. Tal es el caso de los ex toxicómanos, los que han sufrido reclusión penal o los minusválidos que, igualmente, son demandantes del mercado de trabajo. Dentro de los grupos que ‘encabezan las listas’ del desempleo están por un lado las mujeres que duplican la tasa de desempleo masculina, y por otro los jóvenes, que la triplican. Numeroso son también aquellos desempleados que buscan trabajo por primera vez.

El objetivo del Decreto, por lo tanto, es regular el marco de ayuda que el Gobierno Vasco por medio de su Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social,

otorgará para contribuir a la reducción del incremento en la tasa de paro, en especial de aquellos sectores más afectados dentro de la sociedad, como son el juvenil y el femenino. Por medio de esta subvención la Administración Pública del País Vasco –apoyada por la Comunidad Europea y su Fondo Social Europeo– complementará y reforzará los contratos de sustitución y los contratos de relevo, que se contemplan en la legislación estatal para la renovación de plantillas.

Por medio del Decreto se regula también que los ingresos del salario y de la pensión de jubilación no sufran una merma considerable, pues el trabajador por cuenta ajena recibirá el complemento necesario al cese de su actividad laboral. La idea es mantener el ingreso lo más equiparado posible a aquel que se hubiera percibido de haber continuado activo hasta la edad reglamentaria para jubilar.

De esta forma y dentro de un marco de compromisos para la generación de más empleo, esta Comisión bi-estamental (representantes del mundo de la empresa y representantes del mundo del trabajo) propone el Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas para cuya ejecución se requiere de la acción conjunta de diversos actores. Así el Acuerdo supone:

- El retiro (voluntario) anticipado de un/a trabajador/a mayor.
- La contratación de un/a nuevo/a trabajador/a por parte de la empresa donde se ha producido el retiro.
- La Administración Pública asuma la diferencia económica que le supone en su ingreso y pensión de jubilación al retirado anticipado, y el ‘incentivo económico’ que corresponde al empresario por renovar su plantilla contratando de forma indefinida a una persona hasta el momento desempleada.

En el documento «Propuesta de Acuerdo sobre el Empleo, 5 de enero de 1999» en relación al Tercer Acuerdo que es el relativo a la renovación de plantillas se plantean las condiciones bajo las cuales llevar a cabo el «retiro de personal en edad próxima a la jubilación y su sustitución por personal de nueva contratación». Definiendo como *trabajador/a sustituido/a* «la persona que, reuniendo las condiciones generales para la pensión de jubilación, excepto la edad, que deberá ser inferior a la exigida en no más de cinco años, se retire de la empresa en aplicación del Acuerdo» y como *trabajador/a sustituto/a* «la persona en paro o con contrato temporal que se incorpore a la empresa con carácter indefinido en aplicación del Acuerdo» (pp. 6 y 7). De acuerdo con la forma de Contrato de Relevo al trabajador/a que se jubila se le reduce mínimamente su salario durante cinco años desde la fecha del retiro anticipado. Cosa que permite e incentiva la incorporación de un nuevo trabajador –hasta entonces desempleado–. El retiro anticipado del trabajador/a se hace efectivo sólo si ha habido un acuerdo previo entre la empresa y el trabajador/a que opta por el retiro anticipado bajo las condiciones de Contrato de Relevo.

Del análisis del acuerdo se desprende que el Contrato de Relevo lleva implícita una filosofía de discriminación positiva hacia aquellos colectivos más marginados y desvalorizados socialmente. El mismo Decreto, para cada una de las excepciones antes expuestas, dispone que las cuantías de subvención se incrementarán en 1.502,53 euros si la persona contratada fuese mujer. Las ideas sobre las cuales se sustenta esta apuesta del Gobierno Vasco las podemos agrupar en dos principales: a) los jóvenes representan una fuerza laboral preparada para convivir y manejar idóneamente los nuevos sistemas productivos, por su adecuada formación tecnológica; b) la figura de Contrato de Relevo potencia y fomenta la solidaridad intergeneracional.

Pueden analizarse críticamente ambas ideas. Si nos apoyamos en recientes estudios sobre la ancianidad en la C. A. del País Vasco (Bazo 1990, 1992) vemos cómo las siguientes generaciones de personas mayores protagonizarán una nueva vejez. La ancianidad del futuro será una ancianidad más sana, más formada, más larga y saludable. Incluso el argumento se puede dar vuelta porque «las condiciones generales de vida y trabajo están cambiando aceleradamente y no resulta descabellado pensar en prolongar la edad de jubilación, ya que el deterioro severo de la salud llega más tarde» (Bazo y Domínguez-Alcón 1996: 45).

Vivimos un explícito proceso de longevidad. Si se jubila a los 60 años, se tiene la esperanza de vivir varios años más de jubilación. Comparativamente, podemos afirmar que el tiempo para la educación o formación básica, y el tiempo de jubilación, en la C. A. del País Vasco, llegarán a tener –si es que ya no es así– la misma duración. Nos dirigimos hacia la repartición casi equivalente de los tiempos en nuestras experiencias de vida, como propone la socióloga francesa Guillemard (1971): 25 años de formación, 25 años de trabajo –aunque se vislumbra cierta tendencia a reducir los años de trabajo aumentando los de formación–, 25 años de jubilación. Es por ello que hablamos de una tercera etapa de la vida, cuando hablamos de jubilación. Por consiguiente, las formas de vivir la vejez sufren transformaciones. Sin duda, Cuando uno/a tiene de 20 a 30 años por delante espera seguir proyectándose a nivel individual. Y no se puede estar más de 20 años sólo esperando la muerte.

La construcción social de esta etapa de la vida necesariamente tiene que cambiar. Esta política de aislamiento, en espera de la muerte, del ciudadano marginal no vale para un individuo de 50, 55 años o más. El trabajo no es ya la parte esencial de la vida. Si ha sido, perderlo es como quedarse sin sentido de la vida, puesto que el jubilado es considerado una persona que ya no es capaz de trabajar y, sobre todo, no se sabe bien ni está culturalmente definido, qué podría aportar a la vida social. Cuando un adulto trabajador activo –productivo, en términos económicos– se jubila, pierde el estatus social que significaba producir. Al verse privado de sus obligaciones, del cumplimiento de sus ‘deberes sociales’, pierde también su fuente de rol social. Dentro de la sociedad contemporánea no se reconoce un papel institucionalizado para las personas mayores; sí lo hicieron y hacen numerosas so-

ciudades ágrafas¹⁷. Se puede preguntar cuánto tiempo durará el argumento que legitima el saber y conocimiento de los jóvenes para la actividad laboral en desmérito de la experiencia y saberes de los más viejos.

El modelo que sustenta la figura de Relevo es explícitamente funcionalista. Enfatiza elementos normativos que establecen que en el interior de la sociedad se cumplen determinadas funciones graduadas por la edad. En una linealidad los niños juegan, los jóvenes se educan, el adulto trabaja y el mayor se jubila. Desde esta perspectiva si el adulto quiere formarse o el viejo quiere continuar trabajando es visto como una disfuncionalidad dentro del sistema social. Por lo tanto, las personas ocuparíamos determinadas posiciones sociales y ello es funcional para la sociedad. Así, «con su énfasis en lo que es funcional para toda la sociedad la perspectiva funcionalista sólo tiene en cuenta las necesidades de la sociedad dejando de lado las necesidades de los miembros que la componen» (Bazo 2001: 17).

Dentro del funcionalismo, la teoría de la desvinculación plantea el fenómeno de la siguiente manera: el sistema laboral mantiene su equilibrio (natural) puesto que las personas llegadas a cierta edad se desvinculan de la actividad productiva. Acción necesaria para la incorporación del contingente más joven de trabajadores. Si esto es así, el único principio que puede sustentar dicho fin es la solidaridad. Y en este caso en particular, la solidaridad intergeneracional, por cuanto «supone una restricción del derecho al trabajo de un colectivo social [los mayores] para garantizar el ejercicio de ese mismo derecho por otra categoría de la población [los jóvenes]» (Martín y Sastre 1991: 15).

La teoría de la modernización estaría avalando el argumento de la sustitución del trabajador mayor por el joven. De acuerdo con esta teoría el acelerado y ascendente proceso de industrialización de las sociedades modernas trae consigo la necesidad de dominar nuevos y específicos conocimientos. Generalmente, los argumentos del relevo generacional y sustitución de plantillas «se han basado en la necesidad de reestructurar las empresas en situaciones de crisis, así como de mejorar el empleo, y en la incapacidad para la adaptación de las nuevas tecnologías de los trabajadores de edad» (Bazo 2001: 40). Por lo tanto, a mayor industrialización mayor desvalorización de los conocimientos y experiencia de los más ancianos. La introducción de nuevas tecnologías en la industria y la empresa conlleva necesariamente el dominio de una serie de conocimientos antes prescindibles.

¹⁷ Ejemplos etnográficos muestran que en los pueblos bantúes de África las personas de mayor edad eran quienes se encontraban más cerca de las deidades y ello les proporcionaba un enorme prestigio social, pues intercedían, en nombre de su clan, ante los antepasados. También en el pueblo mapuche –comunidad étnica del territorio chileno–, la vejez y la longevidad se asocian a un poder sobrenatural, y los más viejos son valorados por su experiencia y la sabiduría que significa haber vivido más años de la vida; por lo tanto, son estos los que, por su rol de chamanes, caciques o jefes de familia, disfrutan de bienes, poder, autoridad y prestigio social frente al grupo. La cultura judía muestra, de igual modo, una gran valoración por los mayores. En la lengua hebrea el vocablo *zenujim* se utiliza para designar a las personas de edad avanzada, las que, por su experiencia, prudencia y sabiduría están capacitadas para desempeñar funciones públicas. Asimismo, en las culturas ágrafas la tradición oral exalta el papel de las personas mayores, cuya experiencia y conocimientos son indispensables para la transmisión cultural.

Manejar tecnología es manejar conocimientos. En este marco «los trabajadores de mayor edad, atrapados en un próspero pasado y un futuro incierto, parecen resignarse a estar condicionados por una serie de componentes sociales sobre los que poco o nada pueden hacer. A lo largo y ancho de nuestro mundo existe un creciente sentimiento de hallarnos ante un momento de cambio –cambio tan grande en escala que apenas somos capaces de intuir su impacto final–. La vida tal como la conocemos está viéndose alterada en sus trazos fundamentales» (Rifkin 1996: 25).

El modelo que sustenta la figura de Relevo puede asimismo encontrar un contraargumento –en términos positivos– en la misma perspectiva funcionalista. El proceso descrito de la jubilación graduada, en donde el relevado no se desvincula abruptamente de su actividad laboral, puede resultar ritualmente significativo. Desde la antropología el rito de pasaje se celebra como señal de cambio o paso de las personas de un estado social a otro. En tales ritos se distinguen las siguientes etapas: a) *separación*, donde se separa al individuo de su estado anterior; b) *liminaridad*, es un estado marginal respecto al resto de la sociedad o la cultura; c) paso de *reagregación*, donde se consolida la pertenencia a un nuevo estado¹⁸. Todo rito de pasaje, por lo tanto, reafirma y legitima la aparición de un nuevo estatus, facilitando la aceptación social del nuevo rol. En las sociedades industrializadas –como la C. A. del País Vasco– la transición de trabajador (activo) a jubilado no posee una estructura totalmente ritual, cosa que sí ocurre con otras ceremonias de ritos de pasaje, como el matrimonio, el bautizo, o un entierro. A pesar de que se reconoce en el jubilado los servicios prestados en el pasado –cosa también cuestionable, pero supongamos que es así– no se considera como socialmente significativo su futuro estatus y situación como jubilado. La investigación social ha mostrado que a los individuos no se los socializa para ‘no hacer nada’. El acceso a la jubilación por medio de la forma de Contrato de Relevo –que promueve a su vez una jubilación anticipada– puede constituirse en un proceso de enseñanza y preparación ritual hacia la jubilación y el cese definitivo de la actividad laboral. De esta forma el rol de jubilado llega a ser socialmente aceptado y valorado. Ello resulta individual y socialmente significativo porque, dentro de los ritos de paso que existen en estas sociedades, la jubilación «no comporta una posterior integración a la estructura social de forma culturalmente programada: tiene menos posibilidad de reintegración al mundo socialmente valorado –el productivo– un jubilado que una persona condenada a cadena perpetua (que mantiene la esperanza del indulto y el posterior retorno a la sociedad)» (Fericgla 1992: 120).

En las sociedades industrializadas, la mayoría de los ritos de pasaje no posee una estructura formal, y por ello la preparación social del individuo que asumirá un nuevo rol es casi nula. En el caso de la jubilación, siguiendo a Fericgla, al ser éste un rito de exclusión más que de reinserción, el jubilado al concluir el rito, se ve desprovisto de un rol claro y definido que desempeñar. Se entiende así que la ju-

¹⁸ Para una mayor profundización en este punto, ver Van Gennep, 1960 *Los ritos de paso*. Barcelona: Altafulla.

Tabla 3.2 Solicitudes de Contrato de relevo e importes del año 2000

Territorio Histórico	Solicitudes registradas	Solicitudes concedidas	Importe (en pesetas)
Álava	90	85	67.865.342
Vizcaya	243	228	188.713.782
Guipúzcoa	360	336	273.373.058
Total CAPV	693	649	529.952.182

* Fuente: CONFEBASK 2001.

Tabla 3.3 Solicitudes de Contrato de relevo e importes, a Mayo de 2001

Territorio Histórico	Solicitudes registradas	Solicitudes concedidas	Importe (en pesetas)
Álava	30	26	20.080.342
Vizcaya	175	157	131.599.018
Guipúzcoa	145	122	96.700.186
Total CAPV	350	305	248.379.546

* Fuente: CONFEBASK 2001

bilación es un rito de paso desestructurador, en donde las personas abandonan una categoría social tan abruptamente, pues de un día para otro se deja de ser trabajador y se pasa a ser jubilado, el paso es tan rápido que la persona no logra asimilar el cambio. Algo que evita el Contrato de Relevo al promover la jubilación como un *proceso* de salida y de entrada. Mas esto no necesariamente es así. En conversaciones con empresarios, constaté que la reducción de jornada de la persona relevada, en la práctica llega al cien por cien. Vale decir, que en el fondo es tan mínimo el tiempo -en horas diarias- que el trabajador mayor debe seguir trabajando, que incluso al mismo empresario le sale más costoso que éste se siga presentando en su puesto de trabajo como relevado. Desde el punto de vista de la empresa, el trabajador mayor que se ha acogido al Contrato de Relevo *no es un prejubilado*, es un trabajador a tiempo parcial, aunque en la práctica no le trabaje ninguna hora a la empresa. Lo que la empresa se «ahorra» en no tener que pagar al trabajador joven por concepto de antigüedad, se lo paga al trabajador mayor relevado. Las tablas 3.2 y 3.3 muestran las solicitudes registradas y concedidas a las empresas para que ejecuten el Contrato de Relevo en los tres territorios históricos de la C. A. del País Vasco para el periodo 2000-2001.

La ‘filosofía’ del Contrato de Relevo y su difusión a través de los medios de comunicación crean imágenes discriminatorias de la vejez. En el periódico *El Diario Vasco* del día 31 de enero del año 2000, al describir las características del Contrato se lee: «...supone, además, un incentivo para la incorporación al mundo laboral

de miles de jóvenes desempleados que aportarán formación tecnológica y productividad a la empresa [...] El Contrato de Relevo facilita la creación de empleo y fomenta la solidaridad intergeneracional». De la cita se desprende que los viejos/as son improductivos y ya no aportan a la empresa lo que ella requiere de un trabajador/a. Y el deber –ciudadano y solidario– del trabajador mayor es retirarse, incluso antes, para impedir que *miles de jóvenes* sigan engrosando las filas del paro. Desde una perspectiva sociológica la pregunta sería: ¿estamos fomentando la solidaridad o un conflicto entre ambas generaciones? No se trata de que dejemos a los jóvenes sin ejercer su derecho al trabajo como cualquier otro ciudadano, incluso dicho Contrato sin duda que facilita la generación de empleo, puesto que si hay un retirado, necesariamente tiene que haber un sustituto. Pero ¿es imprescindible promover la discriminación laboral en las personas mayores para ello? Pareciera que son los viejos quienes están quitando los puestos de trabajo o frenando la incorporación de las nuevas generaciones al trabajo.

La propuesta de Contrato de Relevo aparece como una salida viable a la preocupante situación de desempleo que viene viviendo la C. A. del País Vasco en estos últimos años. El problema está en que depende demasiado de dicha contingencia y ello la hace ser una estrategia inestable frente a la estabilidad que significa mantener los niveles de ocupación social. En un lenguaje coloquial es «pan para hoy y hambre para mañana». Apoyándome en la demografía, la estadística y la sociología, se observa cómo la tasa de natalidad que presenta el País Vasco no le da muchos años de vida al Contrato de Relevo. Si se piensa que cada vez vivimos más años y que la esperanza de vida en España a los 65 años se sitúa en 81 años para los hombres y 85 para las mujeres -sin considerar la significativa proporción de personas centenarias existentes y que se llega más saludable y jovial a la vejez¹⁹ ¿tendrá sentido jubilarse antes? Las personas mayores en un futuro cercano, estarán preparadas para jubilarse cinco y hasta diez años después de la edad con que se jubila en la actualidad. Incluso será por medio una política pública que se decretará, pues al mantenerse tan baja la tasa de natalidad dentro de un par de décadas ya no habrá ‘sustitutos’ y los trabajadores mayores permanecerán más tiempo en sus puestos de trabajo. También porque si se han incorporado más tardíamente a la actividad laboral producto de mayor cantidad de años de estudio y formación, eso se traduce en que sus fondos de pensión contarán con menos años de cotizaciones, lo que justifica el pensar en retirarse después de los 65 años.

Resumiendo, dentro de lo que significa el problema de la falta de empleo aparece una serie de otros fenómenos que repercuten directamente en aquel. Como es la satisfacción de las proyecciones de los diversos sistemas de pensiones estatales, que ven aumentar el coeficiente de dependencia, vale decir, el porcentaje de la

¹⁹ Investigaciones en medicina y geriatría han comprobado que las enfermedades crónicas durante la vejez se manifiestan solo significativamente después de los 80 años (Bond et al. 1993, Briggs 1993).

población en edad de jubilación (mayores de 65 años) con respecto a la población en edad de actividad laboral (entre 16 y 64 años). Para la Unión Europea, este porcentaje, en 1990 era del 21% y se estima que en el 2040 puede alcanzar el 43%. Ello muestra que si en el año 1995 por cada persona jubilada había cuatro en edad de trabajar, «dentro de cincuenta años [...] por cada persona jubilada habrá algo más de una en edad de trabajar» (Gual 1996: 8). La estrategia para la creación de empleo del Contrato de Relevo se potencia como viable en la actualidad, mas sin considerar que «cada vez que un trabajador maduro abandona, antes de tiempo, su puesto de trabajo no se está creando un nuevo empleo, sino que se destruye. A lo sumo, se sustituye un empleo estable por otro mucho más precario» (Riera 1999: 109). Y si miramos un poco más allá, al futuro del trabajo humano, ya el escenario sociodemográfico y económico será muy distinto y no proporcionará las bases sociopolíticas para su ejecución.

4. Conclusiones

La presente investigación es un análisis sociológico de la institución social de la jubilación y de las consecuencias en las vidas de las personas de los procesos de prejubilación llevadas a cabo en las sociedades industrializadas, como es el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco en las dos últimas décadas del siglo XX. El análisis se realiza tomando en cuenta varias hipótesis: a) la jubilación prematura responde a características del mercado laboral, pero también al tipo de trayectoria laboral de los/as trabajadores/as mayores; b) los/as trabajadores/as mayores sienten que se les priva de su derecho a trabajar hasta la edad de la pensión de jubilación, pero a la vez desean el retiro prematuro; c) las mujeres generan estrategias familiares y hogareñas para enfrentar la transición prematura a la jubilación; d) los varones tienden a generar estrategias sociales-asociativas para enfrentar la transición a la jubilación.

Del análisis sociológico de la institución social de la jubilación en las sociedades post-industriales puede concluirse en primer lugar que por un lado, el mercado laboral expulsa a sus trabajadores y trabajadoras mayores en busca de una renovación y rejuvenecimiento de sus plantillas. Por otro, esas personas pertenecen a una generación que comenzó a trabajar muy tempranamente y en forma continua, debido principalmente a la proliferación de empleo industrial en décadas anteriores. Eso lleva a que muchas de esas personas deseen el retiro prematuro del mercado laboral pues se sienten cansadas por sus largas trayectorias laborales y con expectativas de vivir más años en buenas condiciones de salud. Las condiciones económicas favorables y el mantenimiento de unos salarios altos son un catalizador importante a la hora de plantearse la salida prematura. A la vez que son el velo que cubre el mecanismo, ya abiertamente utilizado (e institucionalizado) de discriminación laboral por edad. Paradójicamente, las mejores condiciones laborales en cuanto a seguridad en el trabajo, la consolidación de una Seguridad Social y una serie de derechos laborales (reducción de jornada laboral, vacaciones, permisos por maternidad) obtenidos a lo largo del tiempo, no se condicen con las actuales políticas de gestión y producción de las empresas. Esto genera un descontento y falta de identificación de los trabajadores y trabajadoras mayores con la empresa en la que han trabajado por más de treinta años, y en la cual han desarrollado prácticamente el total de su trayectoria laboral.

Estructuralmente en el tema de las prejubilaciones es posible identificar dos periodos claramente diferenciados por sus causas macroestructurales y por sus principales motivaciones socio individuales de salida prematura. El primero de ellos corresponde al periodo de crisis de la industria siderúrgica y naval -entre otras- en Europa, España y País Vasco que se tradujo en un duro proceso de reconversión y

reestructuración industrial que significó la salida definitiva de cientos de trabajadores y trabajadoras del mercado de trabajo antes de los 65 años por la vía de la prejubilación. El segundo periodo identificado corresponde a las prejubilaciones más recientes del sector servicios, bancario y telecomunicaciones entre otros. El periodo anterior marca una diferencia con los actuales y continuos planes de prejubilación de las empresas privadas, multinacionales y los conflictos laborales asociados a ellos –Sintel de Telefónica, por ejemplo– donde siempre una de las salidas al conflicto termina siendo las prejubilaciones de los trabajadores y trabajadoras de edad. Podría presentarse de forma resumida en el cuadro siguiente:

Causas y motivaciones hacia la salida prematura del mercado de trabajo en dos periodos

Periodo	Nivel estructural	Nivel socio-individual
1970-1980	Crisis económica	- Prolongadas trayectorias laborales
1990-2003	Demanda de fuerza de trabajo Gestión de la edad en el trabajo	- Prolongadas trayectorias laborales - Otras oportunidades sociales y de ocio

Al momento de terminar la presente investigación aparece en los medios de comunicación del país que una de las empresas más grandes en telecomunicaciones española anuncia la presentación de una propuesta de ERE²⁰ a los sindicatos para su filial en España. En dicha propuesta la multinacional incluiría la reducción de su plantilla en 15.000 trabajadores/as en un periodo de cinco años. Según lo anunciado a los medios de comunicación esta regulación de plantilla «será de carácter voluntario, universal y no discriminatorio en las bajas», aclarando que no significará gasto alguno para la Seguridad Social. Cabe destacar también que el adjetivo utilizado por la empresa para caracterizar dicho plan es «social», agregando explícitamente que de acuerdo a las condiciones que contempla la propuestas, esta «no fija un límite de edad». La voz «prejubilación» no aparece citada en ninguno de los medios que difunden la noticia. Por otra parte, las autoridades salen inmediatamente a la palestra declarando que «este ERE es una excepción en una España que está creando empleo» y manifestando su comprensión ante una compañía que debe competir en el mercado. Un mes después de anunciada esta noticia, se puede leer en otros medios de comunicación que otras empresas de telecomunicaciones inician nuevos expediente de regulación de empleo. La gestión de los recursos humanos que pasa por la expulsión del mercado laboral de los trabajadores y trabajadoras mayores también se rige por la leyes del mercado y forma parte de las estrategias de competencia. A los trabajadores y trabajadoras mayores les ha tocado vivir también un cambio significativo en las relaciones laborales, no sólo en la forma de producción.

²⁰ Expediente de Regulación de Empleo.

Los trabajadores mayores son un recurso humano que el mercado laboral despilfarró por medio de los procesos de prejubilación. Del análisis realizado en la presente investigación se desprende que si el mercado laboral y las empresas dieran a los trabajadores y trabajadoras de 50 y más años, el reconocimiento y el lugar que se merecen, de acuerdo a su experiencia y conocimientos, dentro de sus empresas y lugares de trabajo, muchos varones y mujeres no optarían tan fácilmente por la salida temprana; a no ser que los motiven razones de salud o familiares (sobre todo en mujeres que han tenido que seguir asumiendo el rol de cuidadoras en el ámbito privado durante toda su trayectoria laboral).

La ideología laboral imperante en el actual sistema discrepa de la cultura de trabajo en que se socializaron y desarrollaron su actividad los trabajadores y trabajadoras mayores. En el último tiempo se ha estado promoviendo, y el mercado de trabajo ha ido gestando, una cultura laboral con la cual los trabajadores mayores no logran identificarse ni buscan asimilarla. Es una cultura del trabajo con otros códigos, fines y formas de hacer. Es una cultura en la cual las relaciones interpersonales y con el lugar de trabajo son diferentes. El trabajador mayor comienza a experimentar un cierto desarraigo con esa cultura laboral, y ante ello, la prejubilación es vista muchas veces como la salida más inmediata. Una pregunta que dejó abierta para próximas investigaciones y que también resulta clave para una mayor comprensión del fenómeno de las prejubilaciones es ¿qué concepto tienen las empresas de sus trabajadores mayores? ¿Son acaso sólo una masa de hombres y mujeres en sus plantillas que hay que renovar y rejuvenecer? Son personas que fueron socializadas dentro de una cultura laboral tradicional que no obedece a los intereses, estilos y formas de hacer de la empresa en la actualidad. Un trabajador o trabajadora mayor puede estar muy motivado en su trabajo y desempeño laboral y rechazar y posponer la propuesta que la empresa le hace de prejubilación. Mas, dicha prórroga nunca llega más allá de uno o dos años. Asimismo, si son razones familiares y/o económicas las que mueven al trabajador o trabajadora a rechazar la propuesta de prejubilación, no pasarán más de dos o tres años antes de que la empresa vuelva a insistir, ya sea directa o indirectamente por medio de presiones laborales o traslados. De todas formas, y aunque la opción es voluntaria y las condiciones económicas favorables, la prejubilación siempre conlleva una carencia importante. Si el tipo de trabajo desempeñado es un factor importante a la hora de valorar la salida prematura, la relación con la empresa y el quehacer laboral llega a constituir un factor muy potente en el deseo de retirarse y aceptar 'jubilarse' antes de los 65 años. En la mayoría de los casos –tanto en varones como en mujeres– y sobre todo del sector servicios, se deja ver en sus relatos de vida un descontento con las políticas de sus empresas que han llevado a cambios drásticos en la organización o a los procesos de prejubilación. A pesar de que firman voluntariamente la salida, siempre perdura un sentimiento de haber sido expulsados e infravalorados como trabajadores. Sin duda que «estas nuevas prácticas han fijado nuevos umbrales para entrar en la vejez y redefinido las fronteras entre actividad y jubilación» (Guillemard 1991: 38). Se han establecido, a lo largo del ciclo vital, nuevas relaciones entre edad

y empleo. Manifestándose directamente en la resignificación de los tiempos. Tiempos vitales y tiempos laborales. Para los propios mayores el tema genera un doble sentimiento.

Se observa que la salida del mercado de trabajo por la vía de la prejubilación es muy distinta a salir con los años cumplidos o a optar por anticipar la salida por voluntad propia. Se tiene tan asimilado ya el límite de los 65 años que salir antes genera un sentimiento de incompreensión, decepción, e incluso de injusticia, aunque se observa que muchas veces los trabajadores y trabajadoras mayores justifican su salida prematura más de lo que lo hacen sus propios mentores o gestores. Los efectos los conocen muy bien. A sus causas se buscan respuestas lógicas y necesariamente coherentes. Al acercarnos al colectivo de personas mayores prejubiladas, a pesar de todo, no queda claro la autodefinición. A lo largo de sus discursos utilizan indistintamente la voz *prejubilado* y *jubilado*, incluso el de *trabajadores pasivos* al referirse a ellos mismos. Son conscientes de que su situación responde a un proceso y a un momento dado en la historia de la industria pesada, que ellos tienen muy claro, incluso la justifican y encuentran respuestas lo más claras y reales posibles. Saben y conocen claramente el por qué y el cómo, saben lo que no son, pero no logran delimitar el qué son. En el caso de los prejubilados/as de otros sectores de la economía y la producción ocurre el mismo fenómeno. Sencillamente un prejubilado y un jubilado no son lo mismo. El sentimiento que genera en cada uno de ellos la salida del mercado de trabajo es diferente. Aunque el jubilado esté en desacuerdo con su salida del mercado de trabajo, el carácter institucional o de institución social de la jubilación hace que esa realidad sea diferente a la de un prejubilado. En este último se manifiesta con mayor fuerza el sentimiento de privación de un derecho, del derecho al trabajo. Luego, en la etapa post-laboral, lo que se empieza a pensar en términos de derechos ya no es el trabajo, sino el derecho a la pensión de jubilación íntegra. Los años trabajados son muchos, así pues su derecho como trabajadores y trabajadoras mayores es la jubilación, la pensión.

En muchos casos se está conforme con los resultados obtenidos, sin embargo, la prejubilación como fenómeno sociolaboral es de lleno rechazada. Los actos de habla utilizados para referirse a ella dejan ver que se la concibe principalmente como una realidad que traspasa todas las normas y valores de un orden social dado en todos sus niveles: legales (crimen), religiosos (pecado), humanos (salvaje, barbaridad), ideológicos (surrealista). Como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

*era un crimen
es un pecado mortal
esas prejubilaciones salvajes
es una cosa surrealista del todo
es una barbaridad lo de las prejubilaciones
está anulando la vida, le han truncado la vida*

Significativo resulta también que cuando las personas prejubiladas se refieren a su retiro prematuro los actos de habla que utilizan son *marcharse para casa; nos echaron para casa; Gutiérrez pa' casa; nos fuimos pa' casita*. El espacio «casa» es muy potente, pues cuando ya te vas para casa ya no hay vuelta atrás, laboralmente hablando. Por el contrario, actos de habla tales como *echar a la calle; si echas a los jóvenes cuántos años a la calle; o te marchas o te vas a la calle* tienen una connotación diferente, los jóvenes se van a la «calle» porque son parados. Si te echan para la «calle» eres un desempleado, o sea, el hecho de permanecer -metafóricamente- en el espacio público «calle» significa que ese trabajador o trabajadora tiene la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral, de hecho aún está visible. Estar en «casa» es estar en otro espacio, no se pertenece más al espacio público (laboralmente hablando) ni se es visible y reconocido por el mercado de trabajo como un potencial recurso laboral.

Dentro de la estructura temporal de la vida de las personas hay una serie de elementos que revisten especial importancia pues dicen relación con sus trayectorias laborales y sus categorías sociales a lo largo del tiempo y del transcurso de sus vidas. La salida del trabajo y el fin de la vida laboral ocurre cada vez a edades más diversas, a pesar de que la expectativa de retiro aún está en la edad formal para la pensión de jubilación. Pareciera ser que muchas veces la identidad de las personas mayores está fuertemente marcada por la percepción de la pensión de jubilación, pues comienzan a sentirse «viejos/as» después de los 65 años, cuando ya comienzan a percibir la pensión de la Seguridad Social. Por lo tanto, muchas veces más que la salida del mercado de trabajo, en muchos casos llegar a los 65 años los hace sentirse diferentes, más viejos o viejas. Cuando se decide adelantar voluntariamente la salida prematura, o sea, esta es deseada, se transforma en una verdadera encrucijada, pues cabe la posibilidad que se esté tomando el camino equivocado. Cosa que no ocurre con la jubilación a los 65 años, pues por su carácter institucional y socialmente aceptado como el momento del retiro, éste no conlleva la toma de una decisión y la bifurcación de caminos.

La presente investigación analizando la experiencia de la prejubilación y su transición, muestra que la jubilación más que un evento, es un proceso que puede ser prolongado y difícil, sobre todo si significa el descenso en el desempeño profesional. El andro y etnocentrismo del modelo de trabajador varón en un trabajo continuo y a tiempo completo, distorsiona la percepción más real de la existencia de una gran diversidad dentro del mercado de trabajo. De igual forma, el etno y androcentrismo del modelo «Imsero» de jubilado varón con 65 años, con una pensión de la Seguridad Social y sin ningún contratiempo es la pauta que siguen los gestores de políticas y las autoridades. La jubilación va adquiriendo variedad de formas y de edades. La prejubilación es una de ellas. Al mismo tiempo la jubilación gradual a través de trabajo a tiempo parcial no parece haber arraigado en el sistema laboral español y vasco. La salida precoz es definitiva y de un-día-para-otro.

Las personas (pre) jubiladas sienten que es momento de descanso y de disponer de su tiempo, a la vez que muchas de ellas cuentan con unas condiciones económicas propicias para no seguir trabajando y poder adelantar su retiro definitivo del mercado de trabajo. Esto no significa un rechazo al trabajo o a lo que él representa en sus vidas. En general lo valoran como algo significativo y que forma parte importante en la vida de cada una –o lo formó–. Guardan un sentimiento de ‘misión cumplida’, así que ahora es tiempo de no-trabajo. Las personas (pre) jubiladas poseen una percepción del tiempo extendido y dominado por ellos. El tiempo adquiere un carácter personal, propio. Ellas lo manipulan, lo organizan, lo usan de acuerdo a sus necesidades y deseos. El tiempo ya no es algo escaso o de otros. Ahora les pertenece, son dueñas de su propio tiempo. Se trata de generaciones en las cuales socialmente el tiempo laboral y el tiempo de ocio estuvieron siempre en una relación dicotómica. El tiempo laboral absorbía completamente el tiempo propio, el tiempo libre. Al encontrarse ‘encerradas’ en el tiempo laboral, no son dueñas de su tiempo, no existe otro que el tiempo de trabajo. En la etapa post-jubilación no sólo buscan ocupar el tiempo libre que dejó el tiempo laboral. Buscan más bien ocuparlo con sentido, y eso es lo que falta: la responsabilidad, sentirse útiles y necesarias. Escuchando a las personas mayores se aprende que necesitan seguir siendo valoradas, reconocidas socialmente en su nuevo quehacer como (pre) jubiladas, sin perder el prestigio y reconocimiento que les significaba trabajar y producir económicamente.

Todas las etapas de la vida son percibidas por quienes las experimentan, en términos tanto positivos como negativos. La prejubilación se presenta a los/as trabajadores/as mayores como una puerta que se abre hacia una etapa diferente y desconocida. No se sienten viejos. Resulta interesante observar como la mayoría de las personas y entrevistadas muestran una actitud positiva hacia la etapa que están viviendo, dándole sentido por medio de rutinas diarias, actividades, la búsqueda de relaciones interpersonales y la ocupación de su tiempo en cosas importantes para ellos/as y que les proporcionan satisfacción. La vida de los mayores transcurre a un ritmo pausado y de forma bastante rutinaria. Son muy ordenados en la organización de su tiempo. Los varones sobre todo son tremendamente rutinarios y ritualísticos en sus actividades. La inercia mañanera propia de la pretérita actividad laboral, establece el hilo conductor en las actividades diarias. El orden y tener clara y delimitada una rutina parecen marcar la pauta del quehacer post-jubilación. Los imprevistos son bienvenidos siempre y cuando no signifiquen un desequilibrio en la vida cotidiana. Siempre que la actividad laboral, social, pública y política ha estado presente en sus vidas, las personas mayores adquieren un compromiso y buscan responder de forma eficiente, compatibilizando actividades y responsabilidades. Saben que ya se han retirado a casa, pero no por eso dejan de interactuar con otras personas en el espacio público.

En general las experiencias laborales han sido gratificantes tanto para varones como para mujeres, y con profunda significación e implicaciones sociales. El trabajo ha

representado para ellos/as también un aprendizaje social, no sólo profesional o laboral. Por lo tanto, las relaciones sociales con compañeros de trabajo no necesariamente se pierden después de la salida prematura. Han sido lazos fuertes. Se mantienen, pero no son exclusivos. Seguir viéndose con los compañeros de trabajo llega a ser en algunos casos un nexo con el lugar de trabajo y el querer seguir manteniendo el tipo de relaciones que se tenía como trabajador/a. Es una forma de no perder el vínculo laboral. En otros casos en cambio, sólo responde a lazos de amistad estrechos entablados durante la época de trabajador/a, pero que no reviste ningún sentimiento nostálgico con el lugar de trabajo.

El análisis de las trayectorias y el final de las historias laborales nos muestra el final de una sociedad industrial y con ella, el final y paulatino proceso de extinción del dominio de determinadas habilidades laborales y oficios industriales (tornero, maquinista, ajustador y tantos otros), que de hecho ya no hay en el País Vasco. Ellos desaparecieron con la reconversión industrial y se despidieron de la industria en el proceso de prejubilación masiva. Cada una de las historias de vida de estos hombres y mujeres muestra que la persona mayor construyó y experimentó una sociedad, y ahora vive otra. Vive activamente en una sociedad cargada de potencialidades. En las personas mayores se conjuga el pasado, el presente y el futuro. El discurso de los mayores prejubilados asociados los muestra como individuos activos que se desenvuelven cotidianamente en el *hacer*, y no en el *esperar*. Ni siquiera esperan la muerte; esta es una realidad que corresponde a su condición de ser humano mortal. Por eso, la búsqueda de solución a sus problemas y necesidades no es sólo inmediata, buscan prolongarla en el tiempo en una visión de futuro que extiende el ciclo vital. Ellos vivieron y experimentaron en primera persona el pasado. El pasado está en ellos y a la vez viven y construyen día a día un presente lleno de actividades y relaciones intra e intergeneracionales. Las diversas y enriquecedoras historias de vida muestran que las personas mayores no sólo llevan consigo el pasado, sino que el futuro es algo que da sentido a lo que hicieron y, sobre todo a lo que hacen. Poseen una visión del futuro como una realidad: este ya no es algo inexistente o inalcanzable; es cada vez más extenso. El tiempo es algo con lo que cuentan, no sólo en el presente, sino también en el después. Esto posibilita proyectarse como persona y como miembro de la sociedad, pues acumulan experiencia, conocimiento y expectativas para el futuro.

Al mirar las trayectorias laborales de los trabajadores mayores manuales, se observa que se trata de una trayectoria laboral larga y relativamente estática, no se presenta gran variabilidad laboral. Es más bien un continuum. Trabajan más de 35, hasta 40 años en la misma empresa, comenzando extremadamente jóvenes. Algunos hasta antes de la edad legal para ingresar a trabajar a una fábrica. El profesional por su parte, tiene oportunidades más seguras y reales de movilidad y cambios de trabajo. Su historia o vida laboral como trabajador y trabajadora mayor es más variable y segura. A pesar de que se ha comenzado a trabajar muy joven el momento más importante y pleno en la carrera laboral se encuentra en la edad madura, sobre los 45 ó 50 años de edad. La historia laboral es muy larga para los trabajadores y traba-

jadoras mayores, para la mayoría casi toda la vida. Por lo tanto, dejar el trabajo, retirarse definitivamente del mercado laboral, por la vía que sea, es comenzar una nueva vida, abrir un nuevo capítulo dentro de su historia personal, familiar y social.

En cuanto a las personas de 52 y más años que cesan prematura y definitivamente la actividad laboral, cuando la vejez adquiere un carácter propio y diferenciado dentro del ciclo vital asociado al término de la vida activa en general, tienden a dar vuelta a la página, y el trabajo y su vida laboral llegan a ser sólo parte de su experiencia pasada. Significativa, sí. Pero ya pasada. Ahora buscan otras cosas. Principalmente no perder contacto con el mundo y con otros como ellos. Eso lo valoran sobre manera: estar con otros mayores tanto o más vitales que ellos es una forma de dar sentido al retiro laboral. Al margen de toda proyección demográfica, ellos sienten que la vida se les alarga y que su expectativa de vivir más años crece subjetiva y objetivamente. En términos individuales ellos y ellas llenan de vida sus años y se sienten llenos de ella, sin desconocer las limitaciones propias de su edad. Al cruzar y dejar definitivamente los límites de la fábrica, la empresa o del que ha sido su lugar de trabajo, sienten que todavía les queda mucho por hacer, para ellos y para otros. Añadir años a la vida –por medio de añadir más años a la post-jubilación– cambia la percepción del propio curso vital en estos jubilados/as jóvenes. De esta forma la vida adulta hacia la madurez y la vejez constituye un verdadero proyecto de vida, un horizonte cargado de significaciones familiares, de tiempo libre, de desarrollo personal, de amistades, relaciones sociales y reencuentro con el entorno social urbano. Este nuevo grupo o categoría social de prejubilados/as vive una constante búsqueda de generación de espacios de identidad, ya sean reivindicativos o cotidianos. Estos últimos en un reencuentro con los espacios urbanos, con la ciudad en caminatas, paseos, salidas y en un reencuentro (o algo más) con el espacio doméstico, y sobre todo con el cónyuge. Comienzan a aprender a compartir el espacio doméstico sin límites de roles ni de género. La resolución de determinados conflictos trae a sus vidas nuevas situaciones (a veces otros conflictos). En palabras de Santamarina (2002: 246) «la historia no es un proceso lineal que anula conflictos. La historia es una experiencia social muy compleja, dialéctica, donde algunas cosas se resuelven, pero esto significa siempre la aparición de nuevos conflictos».

A lo largo de los discursos de los entrevistados –varones– se constata que al hablar de trabajo y edad el tema se masculiniza y la mujer muchas veces queda fuera. No se la concibe como trabajadora mayor. Si bien se sabe que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo, al hablar de personas mayores, prácticamente no aparece ni conceptual ni pragmáticamente. Al marcar algunas diferencias de género entre trabajadoras y trabajadores y su relación con la familia y el trabajo, se observa que la capacidad para desarrollar un trabajo y hacerlo bien, en las mujeres convive con el hecho de que han sido socializadas para que su proyecto de vida sea subsidiario del proyecto de la vida de otros, maridos, padres o hijos. Así, cuan-

do la mujer trasciende la esfera de lo privado y se incorpora a una actividad laboral profesional, va construyendo su cotidianeidad con ambos elementos, el familiar y el laboral. En la mujer, integrarse al trabajo es integrarse al mundo –en un sentido muchísimo más amplio que en el caso de los varones, donde su presencia en la esfera pública es histórica–. Ser trabajadora y llevar una vida laboral satisfactoria, aporta independencia económica, emocional y social. Si bien el hogar y la familia siempre están presentes en su vida, esta no se guía ni se estructura en base a ellos, como un añadido de la vida de otros. La mujer siente que tiene su propia vida. Por medio de su integración al mundo laboral la mujer se siente partícipe y artífice del mundo social. Al desaparecer uno –sea por la vía anticipada o por la jubilación a los 65 años– queda un vacío. Y si bien se continúa desempeñando el rol hogareño, éste ya no es suficiente. Si bien hay un acercamiento objetivo al entorno familiar, la casa (tanto en varones como en mujeres) puede llegar a ser una encerrona. La casa es un espacio de re-encuentro familiar pero no es un espacio que ocupe el significado que dan a su vida cotidiana post-laboral. La vida para ellos/as está fuera, en el espacio público, en la participación social sea en el bar, en el monte, en la asociación. Las mujeres también reconocen que trabajar es existir socialmente, por lo tanto ellas también refuerzan la idea de que estar en casa es *desaparecer*, *archivarse* y dejar de existir. Las personas mayores analizadas no quieren estar en casa (o al menos lo que ello significa). Son personas con salud, ganas y deseos de participar y mantener la interacción social.

En el caso de las mujeres esto resulta más complejo, puesto que su participación en el mercado de trabajo se experimenta junto a una serie de otras actividades y roles sociales. Su actividad laboral y desempeño profesional conviven –unas veces de forma más armónica que otras– con una multiplicidad de roles que van adquiriendo –más que perdiendo– a lo largo del ciclo vital. Dentro de este contexto la participación de las mujeres en el mercado de trabajo suele estar marcada por discontinuidades e interrupciones, sobre todo por ser proveedoras de cuidados en escenarios distintos al laboral. La mujer tiende a organizar su vida laboral en una relación muy directa, casi dependiente, de su vida familiar. Sobre todo en cuanto al tema de los hijos. Se busca cercanía, atención, no perder el control sobre esa parte de su vida doméstica. Pero siempre priorizando su actividad laboral. La vida laboral significa muchas cosas para ella. Una de las cosas que más valoran es las relaciones sociales, la independencia económica y hacer lo que a ellas les gusta. Cuando la vida laboral ya no les significa satisfacciones, buscan volver a casa, sobre todos a sus proyecciones familiares. Los nietos, el que los hijos construyan una familia que es su extensión lo valoran mucho, y quieren estar ahí, bien de salud para vivirlo.

A pesar de que sus trayectorias laborales son diferentes, la salida del trabajo y la jubilación es una experiencia igualmente significativa tanto para hombres como para mujeres. En el caso de las trabajadoras mayores al ser un sujeto cuya actividad ya no sólo está relacionada con el ámbito doméstico y responsabilidades de

tipo familiar, para ellas la transición a la jubilación y la etapa post-laboral se torna tan compleja y difícil como en los varones. Y es por ello que buscan una continuidad en su quehacer y responsabilidad en el espacio público. Se generan también nuevas redes sociales durante la vejez tanto entre los varones como entre las mujeres mayores. Parece observarse reacciones, sentimientos y estrategias similares entre varones y mujeres cuando estos han sido profesionales sobre todo, cuando los aspectos laborales de su vida han ocupado un lugar importante en la misma. De momento son pocas las mujeres con estas características, pero del análisis realizado en la presente investigación podría preverse entre las mujeres económicamente activas un cambio de actitudes y un aumento de la tendencia. Mujeres y varones tenderían a mantener actitudes, sentimientos y estrategias similares ante la jubilación. Esto supondría una novedad en el análisis de las personas jubiladas, un cambio social.

La historia laboral formal de la mujer, sobre todo en España y en la C. A. del País Vasco es muy reciente, por lo que el contingente de jubiladas sólo se dejará notar en las siguientes generaciones. En palabras de Rodríguez (2002: 90) las mujeres mayores españolas «se socializaron e hicieron sus opciones vitales más importantes durante la época de la dictadura de Franco, inmersas en una idea y modelo de familia opresiva y represora que mantenía a la mujer, eterna menor de edad sometida y reducida a su condición de responsable del suministro a los demás, de refugio, amor y cuidados a costa de sacrificar el desarrollo de un proyecto vital propio». En este contexto cada una de las protagonistas de la presente investigación, y muchas otras, han sido pioneras en un proceso largo y duro de transformación del lugar de la mujer y el significado de lo femenino en la sociedad capitalista avanzada, industrial y post-industrial. Estas trabajadoras mayores (pre) jubiladas están marcando una época muy importantes de cambios en las relaciones de género, y en lo que ser mujer significó y significa en la sociedad española y vasca. Estas mujeres han sido el 'germen' de una nueva socialización en las relaciones de entrada y salida del mercado laboral. Ellas abrieron una tendencia y son el ejemplo de algo que en la actualidad a la gran mayoría de las jóvenes les parece normal: que tanto mujeres como varones sigan estudios superiores y esperen tener un trabajo remunerado. Para que esto sea así en el siglo XXI, treinta y más años atrás numerosas mujeres fueron precursoras, para las cuales la vida laboral no se presentaba como una realidad socialmente reconocida como femenina, sobre todo porque no fue hasta los años setenta y con la muerte de Franco cuando se reconocieron una serie de derechos civiles, económicos y laborales para las mujeres en España, productos de la lucha sumergida y con el ejemplo de muchas trabajadoras mayores y actuales (pre) jubiladas. Pero no toda la actual generación de mujeres mayores ha vivido y experimentado esos cambios a lo largo de su historia de vida. Serán las futuras generaciones las que cosecharán los beneficios de la lucha silenciada de sus predecesoras, porque la proporción de mujeres que optaron por su desarrollo profesional y/o desempeño laboral es significativamente inferior a la de los varones, a las cuales ni siquiera se les presentó la opción laboral como una

disyuntiva. Así el recorrido laboral en varones y mujeres es diferente y desde esa diferencia se ha desarrollado esta investigación en cuanto estas nuevas identidades de ser mujer mayor sin duda que transformarán la cara actual y futura de lo femenino durante la vejez.

Puede preverse que el modelo de vejez que se reproduzca para las futuras generaciones será un modelo de vejez activa y productiva, valorada socialmente y que proyecte mejorar la calidad de vida en esta etapa del ciclo vital. Vivir de esta forma la vejez constituye un ejemplo deseable de imitar por parte de nuestros descendientes. El concepto tradicional de vejez la concibe sólo como la última etapa de la vida y el umbral de la muerte: en el fondo, ser viejo es como dejar de vivir. La actividad y el reconstruir redes de relaciones sociales permiten concebir la adultez mayor en términos positivos y activos. El estudiar siendo mayor es una experiencia en la vida de las personas jubiladas motivo de satisfacción y orgullo. Es una forma de reafirmar la vigencia de sus capacidades intelectuales, cognitivas y también sociales. Este hecho se muestra particularmente positivo en la experiencia de la mujeres, sobre todo en aquellas que vieron truncada su ilusión de realizar estudios especializados durante su juventud. Sociológicamente hablando este hecho desestructura la linealidad funcionalista y estática del curso vital.

En términos macroestructurales la historia de la jubilación es la historia del mercado de trabajo. Desde el micronivel se observa como la vida después de la jubilación se desenmarca del mercado de trabajo y adquiere vida propia con multiplicidad de caminos, formas y significados. La jubilación ya no es el umbral de la muerte en palabras de Guillemard en los años setenta. Es un camino casi tan largo como el de la trayectoria laboral, marcado no sólo por declives y pérdidas, sino también por desarrollos y aprendizajes. La jubilación se presenta como una puerta abierta hacia una extensa etapa cargada de potencialidades. El aumento de la esperanza de vida, la mayor longevidad y las mejores condiciones de vida durante la vejez son antecedentes clave. Las personas pueden acabar adaptándose a los cambios en las estructuras, pero las estructuras no necesariamente se adaptan a los cambios de las personas.

Cabe destacar también que se trata de cohortes que han vivido la presencia de los padres a lo largo de toda su vida, y bajo su responsabilidad cuando han llegado a mayores. A pesar de que han dado por hecho la presencia de sus padres en sus vidas y el tener que cuidarles de mayores, saben que lo más probables es que sus hijos e hijas no estarán tan cerca como para cuidarles a ellos. Gran parte de los jóvenes decide en la actualidad seguir estudios superiores que retardan la entrada al mercado laboral, e incluso parte de esos estudios se llevan a cabo en el extranjero gracias a las facilidades que brindan los tratados y acuerdos de la Unión Europea en materia de formación, educación y movilidad de los jóvenes. Y dado las dificultades de inserción laboral nacional, algunos de esos hijos e hijas optan por desarrollar sus carreras en otros países o al menos lejos del hogar familiar. Destaco este hecho porque creo que está siendo un cambio cultural, generacional y de

relaciones intergeneracionales importante y con significativas implicaciones de los servicios sociales en la política hacia las personas ancianas, sobre todo de servicios a domicilio pues la mayoría de estos futuros ancianos y ancianas no contarán con un familiar directo, hijo o hija que les tienda una mano cuando lo requieran.

También creo que la EPA (Encuesta de Población Activa) debería incluir -ante tan aplastante realidad- un ítem de prejubilación. Este es un fenómeno sociológico y laboral real en España y País Vasco y pareciera que oficialmente no se quiere asumir como tal. Valioso sería contar con ese dato, saber por ejemplo, qué número de prejubilados existe actualmente en el país y cuántos de ellos son varones y cuántas mujeres. Tener el dato no sólo segregado por género y tramos de edad sino también por sectores de la producción. Si bien el prejubilado/a aún cotiza a la Seguridad Social, y desde su punto de vista es un 'activo/a', son personas que no están empleadas, que no siguen aportando trabajo remunerado a las empresas y al desarrollo productivo del país, por lo tanto se les debe reconocer en su calidad de tales, en una categoría diferente. Espero en ese sentido haber contribuido por medio de la presente investigación a una caracterización y definición, desde la Sociología, de este nuevo grupo o sector social, y de su situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para finalizar, agregaré que la aproximación sociológica a la temática de la prejubilación y la salida del mercado laboral de esta investigación, ha abierto principalmente nuevas preguntas y planteado nuevas problemáticas de investigación dentro de esta misma línea temática. La presente investigación se ha desarrollado desde el punto de vista del propio trabajador y trabajadora (pre) jubilados/a. Importante sería por lo tanto un acercamiento al fenómeno de la salida prematura del mercado de trabajo y de la jubilación en general, desde el punto de vista del entorno familiar, cónyuges, hijos principalmente, y de las relaciones intrafamiliares, así como desde el punto de vista de empresarios y responsables de las políticas. Por otra parte, las largas, estables y continuas trayectorias laborales de las personas protagonistas de esta investigación, les ha permitido disfrutar en la actualidad de una pensión digna y suficiente para enfrentar la vejez sin mayores problemas económicos. Se duda si los actuales trabajadores y trabajadoras jóvenes y adultos podrán ejercer ese mismo derecho cuando sean mayores. Personalmente no estoy segura si las características de sus trayectorias laborales se lo permitirán, ¿cuántos años de cotizaciones reales y con qué fondos contarán al llegar a la jubilación? Esta es una situación social y económica preocupante y merecedora de un estudio proyectivo e interdisciplinario.

De los descubrimientos alcanzados por la presente investigación cabe destacar los siguientes por su relevancia teórico-disciplinaria y su alcance político social:

1. Cambios en la jubilación. La salida del mercado de trabajo ya no es una realidad única, uniforme ni exclusiva de los varones de 65 años. Se observa que es una realidad social con multiplicidad de formas y significados, que tiene relación

no sólo con las características del mercado de trabajo, sino también con cambios en el ciclo vital y en la vejez en las sociedades industrializadas.

2. La prejubilación se constituye en una nueva realidad y etapa dentro del curso vital, más allá de la salida del trabajo pero más acá de la vejez y la ancianidad.
3. Ser mujer jubilada. Si bien se debe marcar una diferencia entre ser mujer mayor y ser varón mayor, se observa que en la transición a la jubilación esas diferencias se tornan similitudes. Desde una perspectiva funcionalista y análisis de roles se ha sostenido que la identidad social femenina recaía casi exclusivamente sobre sus roles reproductivos y domésticos y que, por lo tanto, la jubilación no significaría una situación de conflicto y pérdida de identidad en las mujeres mayores. El análisis realizado sobre este aspecto en la presente investigación, concluye que al igual que los varones las mujeres pueden presentar un sentimiento de pérdida y vacío con la jubilación, que no es reemplazado o llenado con el quehacer doméstico o reproductivo. La mujer trabajadora, sobre todo la profesional, manifiesta una actitud similar a la de los varones ante la pérdida del rol productivo, ya sea por la vía de la jubilación a los 65 años o la prejubilación. Esta realidad respondería al cambio social de las últimas décadas en la participación de la mujer en la fuerza laboral tanto manual como intelectual en España y País Vasco, y a que las mujeres mayores también han experimentado el trabajo desde el vínculo social que este conlleva.
4. Prejubilados/as como categoría social. Su importancia social como un nuevo grupo de edad radica en que protagonizarán cambios frente al significado del proceso de envejecimiento y de los roles sociales en esta etapa del ciclo vital, con nuevas actitudes y un nuevo comportamiento social frente al retiro del mercado laboral y la transición a la jubilación.
5. La vida durante la post-jubilación y la vejez comienza a construirse cargada de potencialidades, como una etapa con características positivas para las personas mayores y sobre todo se muestra plena de posibilidades sociales, comunitarias, de voluntariado y familiares, que hombres y mujeres mayores incorporan a su quehacer cotidiano post-laboral, que valoran como una forma de sentirse útiles y no perder determinadas responsabilidades después de la jubilación y que son la materia prima con la que entretienen y crean sus vidas durante la vejez.
6. En general, se constata una tendencia a marcar un cambio en el futuro de la jubilación, de la vejez y en sus relaciones de género. Las personas mayores protagonizarán un cambio en sus vidas que será un verdadero cambio de vida después de la vida laboral, que forma parte de, y contribuye a, los cambios que afectan a la construcción social de la vejez en las sociedades post-modernas.

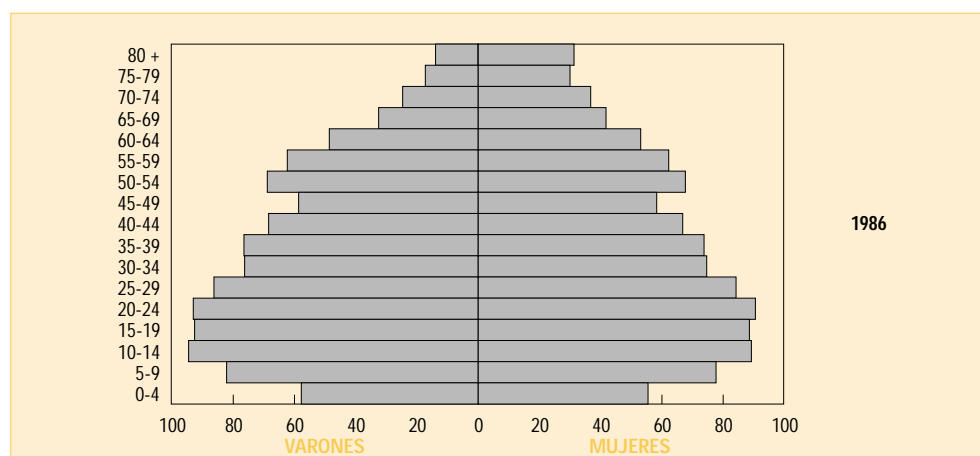
Tabla 1.1 Evolución y Proyección de Población en la C.A. del País Vasco (en miles)

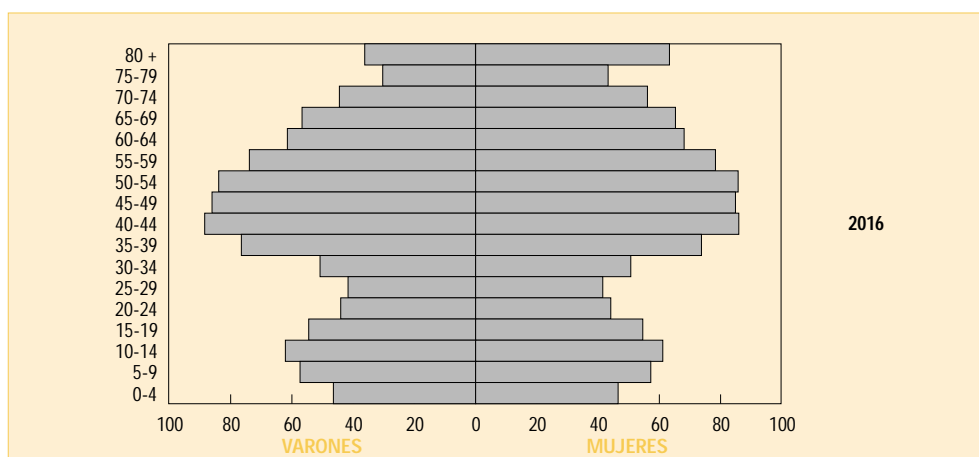
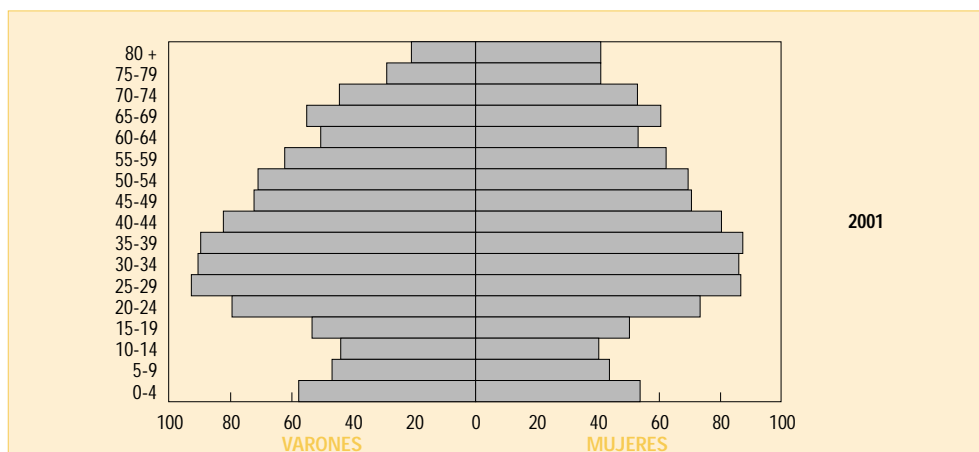
Territorio	1990	1995	2000	2005	2010
Histórico					
Álava	272,4	281,3	285,3	290,7	298,2
Vizcaya	1.156,0	1.141,3	1.116,1	1.094,3	1.078,1
Guipúzcoa	676,4	676,5	668,0	663,7	662,7
Total CAPV	2.104,8	2.099,1	2.069,4	2.048,7	2.039,1

Fuente: Eustat 2000.

De acuerdo con la tasa de crecimiento intercensal, la mayor baja se produjo en el decenio 1930-1940, producto, sin duda, de la realidad socio-política de guerra que vivía la sociedad en ese periodo. La mayor tasa de crecimiento poblacional se experimentó durante los decenios 1950-1960 y 1960-1970. Periodos -sobre todo durante los años cincuenta y sesenta, con tasas cercanas al 30% anual- de gran auge económico del sector industrial, fenómeno que trajo consigo importantes oleadas migratorias. Según las proyecciones ya para el año 2010 el saldo migratorio será casi nulo. Si bien «la década de los años setenta contempla también tasas de crecimiento intercensal de signo positivo, pero más producto de la inercia de décadas pasadas, que como prolongación de una tendencia que duraba ya más de setenta años» (Eustat 2000: xxvi, xxvii). Al comenzar la década de los ochenta, las tasas de crecimiento inician un claro periodo negativo hasta alcanzar, en décadas posteriores, un crecimiento nulo (-0,7%). Frente a ello, «el número de defunciones aumentará pero más como consecuencia de la estructura de población, una población cada vez más envejecida, que por un comportamiento negativo de los indicadores de mortalidad».

Gráfico 1.1 Pirámides de población de la C.A. de Euskadi





Fuente: Gobierno Vasco (1990).

El Gráfico 1.1 de la pirámide de población, muestra una imagen muy elocuente. No cabe duda que el sustantivo pirámide se nos comienza a escapar de las manos. Nos enfrentamos, cada vez más, a una estructura romboide de edades y sexo de la población. La base de la clásica pirámide comienza a estrangularse como efecto del progresivo descenso de la natalidad, mientras su cúspide comienza a ser alta y cada vez más ancha producto de la prolongación de la esperanza de vida. Por lo tanto un análisis de su actual estructura evidencia las características y evolución demográfica de la población en la C. A. del País Vasco.

Al observar la Tabla 1.2, se aprecia que para el tramo de edad de los más jóvenes (0-19 años), se produce una reducción constante de su peso relativo, llegando a representar, para el periodo analizado (1975-2010) casi la mitad. De un 36,4% se reducirá a un 16,5% aproximadamente. El grupo de los adultos económicamente

activos «muestra una moderada tendencia al alza, aunque por tratarse del más numeroso en cuanto a las generaciones que abarca, se hace más difícil apreciar cambios significativos». Según las proyecciones del Eustat (2000: xxxi) este grupo (20-64) presentará una moderada tendencia al decrecimiento en los años posteriores al 2000. El comportamiento demográfico de los mayores de 65 años resulta comparativamente interesante en cuanto llega a alcanzar casi el 200% más después de veinticinco años, estimándose que en el año 2010 representen más del 20% de la población total de la C. A. del País Vasco, fenómeno al que no permanecen ajenos el resto de España y Europa.

Tabla 1.2 Evolución y Proyección de la población de la C.A. del País Vasco, según grupo de edad (1975-2010)

	0-19	20-64	> 65	65-74	75-84	> 85
1975	36,4 %	55,3 %	8,3 %	5,6 %	2,3 %	0,4 %
1980	34,3 %	56,5 %	9,2 %	5,8 %	2,8 %	0,5 %
1985	30,2 %	59,5 %	10,3 %	6,2 %	3,4 %	0,7 %
1990	25,7 %	61,8 %	12,5 %	7,5 %	4,0 %	1,1 %
1995	20,9 %	63,9 %	15,1 %	9,2 %	4,5 %	1,4 %
2000	17,3 %	65,0 %	17,7 %	10,4 %	5,6 %	1,7 %
2005	16,0 %	64,9 %	19,1 %	10,0 %	7,0 %	2,1 %
2010	16,5 %	62,8 %	20,7 %	10,0 %	7,9 %	2,7 %

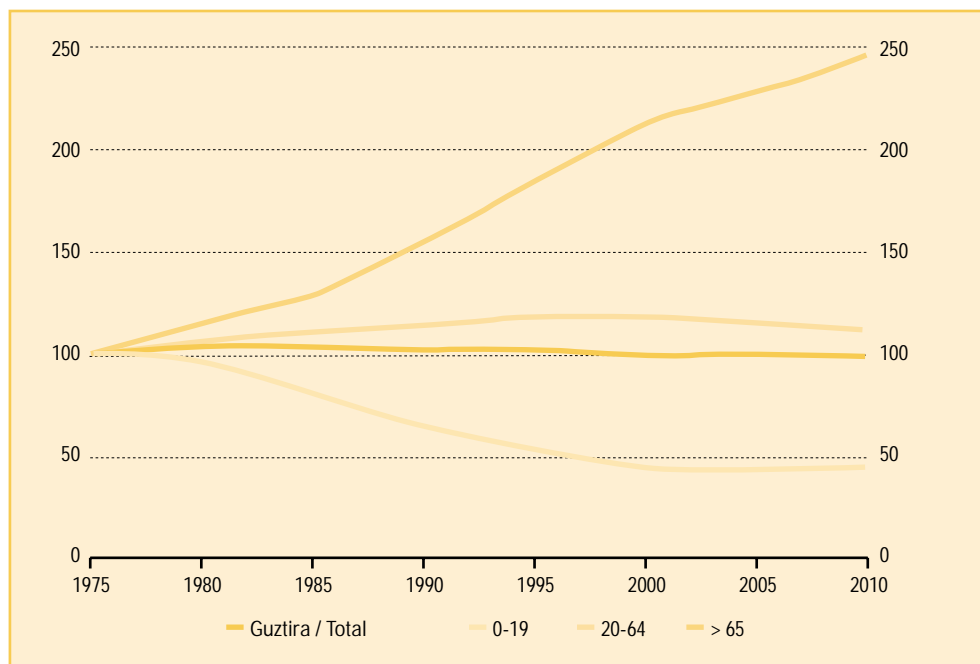
Fuente: Eustat 2000. Elaboración propia.

En el caso general de España, el colectivo de 65 y más años se ha triplicado, desde 1900, en comparación con el conjunto de la población que sólo ha experimentado su duplicación. Dentro del grupo de los mayores, son los de más de 75 años quienes presentan, proporcional y comparativamente la mayor crecida pues, desde principios de siglo, se han septuplicado. Las proyecciones del INE auguran que el segmento de los mayores será el 17% de la población en el año 2020, aumentando al 20% diez años después. La rapidez del fenómeno se hace evidente y su irreversibilidad también, y ello por las características de distribución que va adquiriendo la estructura por edades de la población. En relación al caso europeo, las cifras no son del todo divergentes, pues se estima que en el año 2010 el porcentaje de personas mayores de 65 años, en la región, será de un 17,9%; aumentando para el 2025 a un 22% del total de la población.

Al segmentar en tramos de edad a los mayores de 65 años, en el caso de la C. A. del País Vasco, también se observa una clara y progresiva tendencia al alza. Al igual que en el caso europeo y español, dentro del grupo de los mayores son los más viejos -mayores de 80 años- los que manifestarán un mayor incremento. En términos proporcionales: del 1,4% en el año 1995 alcanzarán (el doble) un 2,7% de la población total en el año 2010. En resumen, el comportamiento y evolución de la

población por edad posee las siguientes características: el grupo de edad de 65 años y más presenta un crecimiento sostenido, el grupo de adultos se mantiene, prácticamente estabilizado y, finalmente, el grupo de infancia y adolescencia sufre un proceso inverso al de los mayores, es decir, presenta un decrecimiento sostenido, como lo muestra el Gráfico 1.2.

Gráfico 1.2 Evolución de la población de la C.A. del País Vasco, según grupos de edad



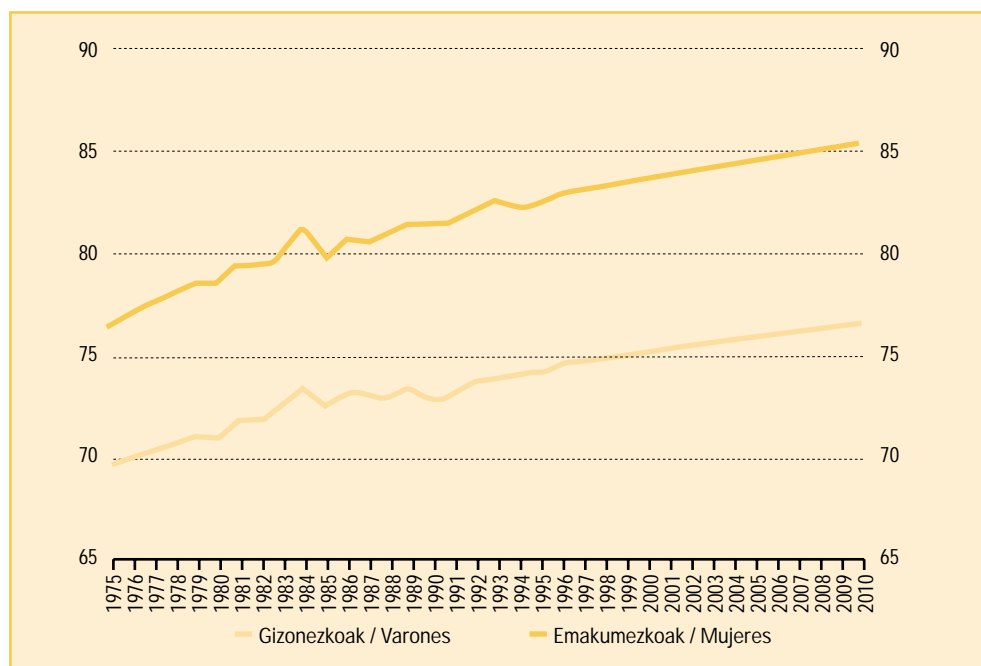
Fuente: Eustat 2000.

Frente a la pregunta de si podemos considerar a la C. A. del País Vasco una población (sociedad) envejecida, el Eustat (2000: xxxii) responde de la siguiente forma: «Si comparamos las cifras actuales con las de la Unión Europea comprobamos que más que de una población envejecida de lo que se trata es de una población marcadamente adulta, con pocos jóvenes y un porcentaje similar de ancianos». Resalta, sin embargo, la rapidez del proceso de envejecimiento como consecuencia de un acentuado aumento en la esperanza de vida. Y de qué forma «esta profunda transformación de la estructura de la población por edades tiene y tendrá marcados efectos en la estructura económica y social de la que, a la vez, es consecuencia». El envejecimiento de la población está en directa relación con la esperanza de vida, o sea, el número de años que puede esperarse (probabilidad) que viva una persona que nace en un determinado lugar y año, según las tasas de mortalidad. En el caso español la esperanza de vida al nacer en la actualidad es de 75,5 años

para los varones, y de 82,7 años para las mujeres. La esperanza de vida y la longevidad son características que se manifiestan en forma diferenciada en hombres y mujeres.

La C. A. del País Vasco presenta una esperanza de vida un poco más alta para las mujeres: 84,2 años y 75,5 años en los varones. En el caso de las mujeres, al observar la evolución de la esperanza de vida y su estructura de edades en el Gráfico 1.3 y la Tabla 1.3 se confirma que estamos frente a una sociedad crecientemente envejecida y a una feminización del envejecimiento.

Gráfico 1.3 Evolución de la esperanza de vida de la C.A. del País Vasco, según sexo



Fuente: Eustat 2000.

Tabla 1.3 Estructura de edades de la población de la C. A. del País Vasco (%)

Tramo de edad	1960	1970	1975	1981	1986	1991	1996
< 15	27,7	28,8	27,9	25,4	20,1	15,5	13,6
15 - 49	51,7	50,6	50,5	50,3	51,4	53,9	54,3
50 - 64	13,3	12,8	13,3	15,1	17,4	17,2	17,2
65 - 74	4,8	5,2	5,6	5,8	6,5	7,9	9,1
75 - 84	2,5 *	2,2	2,4	2,8	3,7	4,2	4,4
> 84		0,4	0,4	0,6	0,9	1,3	1,4

Fuente: Zubero et al. 2002: 33 *Total de personas mayores de 75 años.

Es apreciable de qué forma el segmento de trabajadores mayores (50-64 años) a partir de 1970 va creciendo significativamente hasta alcanzar cinco puntos más después de veinte años. El segmento de los mayores de 65 años presenta casi el mismo comportamiento, aumentando en cuatro puntos para el tramo de 65-74 años en el mismo período. El índice de envejecimiento y su evolución (1975-1996) expresado en la Tabla 1.4 confirma el progresivo proceso de envejecimiento poblacional que está experimentando la C. A. del País Vasco y la evidente feminización del fenómeno.

Tabla 1.4 Índice de envejecimiento de la C.A. del País Vasco, según sexo

	1975	1981	1986	1991	1996
Varones	6,7	7,2	8,0	10,1	12,4
Mujeres	9,8	11,0	12,3	14,7	17,3
Total	8,3	9,1	10,2	12,4	14,9

Fuente: Eustat 2000.

Numerosos elementos intervienen en la comprensión del envejecimiento como un fenómeno socio-demográfico. La fecundidad es uno de ellos. Vale decir, el número de hijos que tendrá una mujer hipotética al final de su vida fecunda. España y la C. A. del País Vasco han mantenido un comportamiento similar al de la mayoría de los países del sur de Europa en cuanto presenta una fecundidad baja y dirigida. Ya en el año 1995 la fecundidad era de 1,2 en España, y en la C. A. del País Vasco era muy cercana al 0,9. En ambos casos se piensa en que el reemplazo generacional se encuentra amenazado. En la Tabla 1.5 se aprecian ambos fenómenos, el índice sintético de fecundidad y la edad media de maternidad, para el periodo 1975-2000, en la C. A. del País Vasco.

Tabla 1.5 Evolución de los indicadores de fecundidad en la C.A. del País Vasco

	1975/76	1980/88	1985/88	1990/91	2000
Índice sintético de fecundidad	2,7	1,8	1,2	0,9	1,2
Edad media de maternidad	28,6	28,6	29,1	30,0	31,5

Fuente: Zubero et al. 2002: 31.

Cabe destacar, que las madres son cada vez de más edad, pues las mujeres han retardado significativamente la edad en que tienen el primer hijo. Así la edad media de tasas de fecundidad está muy próxima a los 30-34 años. Sin entrar en detalles de explicaciones frente a este comportamiento, puede destacarse el hecho de que tanto varones como mujeres han prolongado sus años de estudios, y por ello también retardan la edad del matrimonio y la edad para tener hijos.

Tabla 1.6 Tasa de Empleo por edad y sexo, en C.A. del País Vasco

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	> 64
Hombres	35,8	80,2	89,6	87,6	51,4	1,4
Mujeres	27,3	68,8	56,1	38,1	18,8	0,8

Fuente: Egailan 2000.

Por el contrario, si analizamos la estructura de población activa en hombres y mujeres en términos de evolución y cambios, se prevé una cierta tendencia al equilibrio o la neutralización del dato global, en cuanto que las mujeres han ido accediendo al mercado laboral al mismo tiempo que numerosos hombres se han ido retirando. Incluso, «el movimiento de cese precoz de la actividad queda enmascarado por el fenómeno masivo de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo» (Guillemard 1991: 44).

Un informe sobre el Empleo en Euskadi del Observatorio del Mercado de Trabajo (Egailan 2000: 19) concluye frente a estas situaciones que: a) los hombres, en la Comunidad Autónoma del País Vasco, presentan un comportamiento medio europeo en el empleo. Estando las mujeres muy por debajo de él; b) el colectivo femenino está creciendo rápidamente en su participación en la ocupación laboral; c) desde el año 1985 ha crecido un 70% el número de empleos ocupados por mujeres, pasando a representar al 28% del total de la ocupación al 38% actual; d) el comportamiento de la tasa de empleo diferenciada por edades y sexo es muy desigual; e) a partir de los 35 años, el comportamiento laboral de varones y mujeres se distancian con más fuerza; f) las mujeres, a pesar de la progresión ascendente de los últimos años, tienen una tasa de actividad todavía baja. Las diferencias con los hombres se incrementan con la edad.

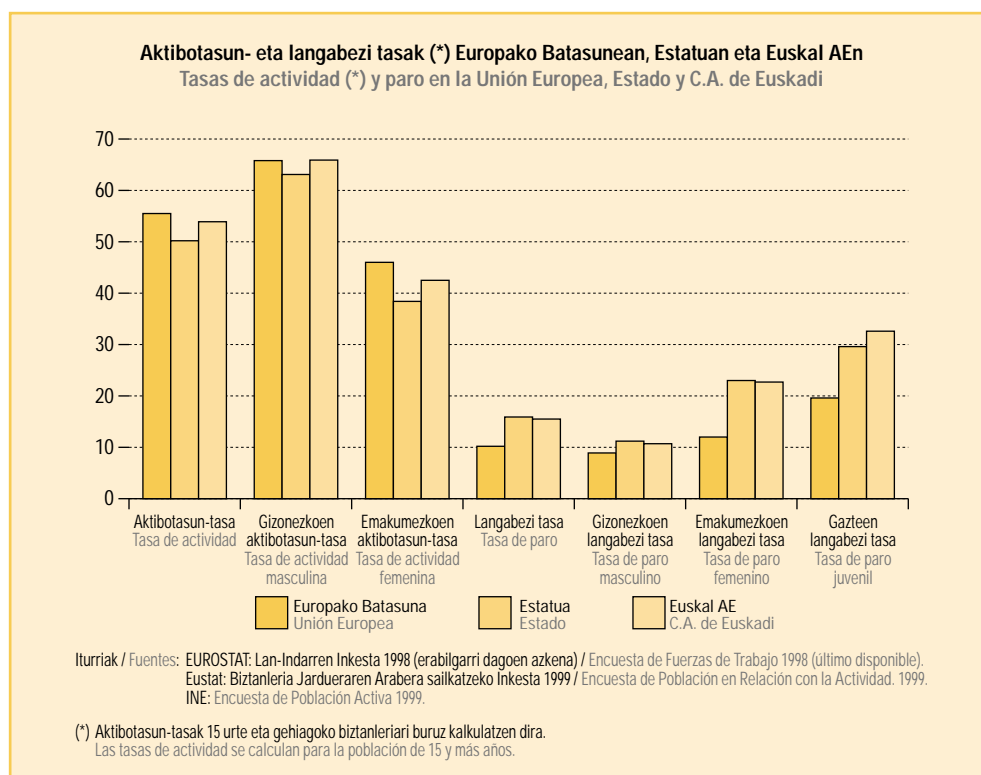
Las condiciones económicas de diversos países industrializados repercuten negativamente en el empleo femenino. De acuerdo con el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Naciones Unidas 1996) llevada a cabo en Beijing, los cambios que ha experimentado la economía en el último tiempo tiene como consecuencia un incremento del desempleo femenino en determinados sectores, y una mayor precarización de estos empleos. De ahí que la pobreza se manifieste principalmente como un problema femenino.

El empleo continuo ya no es una norma bajo la cual se organice el ciclo vital de un gran número de personas. Este paradigma laboral masculino está siendo reemplazado por las normas que caracterizan la experiencia de las mujeres en el mercado de trabajo, principalmente en cuanto a su discontinuidad y complementariedad de roles. Esto es lo que Schuller (1989) llama 'feminización del empleo' y presenta las siguientes características: a) fragmentación y discontinuidad del empleo; b) ausencia de predictibilidad laboral y ocupacional futura; c) desempeño en trabajos a tiempo parcial; d) alta incidencia de movilidad profesional descendente; e) estatus mar-

los mercado de trabajo en la UE presentan, en la actualidad, una mayor flexibilidad, sin embargo, el desempleo es mayor al de los años sesenta y setenta cuando la regulación del mercado laboral europeo era más rígida. Los expertos afirman asimismo que parte del desempleo responde a la dinámica salarial, por cuanto el aumento salarial sobre el IPC ha generado, por parte de las empresas, reducción de personal. Mientras que cuando el aumento de las remuneraciones ha sido por debajo del crecimiento de los precios al consumo, las empresas han aumentado el número de sus trabajadores, creando empleo dentro de un mercado de trabajo con altos índices de paro.

La reducción del tiempo de trabajo es vista por sus solicitantes como una forma de solución a los problemas del paro: «El argumento para sostener la propuesta de reducción, concretamente a 35 horas a la semana, es que si cada persona trabaja menos horas habrá que contratar a nuevos trabajadores para hacer el trabajo que los antiguos han dejado de hacer, con lo cual se reducirá el paro. Se trataría del «reparto» de un bien escaso como se dice, es el trabajo, entre aquellos

Gráfico 1.4 Tasas de actividad (general, masculina y femenina) y Tasas de paro (general, masculina, femenina y juvenil)

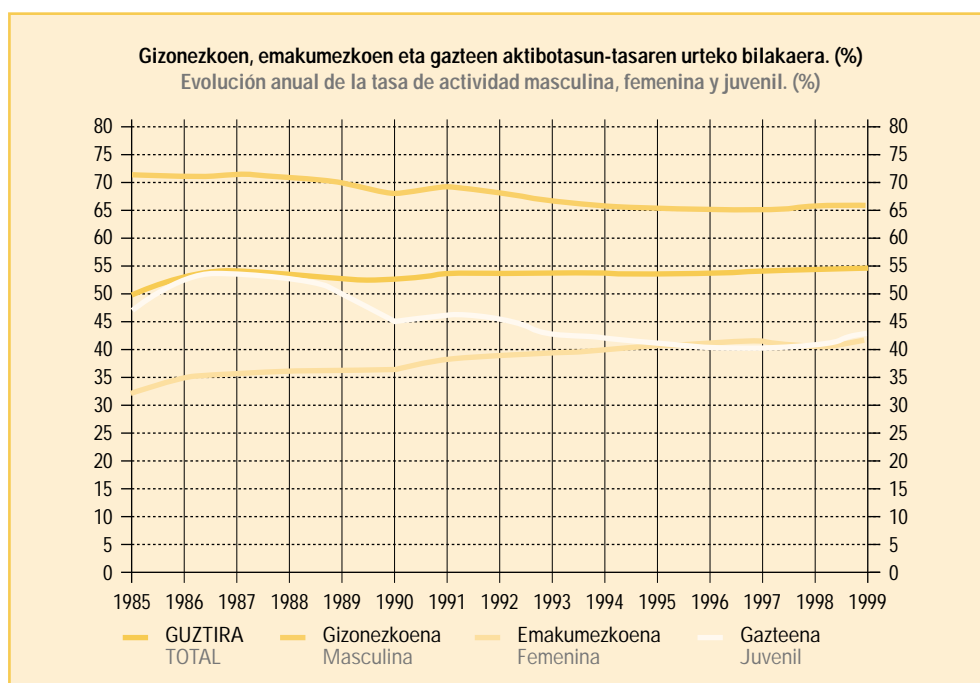


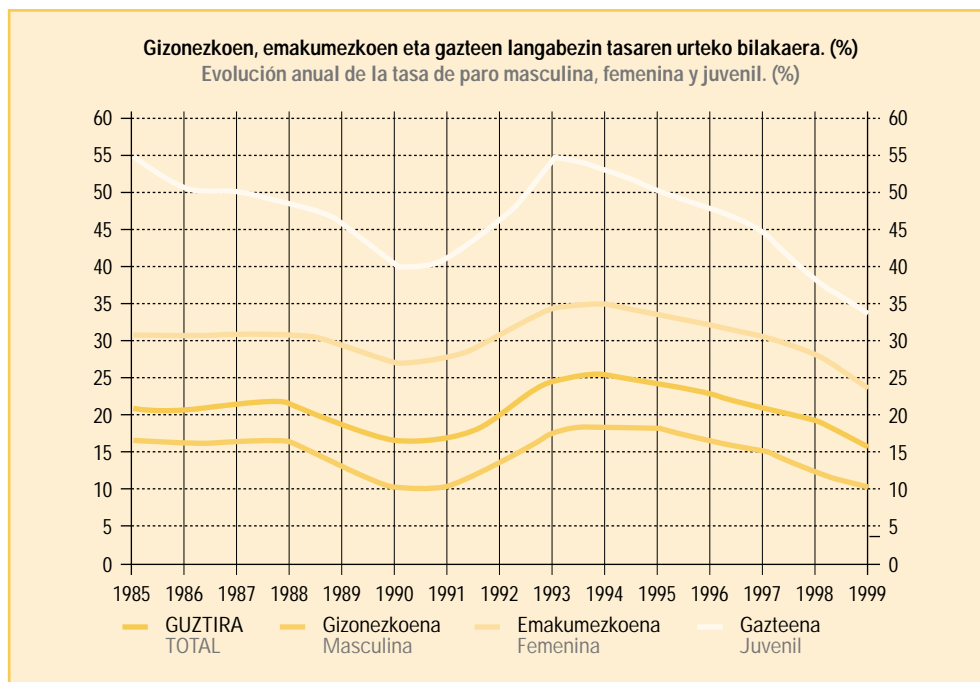
*Fuente: Informe de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad, PRA/BJA de 1999. EUSTAT.

que desean trabajar» (Termes 1999). Mas, al no haber una demanda fija de trabajo, ello resulta difícilmente practicable, y por otro lado, al mantener los salarios estables, y tener que hacer más contrataciones, aumentan los costes laborales unitarios. Cosa que difícilmente asumirán las empresas, y recaería en subvenciones estatales. La gravedad del problema del paro se hace evidente cuando comparamos la situación del Estado español, con la de la C. A. del País Vasco o con la de otras áreas económicas como la Unión Europea. El Gráfico 1.4 muestra comparativamente las tasas de actividad -general, masculina y femenina- y la tasas de paro -general, masculina, femenina y juvenil-, en las tres áreas mencionadas de acuerdo a encuestas realizadas en los años 1998 y 1999.

Al mirar hacia atrás y hacer un diagnóstico de la situación del empleo, a un nivel más local, se observa que desde hace dos décadas el paro se ha convertido en el compañero cotidiano de numerosos/as ciudadanos/as vascos/as. Los significativos cambios que ha ido experimentando el sistema de producción de bienes y servicios da la pauta para la constitución de un nuevo escenario laboral en donde las nuevas tecnologías juegan un papel importante. Rifkin (1996: 18) es bastante preciso al referirse al tema: «Entramos en una nueva fase de la historia mundial, en la que será necesario un número cada vez menor de trabajadores para producir los bienes y servicios requeridos por la población mundial [...]. En la actualidad los tres sectores tradicionales de la economía: agricultura, industria y servicios estarán

Gráfico 1.5 Evolución Anual de Tasa de Actividad (masculina, femenina y juvenil) y Evolución Anual de Tasa de Paro (masculina, femenina y juvenil)



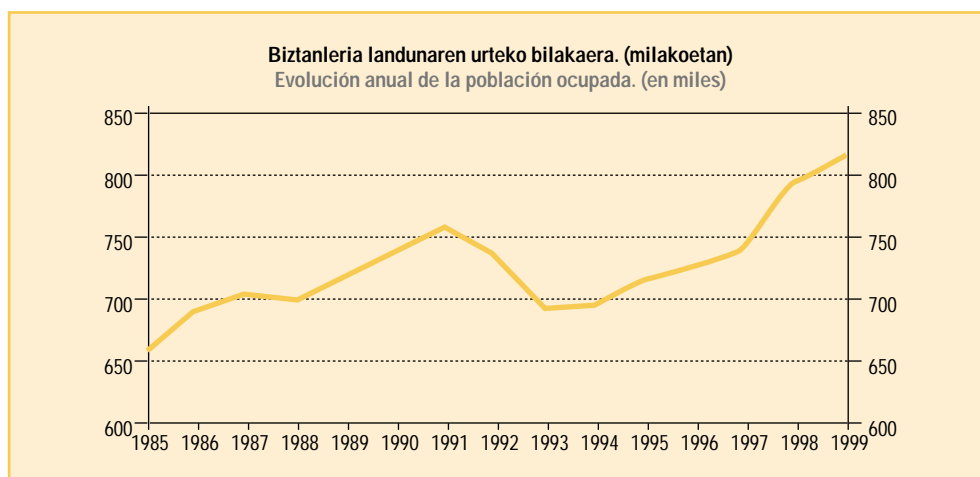


Fuente: Informe de la Encuesta de Población en Relación a la Actividad, PARA/BJA de 1999, EUSTAT.

experimentando cambios tecnológicos, forzando con ellos a millones de personas a engrosar las filas del paro».

Un análisis estructural del desempleo, en la C. A. del País Vasco como lo muestra el Gráfico 1.5 hace explícito que el paro afecta a determinados colectivos con mayor

Gráfico 1.6 Evolución Anual de la Población Ocupada



Fuente: Informe de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad, PRA/BJA de 1999 EUSTAT.

sobre el país. Es precisamente durante las primeras fases de la transición democrática cuando las *políticas pasivas*, de protección y prestaciones frente al desempleo presentan un desarrollo importante. Es sólo en los últimos años, y a partir de

Cuadro 1.1 Principios generales de la política de empleo y su relación con los trabajadores de edad

Principales Medidas generales	Relación con trabajadores mayores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantenimiento del empleo. <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Reconversión industrialización. 1.2. Ayudas para el mantenimiento del empleo. 1.3. Suspensión temporal y desempleo parcial. 2. Creación de nuevos empleos. <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Fomento empleo sector privado. Contratos temporales a tiempo parcial, en prácticas, para formación, indefinidos, etc. 2.2. Fomento empleo sector público. Convenios, empleo rural, colaboración social. 2.3. Apoyo iniciativas empresariales. 3. Reparto de empleo. <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Regulación tiempo de trabajo. 3.2. Anticipación de la edad de trabajar. Contrato de Sustitución y relevo. 4. Medidas de colocación. <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Gestión de colocación y orientación. 4.2. Ayudas a la movilidad geográfica. 5. Ayuda a los desempleados. <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Régimen general. 5.2. Régimen especial. 6. Categorías específicas de trabajadores. <ol style="list-style-type: none"> 6.1. Jóvenes. 6.2. Mujeres. 6.3. Minusválidos. 6.4. Parados de larga duración. 7. Formación, reciclaje y movilidad profesional. <ol style="list-style-type: none"> 7.1. Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. 7.2. Programa Escuelas-Taller. 7.3. Consejo Gral. de Formación Profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Fondo de Promoción del Empleo ha permitido un tratamiento especial a los mayores de 55 años frente a la reconversión industrial. 2. Contratos a trabajadores mayores de 45 años, parados. Beneficios para la empresa al realizar «contrataciones de desempleados mayores de cuarenta y cinco y hasta los cincuenta y cinco: 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato». Al contratar a mayores de 55 años, la subvención para el empresario aumenta al 55 por 100. 3. Jubilación anticipada mediante sustitución por otro trabajador, con beneficio especial si este último es menor de 26 años. Además «se incentivará la transformación en indefinido de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación». 5. Ayudas para trabajadores de 55 y más años (contributivas y asistenciales) 6. Los trabajadores mayores quedan implícitos en la categoría de 'Parados de larga duración'. Se promueve la contratación indefinida de los mayores de 45 años por medio de las subvenciones para empresarios que los contratan (ver 2.1). La Ley que reforma el actual mercado de trabajo fomenta también la «contratación de mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años [con una subvención solo del] 25 por 100». El sesgo de género salta a la vista. Hasta para las subvenciones las mujeres 'valen' menos.

Fuentes: Abellán García (en Guillemard 1991); BOE núm. 54.; Ministerio de Trabajo 1995.

pleado más que debe esperar los años que le falten para llegar a los 60 –en el caso de que tuviera derechos a la jubilación anticipada– o a los 65 años». La edad constituye un elemento central a la hora de determinar si se tiene derecho o no a la pensión, a la vez que «plantea un problema importante en cuanto al derecho al trabajo, que está consagrado formalmente en la mayor parte de las Constituciones en las sociedades actuales, y se extiende a todas las personas como un derecho fundamental» (Bazo 2001: 40). Este derecho a la pensión de jubilación no se agota en el hecho del retiro o cese de la actividad. En la mayoría de los casos –adscritos al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)– la cuantía de la pensión anticipada sufre reducciones, viéndose que «las políticas de jubilación anticipada han llevado a un proceso de exclusión social al negarse a esas personas el acceso a los ingresos y otros aspectos ventajosos de carácter económico, social y psicológico relacionado con el trabajo» (Bazo 2001: 24).

La reducción en la cuantía de la pensión puede aplicarse sobre: a) la base reguladora; b) la edad de jubilación, «en virtud de la cual el beneficiario verá reducida la cuantía de su pensión en un 8% por cada año que decida adelantar su jubilación» (López 1998: 73). Cabe destacar que el que se jubila anticipadamente a los 60 años, o sea, tan sólo cinco años antes de los estipulado, pierde casi la mitad de su pensión –el 40%.

Quedando de la siguiente forma, tal como lo muestra la Tabla 3.1:

Tabla 3.1 Reducción de la pensión de jubilación en relación a la edad de retiro

Edad de jubilación	% de obtención de la base reguladora
60	0,60
61	0,68
62	0,76
63	0,84
64	0,92

* Elaboración propia.

Cabe destacar que la mayor parte de las prejubilaciones no han significado un gran gasto para el sistema de la seguridad social, por cuanto los trabajadores que dejan el mercado laboral no dejan de cotizar. El acuerdo de prejubilaciones contempla que se seguirá cotizando a la Seguridad Social hasta que el trabajador mayor cumpla la edad reglamentaria que le da derecho a percibir la pensión de jubilación, con el fin de que la cuantía de su futura pensión no sufra reducciones de ningún tipo. Distinto es el caso de las jubilaciones anticipadas que sí pueden llegar a significar un mayor gasto para el sistema, en cuanto el trabajador deja definitivamente de aportar por medio de sus cotizaciones. Sin embargo, el gasto resulta relativo pues, la cuantía de la pensión disminuye proporcionalmente a la cantidad de años que se adelanta la jubilación. Al momento de retirarse –anticipadamente– el traba-

Tabla 3.2 Solicitudes de Contrato de relevo e importes del año 2000

Territorio Histórico	Solicitudes registradas	Solicitudes concedidas	Importe (en pesetas)
Álava	90	85	67.865.342
Vizcaya	243	228	188.713.782
Guipúzcoa	360	336	273.373.058
Total CAPV	693	649	529.952.182

* Fuente: CONFEBASK 2001.

Tabla 3.3 Solicitudes de Contrato de relevo e importes, a Mayo de 2001

Territorio Histórico	Solicitudes registradas	Solicitudes concedidas	Importe (en pesetas)
Álava	30	26	20.080.342
Vizcaya	175	157	131.599.018
Guipúzcoa	145	122	96.700.186
Total CAPV	350	305	248.379.546

* Fuente: CONFEBASK 2001

bilación es un rito de paso desestructurador, en donde las personas abandonan una categoría social tan abruptamente, pues de un día para otro se deja de ser trabajador y se pasa a ser jubilado, el paso es tan rápido que la persona no logra asimilar el cambio. Algo que evita el Contrato de Relevo al promover la jubilación como un *proceso* de salida y de entrada. Mas esto no necesariamente es así. En conversaciones con empresarios, constaté que la reducción de jornada de la persona relevada, en la práctica llega al cien por cien. Vale decir, que en el fondo es tan mínimo el tiempo -en horas diarias- que el trabajador mayor debe seguir trabajando, que incluso al mismo empresario le sale más costoso que éste se siga presentando en su puesto de trabajo como relevado. Desde el punto de vista de la empresa, el trabajador mayor que se ha acogido al Contrato de Relevo *no es un prejubilado*, es un trabajador a tiempo parcial, aunque en la práctica no le trabaje ninguna hora a la empresa. Lo que la empresa se «ahorra» en no tener que pagar al trabajador joven por concepto de antigüedad, se lo paga al trabajador mayor relevado. Las tablas 3.2 y 3.3 muestran las solicitudes registradas y concedidas a las empresas para que ejecuten el Contrato de Relevo en los tres territorios históricos de la C. A. del País Vasco para el periodo 2000-2001.

La ‘filosofía’ del Contrato de Relevo y su difusión a través de los medios de comunicación crean imágenes discriminatorias de la vejez. En el periódico *El Diario Vasco* del día 31 de enero del año 2000, al describir las características del Contrato se lee: «...supone, además, un incentivo para la incorporación al mundo laboral

5. Bibliografía

- ALGADO, M^a. T. 1997. *Envejecimiento y sociedad: una sociología de la vejez*. Alicante: Instituto de Cultura Juan Gil-Albert.
- ARAGO, J. 1988. «Aspectos psicosociales de la senectud», en Carretero, M. et al. (comp). *Psicología Evolutiva*. Madrid: Alianza, pp. 289-325.
- ARBER, S. y J. GINN 1996. «Opiniones y limitaciones de las mujeres casadas ante la jubilación», en Arder y Ginn (ed) 1996. *Relación entre género y envejecimiento*. Madrid: Narcea.
- AZNAR, G. 1994. *Trabajar menos para trabajar todos*. Madrid: HOAC.
- BARENYS, M^a. P. 1991. *Residencias de ancianos: Análisis sociológico*. Barcelona: Fundació Caixa de Pensions.
- BARENYS, M^a. P. 1993. «El significado sociológico de la vejez y de las residencias de ancianos», en Sánchez, P. (ed.) 1993. *Sociedad y población anciana*. Murcia: Universidad de Murcia.
- BAZO, M^a. T. 2001. *La institución social de la jubilación: De la sociedad industrial a la postmodernidad*. Valencia: Nau Llibres.
- BAZO, M^a. T. 1996. «Aportaciones de las personas mayores a la sociedad: análisis sociológico», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n^o 73, pp. 209-222.
- BAZO, M^a. T. 1992. *La ancianidad del futuro*. Barcelona: S.G.
- BAZO, M^a. T. 1990. *La sociedad anciana*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI.
- BAZO, M^a. T. y C. DOMINGUEZ-ALCON 1996. «Los cuidados familiares de la salud en las personas ancianas y las políticas sociales», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n^o 73, pp.43-56.
- BENEDICT R. 1974. *El crisantemo y la espada. Patrones de la cultura japonesa*. Madrid: Alianza.
- BERGUA, J. 1998. «Dimensiones referencial, imaginaria y pragmática del tiempo en la modernidad y en la postmodernidad», *PAPERS* 56, 1998 pp. 125-141.
- BERJANO, E. y D. LLOPIS 1996. *Jubilación: Expectativas y tiempo de ocio*. Madrid: Fundación Caja de Madrid.
- BERNARD, M. et al. 1996. «Trabajo y jubilación marcados por el género», en Arder y Ginn (eds.) 1996. *Relación entre género y envejecimiento*. Madrid: Narcea.

- BLUMER, H. 1981. *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: Hora.
- BOE núm. 54 del Sábado 3 de marzo de 2001.
- BOND, J. et al. 1993. «The Study of Ageing», en Bond, J et al. (eds.) 1993 *Ageing in Society. An Introduction to Social Gerontology*. London: Sage.
- BRIGGS, R. 1993. «Biological Ageing», en Bond, J et al. (eds.) 1993 *Ageing in Society. An Introduction to Social Gerontology*. London: Sage.
- CACHON, L. 1997. «La Formación de los *Nuevos Yacimientos* de Empleo en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77-78/97, pp.117-135.
- CANALES, M. y A. PEINADO 1998. «Grupos de Discusión», en Delgado, J. M. y J. Gutiérrez (coord.) 1998, *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis.
- CES 2000. *Vida Laboral y Prejubilaciones*. Colección informes. Madrid: CES.
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI 1999. *Propuesta de Acuerdo sobre el Empleo*. 5 enero de 1999.
- CORPORACIÓN AÑOS 1999. *Adulto mayor, ciudadanía y organización social*. Santiago de Chile: Instituto de Normalización Previsional.
- DE MIGUEL, J. 1996. *Auto/biografías*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos Metodológicos N° 17.
- DEL VALLE, T. 1995. «Metodología para la elaboración de la autobiografía», en Sanz Rueda, C (coord.). *Invisibilidad y presencia*. Seminario Internacional «Género y trayectoria profesional del profesorado universitario». Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas.
- DEL VALLE, T. 1999. «Procesos de la memoria: cronotopos de género», *Revista de Ciencias Sociales AREAS* N° 19 Antropología hoy, teorías, técnicas y tácticas.
- DUBET, F. 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil.
- DOUGLAS, M. 1996. *Cómo piensan las instituciones*. Madrid: Alianza.
- EGAILAN 2000. *El Empleo en Euskadi 1999*. Bilbao: Egailan, S.A.
- EUSTAT 2000. *Proyecciones de población 2010*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT.
- EUSTAT 2002. *Escenarios Demográficos 2050*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT.
- FERICGLA, J. 1992. *Envejecer. Una Antropología a la Ancianidad*. Barcelona: Anthropos.
- FERRAROTTI, F. 1991. *La historia y lo cotidiano*. Barcelona: Península.

- FINA, L. 1999. «Planes de acción para el empleo: España, Bélgica y Holanda», *Ekonomi Gerizan IV*, «Políticas de Empleo en la Unión Europea: Presente y Futuro». Vitoria- Gasteiz: Federación de Cajas de Ahorro Vasco- Navarras.
- GARCÍA, B. y J. MARTÍNEZ 1999. «Demografía de la vejez, en Bazo, M^a. T. (coord.) *Envejecimiento y Sociedad: Una Perspectiva Internacional*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- GIDDENS, A. 1991. *Modernity and Self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- GIDDENS, A. 1997. *Modernidad e identidad del Yo. El Yo en la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península.
- GOBIERNO VASCO 1999. *Boletín Oficial del País Vasco N° 135*. BOPV, viernes 16 de julio de 1999. Vitoria- Gasteiz. Publicación virtual.
- GRAEBNER, A. 1980. *A History of Retirement*. London and New Haven: Yale University Press.
- GRANDE, I. 2002. *El consumo de la tercera edad*. Madrid: ESIC.
- GUAL, J. (coord.) 1996. *El reto social de crear empleo. Combatiendo el paro en Europa*. Barcelona: Ariel.
- GUILLEMARD, A. M. 1991. *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación Actual y Perspectivas*. Madrid: Instituto de Estudios de Prospectiva.
- HARRIS, C. 1986. *Familia y sociedad industrial*. Barcelona: Península.
- HERBERTSSON, T. 2003. «International Perspective on Early Retirement», *Generations Review* Vol.13, No 1, pp.4-9.
- IBAÑEZ, J. 1992. «El diseño de investigación en tres perspectivas», en García, M. 1992. *El análisis de la realidad: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- ITZIN, C and J. NEWMAN 1995. *Gender, Culture and Organizational Change: Putting Theory into Practice*. Londres: Routledge.
- ITZIN, C and C. PHILLIPSON 1993. *Age Barriers at Work: Maximising the Potential of Mature and Older People*. Solihull: Metropolitan Authorities Recruitment Agency (METRA).
- JEPSEN, M. 2002. «The scientific debate on older workers», en Jepsen, M et al. (eds.) 2002 *Active Strategies for Older Workers*. Bruselas: European Trade Union Institute.
- JIMÉNEZ, P. 1999. «Mujer y mercado de trabajo desde una perspectiva de intervención social». Publicación virtual.
- JOHNSON, M. 2001. «La conception de la vieillesse dans les théories gérontologiques», *Retraire et Société*, n° 34, octobre, pp 51- 67.

- LACZKO, F. and C. PHILLIPSON 1991. *Changing Work and Retirement* Great Britain: Open University Press.
- LEWIS, D. y A. WEIGERT 1981. «Estructura y significado del tiempo social», en Ramos (comp.) 1992 *Tiempo y Sociedad*, Madrid: CIS, Siglo XXI.
- LÓPEZ, L. 1998. *La prejubilación*. Madrid: Civitas.
- LOWENTHAL, D. 1985. *The Past is a Foreign Country*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MARSHALL, T.H. y T. BOTTOMORE 1998. *Ciudadanía y Clase Social*. Madrid: Alianza.
- MARSHAL and WALKER 1999. «Introduction», *Ageing International* Number 2, Vol XXV, 1999. Older workers and Retirement Issues. Part I.
- MARSHAL and MARSHAL 1999. «Age and changes in work: causes and contrasts», *Ageing International* Number 2, Vol XXV, 1999. Older workers and Retirement Issues. Part II.
- MARTÍN, E. y R. SASTRE 1991. *Política de empleo y jubilación forzosa del trabajador*. Madrid: Tecnos.
- MEAD, G.H. 1982. *Espíritu, persona y sociedad*. Barcelona: Paidós.
- MINISTERIO DE TRABAJO. 1995. *La política de empleo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MINKLER, M. 1996. «Critical perspectives on Ageing: New Challenges for Gerontology», *Ageing and Society*, vol. 16 (4), 1996, pp. 467-487.
- PHILLIPSON, C. 1982. *Capitalism and the Construction of Old Age*. Great Britain: The Macmillan Press.
- PHILLIPSON, C. 1993. «The Sociology of Retirement», en Bond et al. (eds.) 1993 *Ageing in Society. An Introduction to Social Gerontology*. London: Sage.
- PHILLIPSON, C. 1998. *Reconstructing Old Age. New Agendas in Social Theory and Practice*. London: Sage.
- PHILLIPSON, C. 1999. «The Social Construction of Retirement: Perspectives from Critical Theory and Political Economy», en Minkler and Estes (eds.) 1999 *Critical Gerontology. Perspectives from Political and Moral Economy*. New York: Baywood.
- PHILLIPSON, C. 2002. *Transitions from work to retirement. Developing a new social contract*. Great Britain: Keele University.
- PUJADAS, J. 1992. *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos Metodológicos N° 5.

- RAMOS, R. 1989. «Maurice Halbwachs y la memoria colectiva», *Revista de Occidente* Nº 100, pp.63-81.
- RAMOS, R. (comp.) 1992. *Tiempo y Sociedad* Madrid: CIS, Siglo XXI.
- RICOEUR, P. 1983. *Tiempo y Narración. Configuración del tiempo en el relato histórico*. Madrid: Cristiandad.
- RIERA, J. M. 1999. *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar; jóvenes para jubilarse*. Madrid: Pirámide.
- RIFKIN, J. 1996. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- RODRÍGUEZ, P. 2002. «Mujeres mayores, género y protección social», en Maquieira, V. (comp.) 2002. *Mujeres mayores en el siglo XXI. De la invisibilidad al protagonismo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SÁNCHEZ, P. 1993. «Homogeneidad y diferenciación en la Tercera Edad. Bases para una sociología de la ancianidad», en Sánchez, P. (ed.) 1993. *Sociedad y población anciana*. Murcia: Universidad de Murcia.
- SÁNCHEZ, P. 2001. «Construcción social de los hábitos de consumo en las personas mayores», *Cuadernos de Realidades Sociales* núm. 57-58, enero 2001, pp.95-123.
- SÁNCHEZ, P. 2003. «La solidaridad intergeneracional», en Tezanos, J. et al. (eds) 2003 *Tendencias en desvinculación social y en políticas de solidaridad*. Sexto Foro sobre Tendencias Sociales. Madrid: Sistemas.
- SANTAMARINA, C. 2002. «Nuevas mujeres en nuevas realidades socioculturales», en Maquieira, V. (comp.) 2002. *Mujeres mayores en el siglo XXI. De la invisibilidad al protagonismo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SANTAMARINA, C. y J. M. MARINAS 1998. «Historias de vida e historia oral», en Delgado, J. M y J. Gutiérrez 1998. *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- SETIEN, M^a. L. 2000. *El ocio de la sociedad apresurada: el caso vasco*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SCHULLER 1989. «Work-Ending: Employment and Ambiguity in Later Life», en Bytheway et al. (eds.) *Becoming and Being Old. Sociological Approaches to Later Life*. London: Sage.
- SILVEIRA, S. 2001. *La Política formativa con dimensión de género: Avances y desafíos para el nuevo siglo*. OIT. Publicación virtual.
- SLATER, R and S. KINGSLEY 1976. «Predicting Age-prejudiced Employers, a British pilot study», *Industrial Gerontology*, 3, 2. 121-128.

- SOROKIN, P. y R. MERTON 1937. «El tiempo social: una análisis metodológico y funcional», en Ramos, R. (comp.) 1992 *Tiempo y Sociedad*, Madrid: CIS, Siglo XXI.
- TAYLOR and WALKER 1994. «The ageing workforce: employers' attitudes towards older people», *Work, Employment and Society*, Vol. 8, Nº 4, pp.569-591
- TERMES, R. 1999. «Aproximación teórica al problema del desempleo en España», *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núms.1 y 2/1999. Publicación virtual.
- THOMPSON, M. 1991. *Last in the Queue?*, Report Nº 209, IMS
- TODOROV, T. 1995. *Les abus de la mémoire*. París: Arléa.
- URRUTIA, V. 1985. *El Movimiento Vecinal en el Área Metropolitana de Bilbao*. Bilbao: Instituto Vasco de Administración Pública.
- VAN DIJK, T. 1993. *Estructuras y funciones del discurso*. México: Siglo Veintiuno.
- VAQUERO, C. 1999. «Neoliberalismo y mercado de trabajo», *Cuaderno de Materiales*, número 9, Febrero de 1999. Publicación virtual.
- VAZQUEZ, F. 2001. *La memoria como acción social. Relaciones, significados e imaginario*. Barcelona: Paidós.
- VIÑALS, J. 1996. «España: lecciones de un fracaso en la generación de puestos de trabajo», en Gual, J. (coord.) 1996. *El reto social de crear empleo. Combatiendo el paro en Europa*. Barcelona: Ariel.
- WALKER, A. 1985. «Early Retirement: Release or Refuge from the Labour Market?», *The Quarterly Journal of Social Affairs*, 1985, I (3) pp.211-229
- WALKER, A. 1998. *La lucha contra las barreras de la edad en el empleo*. Irlanda: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- WALKER and TAYLOR 1993 «Ageism versus Productive Aging: The Challenge of Age Discrimination in the Labor Market», en Scott A. Bass et al. 1993 *Achieving a Productive Ageing Society*. London: Auburn House.
- WALKER, A. and T. MALTBY 1997. *Ageing Europe* Great Britain: Open University Press.
- WARR, P. and J. PENNINGTON 1993. «View About Age Discrimination and Older Workers», en Institute of Personnel Management (ed.) *Age and Employment* London: IPM, 75-105.
- ZUBERO, I. 2000a. «Mercado de Trabajo», en *Panorama Social de la C. A. de Euzkadi*. 2000 EUSTAT: Vitoria-Gasteiz.
- ZUBERO, I. 2000b. *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*. Madrid: HOAC.

ZUBERO, I. (coord.) 2002. *Envejecimiento, empleo y sociedad. Las personas mayores de 45 años y su situación ante el empleo en Euskadi*. Madrid: Fundación FOESSA.

Website Institucionales

European Union On-Line

EUROSTAT, Yearbook 2002

EUSTAT 1999. *Informe de la Encuesta de Población en relación con la Actividad PRA/BJA* (1999). Vitoria-Gasteiz: EUSTAT.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA, Consejería de Presidencia y Hacienda 2000.

INE

OIT

UNITED NATIONS, Population Division. Department of Economic and Social Affairs.

Anexo

Pauta de Entrevista

- Nombre.
- Edad actual y edad de retiro del mercado laboral.
- Última empresa en la que trabajaron.
- Cargo que desempeñaban.
- Descripción del proceso de retiro del trabajo. ¿Cómo fue vuestra experiencia?
- ¿Recibieron algún tipo de formación por parte de la empresa a lo largo de vida laboral?, ¿Cuándo?, ¿En qué periodo?
- Expectativas frente a la prejubilación/jubilación.
- Expectativas en relación con su salida del mercado laboral.
- Pareciera ser que a todos los efectos, excepto por el impedimento de recibir una pensión de jubilación, vuestra situación es la de un jubilado, ¿es éste realmente así?, ¿qué piensan ustedes, al respecto?
- ¿Cómo se definirían?: trabajadores/as, jubilados/as, parados/as, otro.
- Respuestas o explicación que se dan ellos del fenómeno de la prejubilación. ¿Por qué creen que se está dando ahora?
- Relación entre la prejubilación y el mercado de trabajo. ¿En qué ha cambiado el trabajo?
- ¿Quién es el responsable directo de su situación actual?: empresa, sociedad, sistema, etc.
- ¿Creen que esta situación va a cambiar?, ¿Por qué?
- ¿Qué es lo peor de ser un prejubilado/jubilado?, ¿Qué es lo mejor?
- ¿A qué dedican su tiempo ahora?, ¿Qué hacen diariamente?
- Expectativas hacia el futuro ¿Qué piensan hacer?
- Relaciones familiares con el cónyuge y con los hijos. Si ha cambiado y en qué aspectos.
- ¿Cómo se ven ante sus hijos, amigos, vecinos, conocidos?

- En un ejercicio de imaginación ¿qué hubiese sido distinto si su retiro del mercado de trabajo se hubiese producido a los 65 años?

- En un ejercicio de imaginación ¿qué hubiese sido distinto si su retiro del mercado de trabajo se hubiese producido diez o quince años antes?

Lista de Personas Entrevistadas²¹ 2002

Nº	Nombre	Edad	Edad de retiro	Cargo Actividad laboral	Empresa	Situación actual	Situación familiar actual
E1	Adrián	65	58	Operario de almacén	Naval	Jubilado	Casado
E2	Felipe	63	55	Técnico de calibración de aparatos eléctricos	ACB	Prejubilado	Casado con hijos
E3	Juan	63	55	Soldador	Naval	Prejubilado	Casado con hijos
E4	Juan Antonio	59	53	Jefe taller de fundición	Babcock	Prejubilado	Casado
E5	Antonio	60	55	Responsable de Calidad y Relaciones institucionales	Euskalduna	Prejubilado	Casado con hijos
E6	Rodrigo	70	55	Maquinista	AHV	Jubilado	Casado
E7	Juan Mari	67	59	Auxiliar Administrativo	Empresa Conssoni	Jubilado	Casado con hijos
E8	Alberto	78	61	Capataz	AHV	Jubilado	Sin información
E9	Pedro	76	60	Obrero	AHV	Jubilado	Sin información
E10	Lorenzo	68	62	Director General	Aceros de Llodio	Jubilado anticipado	Casado con tres hijos
E11	Mercedes	53	46	Administrativa	Babcock ²²	Prejubilada	Casada con dos hijos
E12	Guadalupe	70	65	Directora	Adm. pública	Jubilada	Casada con cuatro hijos

²¹ En todo momento se ha intentado mantener el anonimato de los entrevistados y entrevistas para evitar cualquier posibilidad de identificación, por medio del cambio en nombre de personas, lugares o situaciones en que se consideró necesario.

²² Se ha cambiado el nombre de la empresa a petición de la entrevistada.

Lista de Personas Entrevistadas 2003

Nº	Nombre	Edad	Edad de retiro	Cargo Actividad laboral	Empresa	Situación actual	Situación familiar actual
E13	Rodrigo	70	55	Maquinista	AHV	Jubilado	Casado con hijos
E14	Juan Mari	67	59	Auxiliar Administrativo	Empresa Conssoni	Jubilado	Casado con hijos
E15	Fernando	64	54	Administrativo	AHV	Prejubilado	Casado con hijos
E16	Jorge	63	56	Ajustador	Naval	Prejubilado	S/I
E17	Miriam	55	52	Jefa	AHV	Prejubilada	Soltera
E18	Alfonso	60	53	Ajustador	Euskalduna	Prejubilado	Casado con hijos
E19	Roberto	56	56	Jefe	Caja de Ahorros	Prejubilado	Casado
E20	Alberto	56	56	Economista	Banca privada	Prejubilado	Casado
E21	Javier	62	58	Visitador médico	Laboratorio	Prejubilado	Casado con hijos
E22	José	60	59	Electricista	Caja de Ahorros	Prejubilado	Casado con hijos
E23	Joaquín	61	[62] ²³	Administrativo	Caja de Ahorros	Activo	Casado con hijos
E24	Mikel	64	54	Carpintero	AHV	Prejubilado	Casado con nietos
E25	Beatriz	57	56	Administrativa	Caja de Ahorros	Prejubilada	Casada con hijos
E26	Laura	60	59	Secretaria	Caja de Ahorros	Prejubilada	Casada con hijos
E27	Elena	60	55	Secretaria	Babcock	Prejubilada	Casada con hijos
E28	María	65	55	Secretaria	AHV	Jubilada	Soltera
E29	Juan	28	—	—	—	Hijo de Prejubilado	Soltero

²³ Se prejubilará en el transcurso del 2003.

El presente artículo se enmarca dentro de la Sociología de la Vejez. Al analizar la vejez se analizan las relaciones sociales y la relación entre individuo y sociedad, y las instituciones, como la de la jubilación y su relación con el mercado de trabajo y su influencia en la vida de las personas. En el capítulo 1 se hace un recorrido sobre los principales cambios y proyecciones demográficas en Europa, y en el País Vasco, poniendo especial énfasis en el envejecimiento poblacional y sus implicaciones sociales y en el mercado de trabajo por medio de la transformación de la estructura de población económicamente activa. Se da cuenta de los cambios y características actuales del mercado de trabajo en la sociedad occidental en general y en la vasca en particular. También se hace una revisión de las principales políticas de empleo en esos mismos niveles. En el capítulo 2 se exponen dos relatos biográficos de trayectorias laborales y salida del mercado de trabajo de un varón y una mujer trabajador/a prejubilado/a. En este capítulo se expone el fenómeno en estudio a través de las narraciones de historias de vida en forma de monólogo. La jubilación desde una perspectiva de cambio se aborda en el capítulo 3, describiendo su transformación en un contexto de cambio y transformación de la sociedad industrial que conlleva una nueva definición, significados y visión de la jubilación y la vejez en la sociedad capitalista avanzada. Por último, se presentan los comentarios, conclusiones finales y algunas recomendaciones sobre la base principalmente del análisis expuesto en el capítulo anterior, terminando con la bibliografía.