

# nvejecimiento,

## empleo y sociedad

*Las personas mayores  
de 45 años y su situación  
ante el empleo en Euskadi*



Imanol Zubero (Coordinador)

Ane Ensunza

Nekane Garmendia

José Luis González Vadillo

Anabel Suso



FUNDACIÓN FOESSA  
FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES  
Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA

 **Cáritas**







**ENVEJECIMIENTO, EMPLEO  
Y SOCIEDAD**

**LAS PERSONAS MAYORES  
DE 45 AÑOS Y SU SITUACIÓN  
ANTE EL EMPLEO EN EUSKADI**



# **ENVEJECIMIENTO, EMPLEO Y SOCIEDAD**

**LAS PERSONAS MAYORES  
DE 45 AÑOS Y SU SITUACIÓN  
ANTE EL EMPLEO EN EUSKADI**

**IMANOL ZUBERO (Coordinador)  
ANE ENSUNZA  
NEKANE GARMENDIA  
JOSÉ LUIS GONZÁLEZ VADILLO  
ANABEL SUSO**

**MADRID, 2002**

© FUNDACIÓN FOESSA  
Edita: FUNDACIÓN FOESSA  
San Bernardo, 99 bis  
28015 MADRID

I.S.B.N.: 84-8440-270-3  
Depósito Legal: M. 8.517-2002

Portada: *Jesús Martín Calderón*

Imprime: Gráficas Arias Montano, S. A.  
28935 MÓSTOLES (Madrid)

Impreso en España - Printed in Spain



# ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
<i>Agradecimientos</i> .....	17

## I PARTE

### EL ENVEJECIMIENTO SOCIETAL: CONSECUENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

<i>I. EL ENVEJECIMIENTO SOCIETAL</i> .....	21
1. El envejecimiento de la población .....	22
2. El caso español.....	25
3. La situación del País Vasco .....	30
<i>II. ENVEJECIMIENTO Y MERCADO DE TRABAJO</i> .....	37
1. Envejecimiento de la población activa.....	38
2. Disminución de la tasa de actividad en los grupos de mayor edad .....	42
3. Progresiva disminución de la relación entre empleados y retirados.....	46
4. El futuro de las pensiones.....	48
Anexo 1. El envejecimiento en un contexto global. ¿Podría la inmigración ser un recurso para compensar el envejecimiento demográfico? .....	57
<i>III. EL PROBLEMA DE LOS TRABAJADORES MAYORES</i> .....	65
1. Los mayores de 45 años y su relación con el empleo.....	65
2. Transformaciones en las trayectorias de ocupación .....	73
3. ¿Adiós a la profesión? Biografías rotas.....	77
4. ¿Es inevitable la expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo?.....	81

	<u>Págs.</u>
5. Las prejubilaciones: ¿en interés de quién?.....	87
6. Construyendo una propuesta de interpretación: los trabajadores mayores, testigos de un cambio estructural en la norma social de empleo.....	92

## SEGUNDA PARTE

### ESCUCHANDO A LOS TRABAJADORES MAYORES

I. QUIÉNES SON.....	99
1. Trayectorias laborales .....	99
II. SOBREVIVIR AL TRABAJO.....	107
1. La ruptura de la carrera.....	107
2. La familia, el último resorte.....	122
3. El proceso de búsqueda de empleo.....	142
4. Lo que les ofrece el mercado.....	155
5. Otras alternativas de trabajo.....	167
6. Cómo se enfrentan a estas situaciones .....	168
7. El estilo de vida del precarizado .....	171
8. Vivir de la asistencia. Asistencialismo o dependencia de los demás.....	184
9. Visiones de la vida.....	191
10. Explicando su situación.....	200
11. Aunque no existan problemas económicos.....	208
III. LAS TRABAJADORAS MAYORES .....	217
1. Quiénes son .....	217
2. Trayectorias de trabajo .....	218
3. Mujeres mayores y mercado de trabajo .....	226
Anexo II: Metodología .....	254

## TERCERA PARTE

### ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

I. LAS RECOMENDACIONES DE LAS INSTITUCIONES INTERNACIONALES Y NACIONALES.....	261
1. Estrategias activas para una mano de obra que envejece.....	261
2. Empleabilidad a través del aprendizaje a lo largo de toda la vida .....	266
3. Un trabajo decente para todos.....	270
4. Recomendaciones del CES .....	271

II. <i>MODELO DE GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS DEL PAÍS VASCO</i> .....	275
1. Marco conceptual .....	276
2. Aproximación a una tipología de las lógicas de actuación empresarial del envejecimiento y la edad en la C.A. del País Vasco .....	278
3. Valoración del contrato de relevo por las empresas.....	320
4. La gestión de la edad en las empresas vascas: conclusiones...	322
5. Una evaluación de las estrategias de acción emprendidas en el ámbito laboral .....	335
Anexo III: Planteamiento metodológico y trabajo de campo .....	345
III. <i>LA NECESARIA INICIATIVA PÚBLICA</i> .....	349
1. Decidir los criterios que inspirarán sus normas.....	350
2. Llevar la normativa laboral a una dinámica de cambio .....	359
3. Reflexionar sobre el actual sistema de pensiones.....	361
4. Recuperar la identidad de los mayores como seres activos en la construcción social y favorecer su actividad y su ocupabilidad .....	363
5. Estimular procesos de cambio en la organización actual más generadora de empleo, la empresa.....	371
6. Impulsar el aprendizaje de por vida .....	375
Anexo IV: Metodología .....	378
IV. <i>AMPLIANDO LA PERSPECTIVA: EL INFORME AL CLUB DE ROMA SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA PROPUESTA DE UN SISTEMA DE TRABAJO MULTIESTRATIFICADO COMO PUNTO DE PARTIDA</i> .....	381
1. Rediseñar nuestra cultura del envejecimiento .....	382
2. Crear las condiciones que vayan ensanchando un espacio de actividad paralelo al del mercado de trabajo .....	385
3. Hacia un sistema de trabajo multiestratificado.....	388
CONCLUSIÓN .....	395
BIBLIOGRAFÍA Y PÁGINAS WEB .....	415



## ÍNDICE DE TABLAS

		<i>Págs.</i>
Tabla 1.	Tasas de fertilidad en el periodo 1995-2000 en la OCDE....	23
Tabla 2.	Movimiento natural de la población en España (1999) .....	26
Tabla 3.	Motivo por el que las mujeres en edad fértil han tenido menos hijos de los deseados .....	28
Tabla 4.	Año en el que empezará a descender la población en los países de la Unión Europea .....	30
Tabla 5.	Evolución de los indicadores de fecundidad en la C.A. de Euskadi (1975-2000).....	31
Tabla 6.	Evolución y previsión de población en la C.A. de Euskadi ..	31
Tabla 7.	Evolución del índice de juventud y de envejecimiento en la C.A. de Euskadi, según sexo (1975-1996) .....	32
Tabla 8.	Estructura de edades de la población en la C.A. de Euskadi...	33
Tabla 9.	Estructura de edades de la población activa en la OCDE, 1995-2010 .....	38
Tabla 10.	Evolución de la población activa en España por grupos de edad.....	40
Tabla 11.	Evolución de la población activa en la C.A. de Euskadi .....	41
Tabla 12.	Tasas de actividad de los mayores de 55 años por continente, 1980-2025 .....	42
Tabla 13.	Tasas de actividad por grupos de edad y sexo en los países de la Unión Europea.....	43
Tabla 14.	Tasas de actividad en el comienzo y fin de la vida laboral, 1977-1992 .....	44
Tabla 15.	Porcentaje de personas mayores de 65 años frente a la población de 20-64 años en la Unión Europea .....	46
Tabla 16.	Ratio entre trabajadores empleados y retirados en varios países de la OCDE .....	47
Tabla 17.	Tasas de dependencia en Europa, 1960-2030 .....	48

Tabla 18.	Evolución del gasto en pensiones en la UE .....	49
Tabla 19.	Modelos de sistemas de pensiones .....	51
Tabla 20.	Cuantía de las pensiones en España .....	55
Tabla 21.	Países que más población perderán (proyecciones al 2050)...	57
Tabla 22.	Países con la población más vieja y más joven, en 1999 y en 2050 .....	59
Tabla 23.	Previsiones de inmigración de la ONU y de distintos gobiernos de la Unión Europea .....	62
Tabla 24.	Evolución de la demanda potencialmente activa en la C.A. de Euskadi .....	64
Tabla 25.	Tasas de actividad de los mayores de 55 años en las distintas regiones del mundo, 1980-2025 .....	66
Tabla 26.	Tasas de empleo para hombres y mujeres de 55-59 años en la OCDE, y variación entre 1970/1991 .....	66
Tabla 27.	Tasas de desempleo e incidencia del desempleo de larga duración en la OCDE (1996) .....	67
Tabla 28.	Tasas de actividad, ocupación y paro en España, por sexo y edad.....	68
Tabla 29.	Evolución de los varones activos por cohortes de edad en España.....	69
Tabla 30.	Probabilidad de permanencia de los varones en el paro en España, por grupos de edad.....	69
Tabla 31.	Paro registrado según antigüedad de la inscripción, por grupos de edad, España 1998.....	70
Tabla 32.	Desempleados según causa de desempleo, España 1999.....	70
Tabla 33.	Tasas de paro de la población de 16 y más años según la edad en la C.A. de Euskadi .....	71
Tabla 34.	Tasas de actividad de la población de 16 y más años según la edad en la C.A. de Euskadi.....	71
Tabla 35.	Población activa según la edad en la C.A. de Euskadi .....	72
Tabla 36.	Población de 16 y más años inactiva según la edad en la C.A. de Euskadi .....	73
Tabla 37.	Evolución de la población de 16 y más años activa y tasas de actividad por año de nacimiento y edad en 1996, en la C.A. de Euskadi .....	77
Tabla 38.	Absentismo laboral por enfermedad según edad, sexo y estado civil, en la OCDE .....	82
Tabla 39.	Influencia de la edad sobre diversas opiniones relacionadas con la vida y con el trabajo en la C.A. de Euskadi.....	85

Tabla 40.	Aspectos más valorados en el trabajo según la edad, en la C.A. de Euskadi y en Navarra.....	86
Tabla 41.	Número medio de prejubilados en España, según sexo .....	89
Tabla 42.	Empresas que ofrecen formación continua y características de la misma en la Unión Europea .....	269





## ÍNDICE DE FIGURAS

	<u>Págs.</u>
Figura 1. Pirámides de población en España, 1990 y 2020.....	25
Figura 2. Hijos por mujer en España, entre 1970 y 1999.....	27
Figura 3. Proyecciones de población en la C.A. del País Vasco, 1990-2005 .....	32
Figura 4. Pirámides de población en la C.A. del País Vasco, 1986 y proyecciones para 2001 y 2016.....	33
Figura 5. Evolución de los grupos de edad de 15-24 años y de 55-64 años en la Unión Europea, 1995-2025.....	39
Figura 6. Evolución de la población activa en España .....	39
Figura 7. Evolución de la población activa en la C.A. del País Vasco ..	41
Figura 8. Evolución prevista del número de afiliados por pensionista en España .....	50
Figura 9. Trayectorias de ocupación de los varones españoles por cohortes quinquenales, 1969-1999 .....	74
Figura 10. Trayectorias de ocupación de las mujeres españolas por cohortes quinquenales, 1969-1999 .....	75
Figura 11. Ciclo de vida tradicional en la economía monetarizada y nuevo ciclo de vida en la economía total .....	392



## AGRADECIMIENTOS

Esta investigación nació como proyecto de la preocupación de Caritas Euskadi y de Bultz-Lan Consulting por las consecuencias que los cambios en el mercado de trabajo están teniendo para todas aquellas personas que, por razones diversas, se constituyen en *sujetos débiles* en un contexto social y económico cada vez más competitivo.

Su realización no hubiera sido posible sin el patrocinio económico de unas instituciones que, desde el primer momento, asumieron el proyecto como suyo:

- ✓ Federación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras.
- ✓ Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco
- ✓ Departamento de Economía y Turismo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- ✓ Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia.
- ✓ Departamento de Administración Foral, Local y Desarrollo Comarcal de la Diputación Foral de Araba.

Para su realización concreta hemos contado con la acogida y la comprensión de todas aquellas entidades, tanto públicas como privadas o de iniciativa social, a las que nos hemos dirigido en busca de información:

- ✓ Ascodel (Asociación para la Corrección del Desempleo de Larga Duración).
- ✓ Secot (Voluntariado para el Asesoramiento Empresarial).
- ✓ AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal).
- ✓ Fundación SAREA.
- ✓ Oficina del INEM de Durango y responsables adscritos al Programa piloto para la inserción laboral de mayores de 40 años en Ermua.
- ✓ Oficina del INEM de Vitoria-Gasteiz.
- ✓ Servicios de Bienestar social de los Ayuntamientos de Portugalete y Getxo.
- ✓ Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi.
- ✓ SPRI (Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial).

- ✓ Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua).
- ✓ CC OO (Comisiones Obreras).
- ✓ UGT (Unión General de Trabajadores).
- ✓ CONFEBASK (Confederación de Empresarios Vascos).
- ✓ ADEGI (Asociación de Empresarios de Gipuzkoa).
- ✓ Universidad de Deusto y Universidad del País Vasco, que nos han facilitado el acceso a sus bases bibliográficas y a sus hemerotecas.

Pero, sobre todo, esta investigación no hubiera sido posible sin la colaboración, por una parte, de esas cuarenta empresas que nos han abierto sus puertas y, de otra, de esas cuarenta y cuatro personas, mujeres y hombres mayores de 45 años, que nos han abierto sus vidas.

Escribe Robert Castel en *La metamorfosis de la cuestión social* que en nuestra sociedad «los fragmentos de una biografía quebrada constituyen la única moneda de cambio» para todas aquellas personas que, por una u otra razón, se ven privadas del derecho a trabajar: «Quien no puede pagar de otro modo tiene que pagar continuamente con su persona». Se refiere el autor francés al abuso que, en tantas ocasiones, supone esa intromisión en la vida privada que precede a cualquier solicitud de prestación social no contributiva en la forma de un interrogatorio bien intencionado, sin duda, pero impuesto: el solicitante de estas prestaciones «sólo puede aportar el relato de su vida, con sus fracasos y carencias, y se escruta ese material pobre para perfilar una perspectiva de rehabilitación. No es cierto que éste sea el trato adecuado para un individuo que es un ciudadano integral», concluye Castel.

En esta investigación hemos pretendido hacer sitio a las voces plurales de unas ciudadanas y unos ciudadanos integrales. No tenían ninguna obligación de contarnos su vida, pero lo han hecho. Creemos que con libertad. Tal vez por eso sus relatos son un acto de dignidad. Y tal vez por eso, también, son casi siempre unos relatos duros, incluso en el lenguaje que utilizan. Pero así son las cosas.

**PRIMERA PARTE**

**EL ENVEJECIMIENTO SOCIETAL:  
CONSECUENCIAS SOCIALES  
Y ECONÓMICAS**



## I. EL ENVEJECIMIENTO SOCIETAL

En los años setenta es forzoso rendirse a la evidencia: el *baby-boom* ha terminado. Tanto en el caso de que se celebre este hecho en nombre de la solidaridad con el tercer mundo y la lucha contra la superpoblación, como que se lo deplora en nombre de la decadencia de Occidente, lo cierto es que, a mediados de los años sesenta, los diferentes indicadores de natalidad o de fecundidad habían iniciado un descenso que no tardaría en resultar vertiginoso y, en el término de diez a quince años, pondría a la mayor parte de los países desarrollados por debajo del umbral de sustitución de la población.

[Lefaucheur, 1993]

«Los incuestionados cimientos demográficos sobre los que se han erigido las economías occidentales —una población joven y en eterna expansión— comienzan a desmoronarse bajo nuestros pies. A medida que la gente vive más tiempo y tiene menos descendencia, comienza a producirse un cambio sísmico en la pirámide de edad de las poblaciones: el *seísmo demográfico*.» Así comienza P. Wallace (2000) su interesante análisis sobre el cambio demográfico que están experimentando las sociedades desarrolladas y sobre sus consecuencias sociales, culturales, políticas y económicas.

Aún cuando a nivel mundial la evolución de la población puede seguir siendo analizada desde la clave expuesta en los primeros años 90 por P. y A. Ehrlich (1993) —en términos de «explosión demográfica»—, el futuro de los países más desarrollados apunta más bien hacia una *implosión demográfica*: un ralentizamiento de su crecimiento poblacional, primero, para posteriormente entrar en una fase de abierto retroceso demográfico, con crecimientos vegetativos negativos.

Hace ya tiempo que la reducción de la tasa de natalidad y la mayor longevidad de la población configuran un escenario de envejecimiento demográfico común a todos los países desarrollados, aunque con distinto ritmo e intensidad en función de los países. Estos cambios en la estructura demográfica tenderán a hacerse más acusados en la Unión Europea durante los próximos 10 a 15 años. El

declive del porcentaje de población joven en edad de trabajar y el aumento de la población mayor de 65 años configuran una nueva estructura demográfica que repercute en múltiples dimensiones de la vida social y económica, especialmente en la composición del mercado de trabajo y en la orientación de los sistemas de protección social.

Más que el tamaño de la población, el cambio que reviste consecuencias mayores es el cambio en la estructura por edades de las sociedades desarrolladas. El problema no es tanto que la cantidad total de población crezca menos o incluso disminuya, sino que su composición se modifica, con un importante incremento de las cohortes de edad más ancianas. Esta modificación de la estructura demográfica característica de finales del siglo xx y principios del XXI ha sido descrita por G. Goomans (1999) como una tendencia al *triple envejecimiento* de la población:

- a) Un envejecimiento general, medido a través del porcentaje que representan los mayores de 65 años dentro del conjunto de la población.
- b) Un «envejecimiento del envejecimiento», es decir, una cada vez mayor longevidad de los grupos de población de edades superiores a los 65 años.
- c) Un envejecimiento de la población activa.

Vamos a analizar brevemente todas estas cuestiones con el fin de dotarnos de un marco de interpretación del fenómeno que pretendemos investigar: la relación con el mercado de trabajo de las personas mayores de 45 años en la C.A. de Euzkadi.

## 1. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

Empezaremos con la primera de las dimensiones que configuran ese «triple envejecimiento» de la población: el incremento de la edad media de la población. Aunque se trata de un fenómeno que afecta a todos los países de la OCDE, Europa es la región del mundo que se ve más afectada por el envejecimiento poblacional.

Según las proyecciones que maneja la Comisión de las Comunidades Europeas, entre 1998 y el 2010 los principales grupos de edad experimentarán los siguientes cambios:

- ✓ El grupo de 0-14 años disminuirá un 3%.
- ✓ El grupo de 15-24 años disminuirá un 7%.
- ✓ El grupo de 25-49 años disminuirá un 2%.
- ✓ El grupo de 50-64 años aumentará un 15%.
- ✓ El grupo de 65-79 años aumentará un 11%.
- ✓ El grupo de mayores de 80 años aumentará un 31%.

[Comisión Europea, 2000]



La edad media de la población se está incrementando en Europa a razón de unos cuatro meses por año, pasando de 36,4 en 1998 a 37,8 en el 2000; las proyecciones del Eurostat apuntan que seguirá creciendo hasta alcanzar los 41,1 años en el 2010 y los 44,6 en el 2025. En promedio, el porcentaje de mayores de 65 años en la Unión Europea aumentará del 15,4% en 1998 al 17,9% en el 2010; la tendencia se acelerará entre el 2010 y el 2025 cuando alcanzará el 22% de la población.

Insistiendo en estas tendencias, el estudio de la Dirección General V sobre la situación y las proyecciones demográficas en la Unión Europea (DG V, 1995) señala que para el 2025 la población menor de 20 años habrá descendido en un 11% (aproximadamente, 9,5 millones menos) mientras que los adultos en edad de retirarse del mercado laboral experimentarán un aumento del 50% (más de 37 millones).

Como tantos otros, el problema del envejecimiento tiene también «rostro de mujer» (Samorodov, 1999), dado que en la mayoría de los países las mujeres viven más que los hombres. De hecho, proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo para el período 1990-2025 señalan que en las regiones más desarrolladas habrá 8 millones más de hombres y 14 millones más de mujeres mayores de 80 años, y 24 millones más de hombres y 35 millones más de mujeres mayores de esa edad en los países en desarrollo.

Dos son las fuerzas que actúan bajo este fenómeno demográfico: una importante reducción en las tasas de fertilidad (Tabla 1) y una no menos importante caída de las tasas de mortalidad, con el correspondiente incremento de la esperanza de vida. El número de nacimientos en la Unión Europea en 1998 fue de alrededor de 4 millones, y en conjunto la tasa total de fertilidad ha caído desde un 2,59 en 1960 a 1,45 en 1998 (Eurostat, 2001).

TABLA 1  
TASAS DE FERTILIDAD EN EL PERÍODO 1995-2000, SEGÚN PAÍSES DE LA OCDE

2,10-1,80		1,79-1,50		Menos de 1,50	
Islandia	2,10	Australia	1,79	Suiza	1,47
Nueva Zelanda	2,01	Finlandia	1,73	Japón	1,43
Estados Unidos	1,99	Dinamarca	1,72	Austria	1,41
Irlanda	1,90	Reino Unido	1,72	Hungría	1,37
Noruega	1,85	Francia	1,71	Portugal	1,37
		Luxemburgo	1,67	Alemania	1,30
		Suecia	1,57	Grecia	1,28
		Bélgica	1,55	Italia	1,20
		Canadá	1,55	República Checa	1,19
		Polonia	1,53	España	1,15
		Holanda	1,50		

FUENTE: Naciones Unidas (1998).

APARICIÓN DE UNA NUEVA CATEGORÍA DE POBLACIÓN:  
LOS «MAYORES DE 80»

Tal vez suena mejor en su acepción inglesa (*the «over 80's»*), pero en cualquier caso a lo que nos estamos refiriendo es a una de las más relevantes consecuencias del envejecimiento de la población: la existencia de cada vez más personas de edad avanzada que, sin embargo, se mantienen en plena posesión de sus capacidades físicas y mentales, lo que las permite mantenerse integradas en el ámbito económico bien como consumidores, bien como parte de la economía informal.

[Directorate-General V, 1995]

En lo que se refiere a la segunda de estas fuerzas —la reducción de la mortalidad y el incremento de la esperanza de vida, en estos momentos existe un importante debate público sobre la extensión que este fenómeno puede alcanzar. Como señala Wallace (2000), parece lógico pensar que, «de igual forma que un coche decelera a medida que alcanza su velocidad máxima, cabe esperar que el aumento en la esperanza de vida disminuya a medida que alcanza todo su potencial». Desde esta perspectiva, se concluye que el límite máximo de la esperanza de vida de los seres humanos se halla en torno a los 85 años. Sin embargo, son cada vez más los investigadores empeñados en demostrar la futilidad de definir fronteras biológicas, apuntando la posibilidad de descubrimientos en la genética y en la bioquímica del envejecimiento cuyas consecuencias ni tan siquiera podemos imaginar (Caselli y Egidi, 1995). Recientemente investigadores de la Universidad de Connecticut (EE UU) han logrado duplicar la vida de la mosca de la fruta, insecto habitualmente utilizado en los laboratorios, con la mutación de uno de sus genes (*El Correo*, 15 de diciembre de 2000). Por su parte, el profesor de biología gerontológica en la Universidad de Manchester (Reino Unido) y presidente de la Sociedad Británica de Investigación del Envejecimiento, T. Kirkwood, sostiene en su libro *El fin del envejecimiento* (2000) que la biología no ha programado la vejez, sino la supervivencia, de modo que estamos genéticamente programados para vivir más y con más calidad, si bien no indefinidamente.

Si bien esta segunda fuerza, el aumento de la esperanza de vida, se explica básicamente por mejoras en la sanidad preventiva (particularmente aquellas relacionadas con las enfermedades cardiovasculares y el cáncer) y, en su caso, por la evolución de la investigación genética, la primera, la reducción en las tasas de natalidad, exige explicaciones más complejas que en este informe sólo podemos apuntar. Entre estas destacan, siguiendo a N. Lefaucheur (1993) y a R-M. Lagrave (1993), la aparición combinada de un *nuevo régimen de maternidad* y de un Estado de bienestar que promueve la integración de las mujeres en el sistema educativo y en el mundo del trabajo, con consecuencias como las siguientes:

- ✓ La relativa ruptura del modelo de familia tradicional, reflejado en indicadores tales como el descenso de los índices de nupcialidad, el incremento de

los divorcios (y la precocidad de los mismos), la expansión de las uniones consensuales, etc.

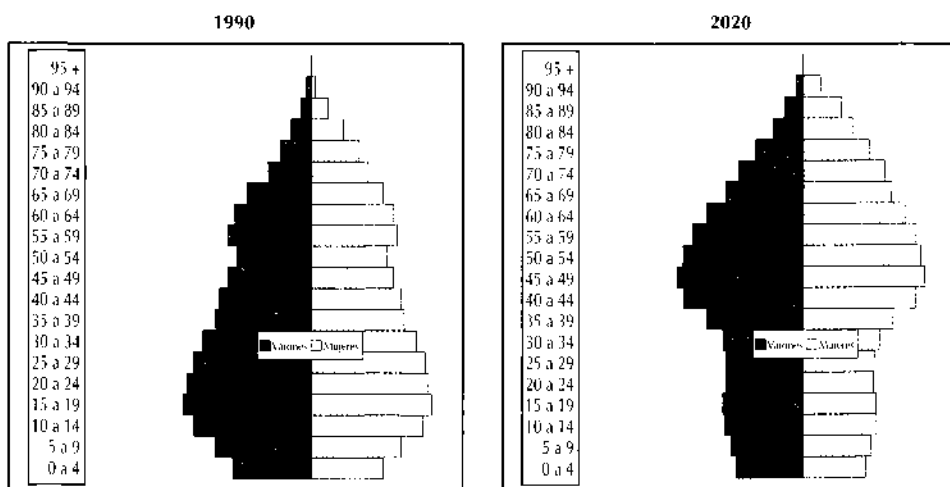
- ✓ La progresiva inserción de la mujer en el mercado de trabajo, derecho en cuyo ejercicio se ven muchas veces enfrentadas a la maternidad por razones ajenas a su voluntad.
- ✓ El desarrollo de los métodos anticonceptivos, en particular la píldora y el diafragma, que permitieron la iniciativa femenina anticipada o «premeditada» sobre el embarazo.
- ✓ Las nuevas tecnologías de alimentación infantil, que permitieron reducir el período medio de amamantamiento y, muy especialmente, «extender la población de individuos capaces de reemplazar a la genitora en la alimentación de los hijos pequeños» (Lefaucheur, 1993).

El caso es que el descenso de la natalidad será un hecho a partir de los años 70. Y si tenemos en cuenta que «lo que rejuvenece a las poblaciones son los nacimientos» (Wallace, 2000), el problema está servido.

## 2. EL CASO ESPAÑOL

Aunque más tardíamente, la estructura poblacional española muestra las mismas pautas que el resto de los países de la UE. En el año 1997, la pirámide poblacional se aproximaba ya al modelo denominado de *población regresiva*, es decir, próximo al crecimiento negativo (Figura 1). La estructura por edades de la población española muestra que el centro de gravedad se está desplazando desde la base hacia los estratos superiores, los de los grupos de edad más avanzada, pasando de la característica forma piramidal a una forma de rombo, con su parte central progresivamente más ensanchada.

FIGURA 1  
PIRÁMIDES DE POBLACIÓN EN ESPAÑA, 1990 Y 2020 (PROYECCIÓN)



FUENTE: INE.

El índice de envejecimiento, es decir, la proporción de personas de edad en relación al conjunto de la población, se situaba ya en 1997 en el 15,9% considerando solamente a los mayores de 65 años, elevándose hasta el 21,3% si se incluyen también a los mayores de 60 años. Sin embargo, debido a la peculiar prolongación de la explosión demográfica en España hasta bien avanzados los 70 (a diferencia de otros países de Europa), el porcentaje de población de edad inferior a 20 años representaba todavía en 1997 un 23%, porcentaje que superaba el 31% en caso de tomar en consideración al siguiente grupo de edad (20-24 años). Los grupos intermedios, de 25 a 59 años, constituían entonces el 47% de la población.

La población de jóvenes de 18 años está en descenso en España desde 1996, y, en las circunstancias demográficas actuales en el año 2005 será un 30% menor que la de ahora.

Es precisamente en los grupos de edad más jóvenes donde la estructura poblacional española muestra un claro retraimiento, particularmente pronunciado en el grupo de menores de 4 años, consecuencia de unas tasas muy bajas de fecundidad y natalidad. Tanto es así que en algunas comunidades autónomas el crecimiento vegetativo (es decir, la relación entre nacimientos y defunciones) ha sido en 1999 negativo (Tabla 2).

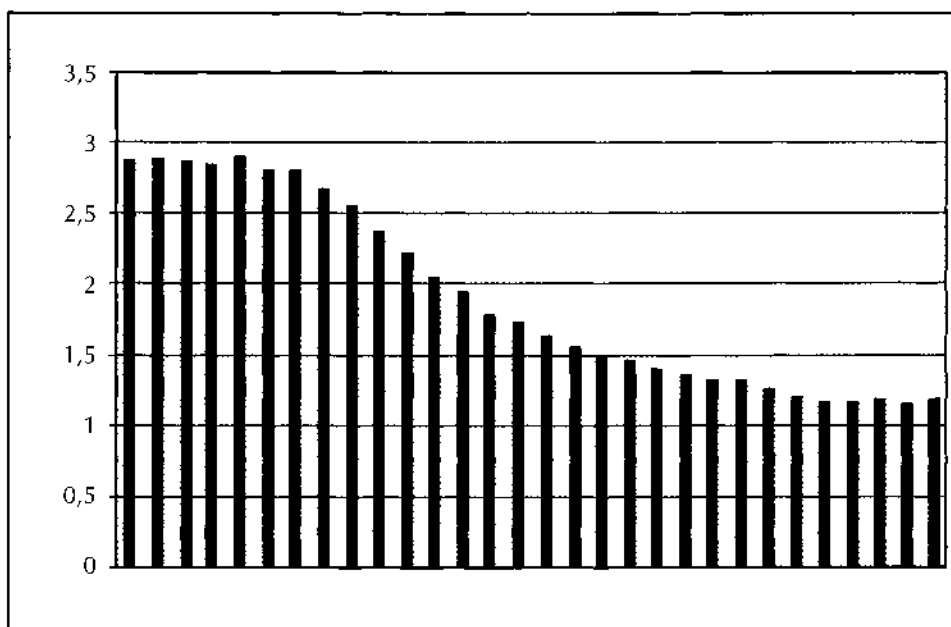
TABLA 2  
MOVIMIENTO NATURAL DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA, EN MILES (1999)

COMUNIDAD	NACIMIENTOS	DEFUNCIONES	CRECIMIENTO VEGETATIVO
Andalucía	77.963	61.950	+ 16.013
Aragón	9.595	13.496	- 3.901
Asturias	6.618	12.558	- 5.940
Baleares	8.812	8.222	+ 590
Canarias	18.546	12.386	+ 6.160
Cantabria	4.010	5.456	- 1.446
Castilla-La Mancha	16.152	16.680	- 528
Castilla y León	17.288	25.789	- 8.501
Cataluña	59.664	59.284	+ 380
Com. Valenciana	38.565	39.117	- 552
Extremadura	9.986	10.406	- 420
Galicia	18.807	29.289	- 10.482
Madrid	52.293	39.000	+ 13.293
Murcia	13.099	9.809	+ 3.290
Navarra	5.154	5.092	+ 62
País Vasco	16.892	18.369	- 1.477
La Rioja	2.233	2.653	- 420
Ceuta	1.046	462	+ 584
Melilla	1.086	405	+ 681
TOTAL	377.809	370.423	+ 7.386

FUENTE: INE

La fecundidad se ha reducido de forma importante en los últimos 28 años (Figura 2). Si en el año 1970 el número medio de hijos por mujer era de 2,86 en 1997 ha descendido un 60%, quedando en 1,16, el más bajo de toda la Unión Europea, alejándose cada vez más de la tasa de 2,1 considerada como de reemplazo exacto de la población (es decir, el número de hijos por mujer necesario para mantener estables el volumen y la estructura de la población). Y la tasa continua descendiendo. Desde 1981 los nacimientos en España son insuficientes para garantizar que la composición de la población por edades se mantenga estable.

FIGURA 2  
HIJOS POR MUJER EN ESPAÑA, ENTRE 1970 Y 1999



FUENTE: INE.

Una encuesta reciente del Instituto Nacional de Estadística revela que, en la actualidad, el 46% de las mujeres en edad fértil (entre 15 y 49 años) no tiene ningún hijo. Es muy relevante señalar que en muchos casos no se trata de una elección personal libre, sino que viene motivada por distintas situaciones personales o familiares que las obligan a renunciar a la maternidad (Aguinaga, 2001). Entre estas situaciones destacan aquellas que tienen que ver con unos insuficientes recursos económicos (casi un 31%), con el deseo o la necesidad de trabajar fuera de casa (el 14%) o con el hecho de estar en paro, ella o su pareja (6,7%) (Tabla 3).

TABLA 3  
 MOTIVO POR EL QUE LAS MUJERES EN EDAD FÉRTIL  
 HAN TENIDO MENOS HIJOS DE LOS DESEADOS  
 (en %)

Insuficientes recursos económicos	30,82
Problemas de salud	17,08
Deseo o necesidad de trabajar fuera de casa	14,06
Preocupaciones y problemas de criar hijos	9,78
Demasiada edad	9,38
Paro (propio o de la pareja)	6,76
Miedo al embarazo	5,68
Por estado civil de la mujer	5,13
Miedo al estado de salud en el hijo	4,35
Falta o carestía de guardería	3,00
Para seguir estudiando	1,17

FUENTE: INE.

Necesitamos una nueva cultura familiar y del papel del hombre y la mujer en nuestra sociedad para conseguir que esos millones de mujeres se incorporen a la vida laboral, y para que, al mismo tiempo, remonte la tasa de natalidad y aumenten las horas de convivencia y educación familiar por parte de madres y, sobre todo, padres. Pero, como siempre, una nueva cultura no será el resultado de la voluntad de la gente, sino de nuevas normas y estructuras sociales que la generen. Se necesita progresar enormemente en la flexibilización de las horas y los horarios de trabajo para hacerlos compatibles con la vida familiar. Se necesitan más incentivos laborales y fiscales a la maternidad (y paternidad), y no menos, como proponen algunos pensadores empresariales. Y al mismo tiempo se necesita descargar la vida familiar para hacerla compatible con el trabajo profesional: se necesita una red de escuelas infantiles, se necesita un sistema de asistencia domiciliaria accesible para todos, se necesita un gigantesco esfuerzo municipal para organizar las actividades educativas de tarde de los niños y jóvenes españoles. Pero todo esto no será posible si no se cambia primeramente la mentalidad general sobre de dónde proviene la riqueza de las naciones en el siglo XXI: y ésta, más que nunca, va a provenir del trabajo.

[Escudero, 2000]

En estos días en los que se vuelve a insistir en la necesidad de aumentar la tasa de actividad, especialmente la femenina, con el fin de garantizar la sosteni-

bilidad de los sistemas europeos de protección social, es fundamental reflexionar sobre las enormes dificultades que las mujeres, aunque mejor habría que decir las familias, encuentran para conciliar vida laboral y vida familiar. En la última reunión europea sobre Igualdad y Seguridad Social se ha señalado como objetivo alcanzar unas tasas de actividad femenina del 60%, lo que supone para España incorporar en el mercado laboral a 3,2 millones más de mujeres (*El País*, 23 de enero de 2001). Pero tal objetivo no será posible sin el despliegue de un conjunto de medidas para cuyo desarrollo es imprescindible alcanzar un gran acuerdo social.

Por otra parte, si a principios del siglo la esperanza de vida en España no alcanzaba los 35 años (los varones vivían una media de 33,9 años y las mujeres 35,7), esta esperanza se ha duplicado desde entonces y ha llegado a ser de 74,3 años para los varones y de 81,6 para las mujeres. Si bien la esperanza de vida de la mujer siempre ha superado a la de los varones, esta diferencia se va incrementando, pasando de algo menos de 2 a más de 7 años en lo que va de siglo. La población española mayor de 65 años ha pasado de 4,2 millones en 1980 a 6,6 millones en 1999, lo que está determinando un envejecimiento de la población (ese «envejecimiento del envejecimiento» al que hacíamos referencia más arriba). La prolongación de la esperanza de vida del cada vez más numeroso grupo de población de más de 65 años se manifiesta en la proporción creciente de población mayor de 80 años. Si la población española mayor de 60 años en 1991 sumaba 7,5 millones de personas, en el 2010 se habrá elevado a 9,6 millones; para alcanzar los 10,9 millones en el 2020 llegando a superar los 14 millones en el 2040. Dentro de este grupo, el colectivo de mayores de 80 años se duplicará entre 1991 y el año 2010, pasando de suponer 1,1 millones a 2,2 millones de personas. En el año 2020 superará los 2,4 millones de personas para alcanzar los 3,1 millones de efectivos en el horizonte del 2040. Más que directamente en el mercado laboral, esta vertiente del envejecimiento repercute en los sistemas sanitarios y en la respuesta de los mecanismos de la organización social —familias e instituciones— a la hora de afrontar los cuidados de un grupo fuertemente dependiente, como es el de los más longevos.

El panorama que ofrecen las proyecciones demográficas a corto y medio plazo no hace sino confirmar para España la continuidad de la tendencia expuesta, es decir, un declive numérico fruto del mantenimiento del patrón de baja natalidad y, sobre todo, un acusado aumento de la población mayor de 60 y 65 años, con un repunte del volumen de los más longevos (de más de 85 años), entre los que las mujeres estarían bastante más representadas que los hombres como resultado de su mayor esperanza de vida (Puyol, 1997). Ya nos hemos referido anteriormente a esa proyección de la División de Población de Naciones Unidas que, en un estudio reciente, sitúa a España como el país del mundo con la población más vieja para el 2050, con una media de 54,3 años. De mantenerse la tasa de fecundidad como hasta ahora y excluyendo una llegada masiva de inmigrantes, las proyecciones demográficas del INE apuntan a que la población española comenzará a disminuir a partir del año 2010 (el 2014 según el Eurostat) (Tabla 4).

TABLA 4  
AÑO EN EL QUE EMPEZARÁ A DESCENDER LA POBLACIÓN  
EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

País	Año
Italia	2008
Alemania	2013
Dinamarca	2014
España	2014
UE-15	2023
Finlandia	2026
Austria	2029
Reino Unido	2030
Irlanda	2030
Bélgica	2032
Francia	2034
Holanda	2037
Grecia	2038
Portugal	2040

FUENTE: Eurostat.

La situación por la que atraviesa la demografía española, con una fecundidad y una mortalidad muy bajas, el envejecimiento y la inmigración crecientes, plantea problemas de futuro que, para ser resueltos, exigirán notables cambios en las mentalidades y en el sistema productivo. El nulo crecimiento demográfico, incluso la disminución de la población, con proporciones crecientes de ancianos y reducción de jóvenes, no podrán ser eludidos mucho tiempo a base de ningún optimismo de los que frecuentemente se expresan con más alegría que rigor. Ni el aumento de inmigrantes ni el de las tasas de actividad femeninas ni siquiera el retraso en la edad de jubilación podrán salvar el bache creado por una demografía que ha horadado ya la pirámide de edades y cuyos efectos más notables se presentarán en el medio plazo.

[Fernández Cordón y Leguina, 2001]

En estas condiciones, el panorama demográfico español (y, como ahora veremos, el vasco) se muestra realmente preocupante. Y aunque nada está escrito, puede ser importante evitar cualquier tipo de optimismo fácil, pues está será la única forma de asumir con decisión el reto que este panorama representa y adoptar las medidas que, en su caso, sean precisas.

### 3. LA SITUACIÓN DEL PAÍS VASCO

La situación del País Vasco es, básicamente, similar a la descrita para España y Europa. No podía ser de otra manera si recordamos que las fuerzas que actúan



sobre este fenómeno demográfico —una importante reducción en las tasas de fertilidad y una no menos importante caída de las tasas de mortalidad, con el correspondiente incremento de la esperanza de vida— responden a factores característicos de las sociedades más desarrolladas.

Así, lo primero que hay que destacar es la disminución del índice sintético de fecundidad (es decir, del número de hijos/hijas que tendría una mujer al final de su vida fecunda) entre los años 1975 y 2000, acompañado del aumento en la edad media en la que se accede a la maternidad (Tabla 5).

TABLA 5  
EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE FECUNDIDAD EN LA C.A. DE EUSKADI  
(1975-2000)

	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 a la maternidad	28,6	28,6	29,1	30,0	31,5

FUENTE: EUSTAT (2000).

Es por ello que la primera característica de la dinámica demográfica en el País Vasco es la disminución de su población (Tabla 6). Como indican B. Arregi e I. Larrañaga en su informe sobre la evolución de la población en el País Vasco, «la dinámica demográfica vasca se ha caracterizado durante las dos últimas décadas por la intensa disminución de todos los fenómenos demográficos. Una comunidad acostumbrada a un comportamiento demográfico creciente y expansivo pasa, en menos de una generación, a frenar y a contrarrestar las ganancias demográficas desarrolladas en las décadas anteriores» (EUSTAT, 2000).

TABLA 6  
EVOLUCIÓN Y PREVISIÓN DE POBLACIÓN EN LA C.A. DE EUSKADI, EN MILES

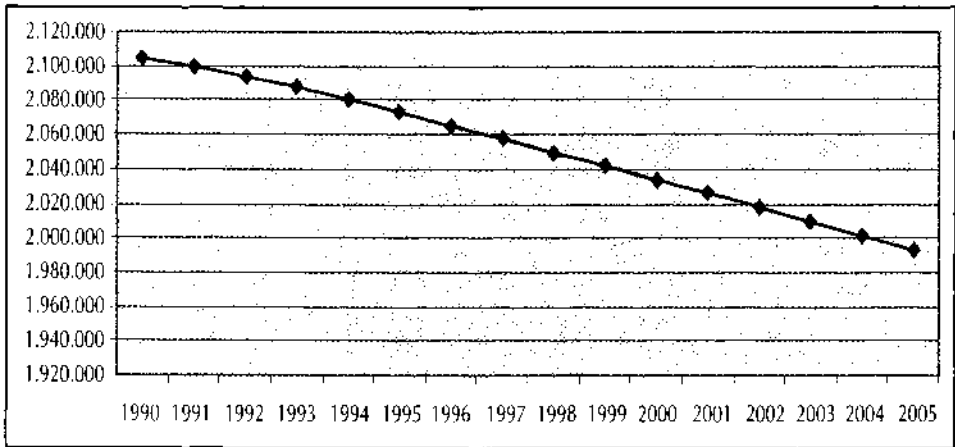
	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
Hombres	1.026,7	1.061,6	1.056,9	1.034,5	1.027,5	1.008,7	994,1	985,1
Mujeres	1.045,1	1.079,8	1.085,1	1.070,4	1.071,6	1.060,7	1.054,5	1.054,0
Álava	237,4	257,3	268,3	272,4	281,3	285,3	290,7	298,2
Vizcaya	1.154,8	1.189,2	1.182,4	1.156,0	1.141,3	1.116,1	1.094,3	1.078,1
Guipúzcoa	679,7	694,9	691,3	676,4	676,5	668,0	663,7	662,7
TOTAL	2.071,8	2.141,4	2.142,0	2.104,8	2.099,1	2.069,4	2.048,7	2.039,1

FUENTE: EUSTAT.

Aunque con distintos horizontes temporales y algunas variaciones en las cifras previstas, otros informes que abundan en esta realidad de descenso poblacional en la C.A. de Euskadi son los elaborados por el Departamento de Economía y Planificación del Gobierno Vasco (1990), por el Instituto Vasco de Estudios Prospectivos-Prospektiker (1992) y por el Instituto Nacional de Estadística (Figura 3).

FIGURA 3

PROYECCIONES DE POBLACIÓN DE LA C.A. DE EUSKADI (1990-2005)



FUENTE: INE.

Además de una disminución en la población total, la C.A. de Euskadi está experimentando también un progresivo envejecimiento de esta población, como se refleja en el *índice de juventud* (es decir, en el porcentaje de población de 0 a 15 años sobre la población total) y en el *índice de envejecimiento* de la población vasca entre 1975 y 1996: mientras el primero disminuye el segundo se ha incrementado, siendo en ambos casos más notoria la evolución experimentada por la población femenina (Tabla 7).

TABLA 7

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE JUVENTUD Y DE ENVEJECIMIENTO EN LA C.A. DE EUSKADI, SEGÚN SEXO (1975-1996)

	Índice de juventud			Índice de envejecimiento		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1975	27,9	26,9	28,9	8,3	9,8	6,7
1981	25,7	24,7	26,7	9,1	11,0	7,2
1986	21,8	20,9	22,7	10,2	12,3	8,0
1991	17,2	16,5	18,3	12,4	14,7	10,1
1996	13,6	12,9	14,2	14,9	17,3	12,4

FUENTE: EMAKUNDE (1999).

Si a todo ello añadimos la evolución de la esperanza de vida, que entre 1975 y 2000 ha pasado de los 69,6 años a los 75,5 años para los varones, y de los 76,9 años a los 84,2 años para las mujeres, la sociedad vasca queda caracterizada como una población crecientemente envejecida (Tabla 8), cuya pirámide de población va adquiriendo la forma característica de las poblaciones de su entorno (Figura 4).

TABLA 8

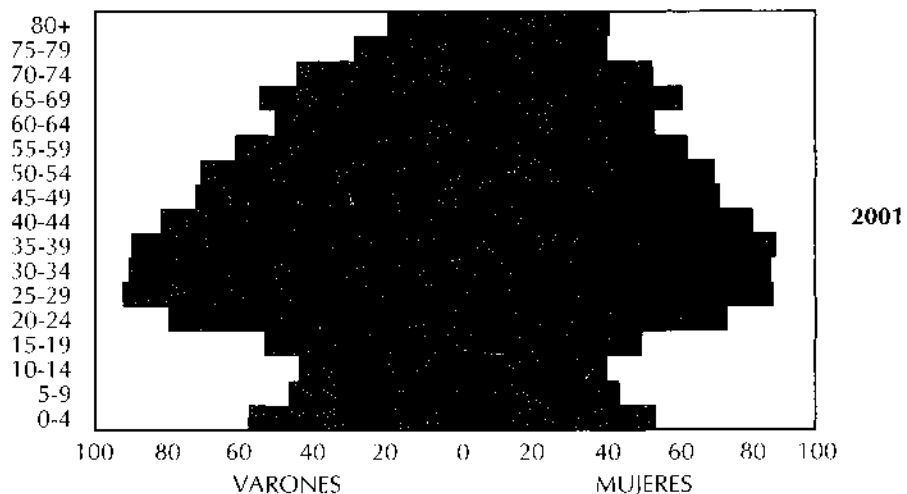
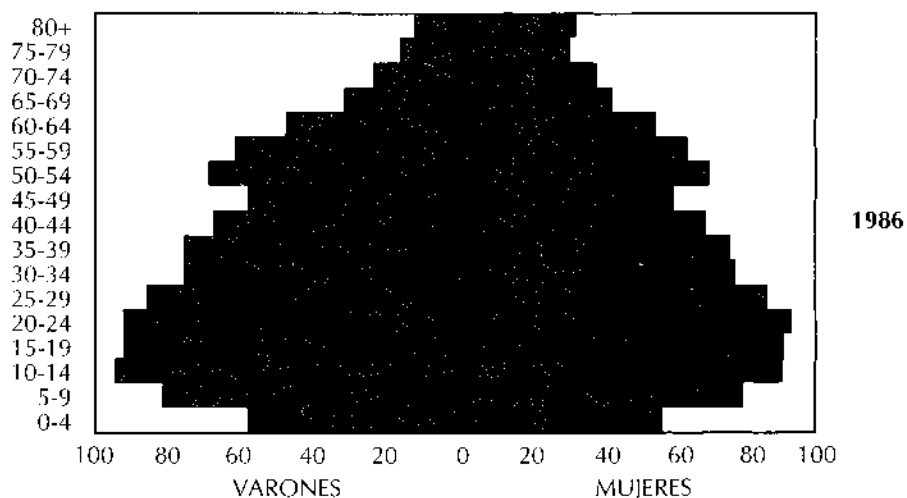
ESTRUCTURA DE EDADES DE LA POBLACIÓN DE LA C.A. DE EUSKADI, EN %

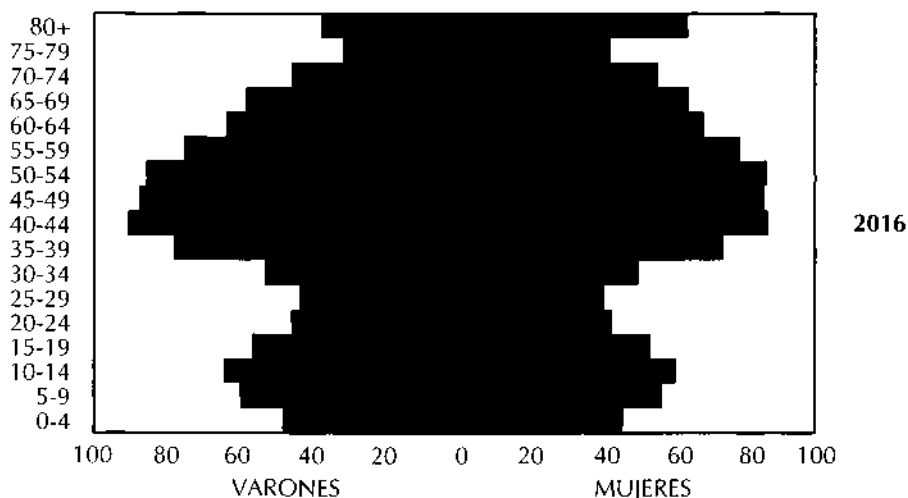
EDAD	1960	1970	1975	1981	1986	1991	1996
< 15	27,7	28,8	27,9	25,4	20,1	15,5	13,6
15-49	51,7	50,6	50,5	50,3	51,4	53,9	54,3
50-64	13,3	12,8	13,3	15,1	17,4	17,2	17,2
65-74	4,8	5,2	5,6	5,8	6,5	7,9	9,1
75-84	2,5*	2,2	2,4	2,8	3,7	4,2	4,4
> 84		0,4	0,4	0,6	0,9	1,3	1,4

\* Total de personas mayores de 75 años.  
 FUENTE: Arregi y Larrañaga (2000).

FIGURA 4

PIRÁMIDES DE POBLACIÓN EN LA CAPV. DATOS DE 1986 Y PROYECCIONES PARA 2001 Y 2016





FUENTE: Gobierno Vasco (1990).

Este proceso de envejecimiento es descrito pormenorizadamente por B. Arregi e I. Larrañaga (2000) señalando tanto su previsible evolución como sus consecuencias sobre el mercado de trabajo:

Si nos atenemos a la evolución de las personas adultas mayores por grupos de edad más desagregados, se confirma que la gran disminución en el peso de la población de menores de 15 años, se compensa fundamentalmente a partir de 1975 con el aumento de la población de personas mayores de 50 años. De hecho, tanto en volumen como en peso relativo, estos grupos de edad son el 51% más grandes en 1996 de lo que eran en 1975 (aumentan de 447.700 personas en 1975 a 674.500 en 1996, pasando a representar de 21,6% el 32,1% en 1996). Entre ellos, llama la atención la espectacular progresión del grupo más anciano de personas mayores de 75 años, que en el mismo período duplica tanto sus efectivos como su peso relativo al total de la población. Estas cifras reflejan la gran importancia que está adquiriendo la población hasta ahora considerada en edad no laboral, importancia que va a ser incrementada en el futuro con el paso de las grandes generaciones adultas que formaron el grueso del movimiento inmigratorio durante las décadas de los años 50 a 70.

El informe *Proyecciones de población 2000* recientemente publicado por el Eustat nos permite caracterizar con unas breves pero claras pinceladas el previsible futuro demográfico de nuestra sociedad con la vista puesta en el horizonte del año 2010:

- ✓ Si bien se estima que para el 2010 se eleven las tasas de fecundidad hasta alcanzar 1,25 hijos por mujer (frente al mínimo histórico de tan sólo 0,92 hijos por mujer en 1994), esta cifra seguirá sin garantizar el reemplazo generacional (que es, como hemos dicho, del 2,1). De este modo, Euskadi tendrá entonces 2.039.000 habitantes, 60.000 menos que en 1995 y 100.000 menos que en 1983.

- ✓ Aunque Bizkaia seguirá siendo el territorio más poblado, con 1.078.100 habitantes, su peso relativo descenderá del 55,7% actual hasta un 52,9%.
- ✓ El grupo de edad menor de 20 años perderá para esa fecha alrededor de cien mil individuos, prácticamente la misma cantidad que ganará el grupo de mayores de 65 años. En números absolutos, en el 2010 habrá 336.000 personas menores de 20 años frente a 422.000 mayores de 65. Los jóvenes serán entonces el 16,5% de la población y los ancianos el 20,7%.
- ✓ La esperanza de vida aumentará, siendo ocho años superior para las mujeres (85,3 años) que para los varones (76,4 años). Esto provocará un envejecimiento del envejecimiento, de manera que si en 1985 sólo había un 2,7% de mayores de 75 años y un 0,4% de más de 85 años, en el 2010 superarán los 75 años un 11% de la población vasca y un 3% tendrá más de 85.
- ✓ El grueso de la población potencialmente activa (aquellos que tienen entre 20 y 64 años) sufrirá una fuerte disminución, pasando de las actuales 1.345.000 personas a 1.280.000.

Y todo ello a pesar de que, según una encuesta del Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco (junio de 2000), el 54% de la población vasca cree que dos es el número ideal de hijos e hijas, y el 18% opina que el mejor número es tres. ¿Y por qué, entonces, no se tienen los hijos e hijas deseados? El principal argumento (68%) por el que no se tiene el número deseado de hijos e hijas es de carácter económico: todo está muy caro y criarlos cuesta mucho dinero. También se mencionan otros: si trabajas no los puedes atender (32%), pierdes comodidad y libertad (26%) y ahora se comienza a tener hijos muy tarde (23%). De ahí que entre las medidas generales propuestas por los encuestados, las más destacadas sean el abaratamiento del gasto familiar por descendiente (67%) y las subvenciones directas a las familias de renta baja (60%), y entre las medidas laborales la flexibilidad de horarios de trabajo (52%). Las mujeres inciden en mayor medida que los hombres en la necesidad de guarderías y comedores, y en la posibilidad de elegir un trabajo a tiempo parcial.

Este es el contexto demográfico que actúa como telón de fondo de los problemas del mercado de trabajo que a continuación vamos a analizar.



## II. ENVEJECIMIENTO Y MERCADO DE TRABAJO

En estos momentos, en Europa, la media es de 4 a 5 personas en activo por cada jubilado; dentro de 50 años, serán 2 por jubilado, y en España, sólo 1,4. Esto va a suponer un cambio radical en la estructura del mercado laboral.

JJ. CHAMIE, *Director de la División de Población de la ONUJ*

A pesar de que desde principios de los años 80 existen recomendaciones y disposiciones de diversas instituciones internacionales relativas a los trabajadores mayores (*older workers*) —como la recomendación R162 adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en junio de 1980—, por lo que sabemos, la primera publicación en la que se aborda de manera sistemática una reflexión sobre la relación existente entre el envejecimiento demográfico y el mercado de trabajo es la obra de 1989 *Vieillessement et emploi. Vieillessement et travail*, impulsada por el Alto Consejo de la Población y de la Familia francés. Se trata de una obra pionera en la que ya se apuntan muchos de los problemas que el envejecimiento de la población, y de la población activa en particular, plantean a las sociedades desarrolladas. Desde entonces, este fenómeno ha pasado a ser uno de los que más preocupan a investigadores y a responsables políticos. No es de extrañar esta preocupación si hacemos caso a la rotunda afirmación de P. Wallace: «En ningún lugar se hará sentir tanto el seísmo demográfico como en el trabajo. Sin embargo, ningún otro parece menos preparado para el reto».

Ahora bien: ¿está la preocupación por las consecuencias sociales y económicas del envejecimiento impulsando políticas, expresada por analistas, instituciones internacionales, gobernantes y agentes económicos y sociales, viéndose reflejada en actitudes y en políticas acordes con la gravedad del problema? Todo indica que no. La futura revolución vital que los expertos en biogenética están vaticinando, con una posible prolongación de la edad media de vida hasta la frontera de los 100 años, no se está viendo acompañada por una reflexión suficiente desde las ciencias sociales sobre el impacto de estos cambios en el mundo del trabajo, en los sistemas de bienestar o en la concepción y los contenidos mismos de la actividad vital y social en las distintas cohortes de edad: «Es decir, no se está planteando aún la manera en la que esta

revolución "biológica" pueda dar lugar a una reestructuración global de la organización de los tiempos sociales y los calendarios vitales» (Tezanos, 2000).

## 1. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA

«Por todo el mundo occidental, los trabajadores están haciéndose mayores» (Wallace, 2000).

Este envejecimiento de la población activa afecta al conjunto de los países de la OCDE, que para el año 2010 verán incrementar sustancialmente la proporción de trabajadores de 50-64 años, en detrimento de los grupos de edad más jóvenes. Sólo Estados Unidos verá aumentar su población de 15-29 años, por efecto de la inmigración (Tabla 9).

TABLA 9  
ESTRUCTURA DE EDADES DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA OCDE, 1995-2010

		1995	2010
Unión Europea	15-29	100	89,3
	30-49	100	102,2
	50-64	100	117,9
UE ampliada (Agenda 2000)	15-29	100	94,4
	30-49	100	94,7
	50-64	100	137,8
Estados Unidos	15-29	100	112,5
	30-49	100	97,0
	50-64	100	178,5
Japón	15-29	100	73,6
	30-49	100	98,8
	50-65	100	108,3

FUENTE: Coomans, 1999.

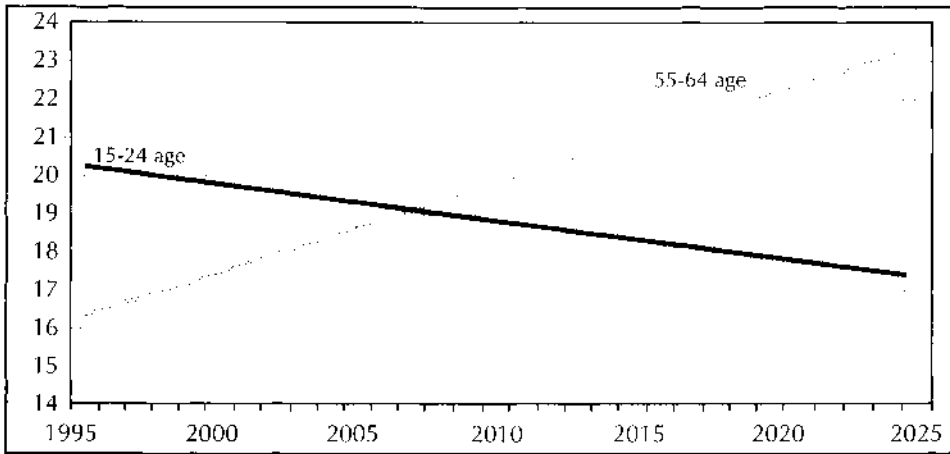
Según las proyecciones elaboradas por el Eurostat la edad media del grupo de población de 15-64 años (es decir, la población potencialmente activa) pasará en el conjunto de la **Unión Europea** de 37,2 a 40,6 años en el 2010, el grupo de entre 30 y 49 años se estabilizará en torno al 10% entre 1995 y 2010, mientras el grupo de personas de entre 50 y 64 años vivirá un incremento del 17,9%, llegando a suponer el 28,9% de la población activa. De este modo, después de un largo período de estabilidad, para el año 2007 el volumen de población de 55-64 años en la Unión Europea excederá al grupo de 15-24 años.

Por su parte, el Futures Project Expert Panel advierte en uno de sus informes que la edad media de la población trabajadora en Europa, que ha permanecido estabilizada en torno a los 40 años durante las últimas dos décadas, ha iniciado un lento pero continuado ascenso desde 1995, como resultado del cual se verá incrementada en 2,5 años para el 2015 (Cavigan, Ottisch and Greaves, 1999). Nos encontraremos, por tanto, con una población activa crecientemente envejecida.



FIGURA 5

EVOLUCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD DE 15-24 AÑOS Y DE 55-64 AÑOS SEGÚN SU PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (15-64 AÑOS) EN LA UNIÓN EUROPEA, 1995-2025



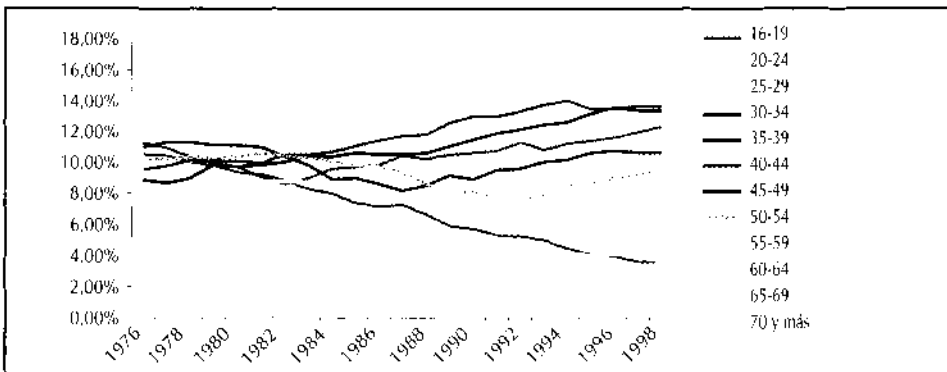
FUENTE: Coomans (1999)

**España** será, junto con Italia, uno de los países de la Unión en los que este envejecimiento de la población activa será mayor, al experimentar una importante disminución en las tasas de su población laboral más joven (15-29 años): mientras que la disminución media de este grupo de trabajadores en el conjunto de la Unión Europea será, entre 1998 y 2010, de un 11%, en el caso de Italia alcanzará el 30% y en el de España el 27% (Coomans, 1999).

Al margen de las previsiones, este envejecimiento de la población activa en España es una consecuencia del envejecimiento general de la población. Basta con observar la evolución por grupos de edad de la población en edad de trabajar para comprobar cómo van perdiendo peso los grupos más jóvenes a la vez que «engordan» por el centro (Figura 6; Tabla 10).

FIGURA 6

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA. ANÁLISIS PORCENTUAL POR GRUPOS DE EDAD



FUENTE: INE.

TABLA 10  
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA, POR GRUPOS DE EDAD (%)

AÑOS	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más
1976	10,49	11,31	10,18	9,52	8,86	11,25	10,97	10,16	7,56	5,72	2,54	1,43
1977	10,46	11,32	10,28	9,78	8,67	10,90	11,26	10,20	8,18	5,50	2,23	1,21
1978	9,99	11,63	10,03	10,12	8,98	10,34	11,31	10,36	8,81	5,20	2,09	1,13
1979	9,78	12,09	10,25	10,04	9,84	9,93	11,10	10,27	8,91	4,91	1,85	1,02
1980	9,35	12,68	10,39	10,08	9,70	9,69	11,10	10,35	9,15	4,93	1,69	0,89
1981	9,23	13,51	10,78	9,96	9,79	9,01	11,00	10,59	8,77	5,24	1,44	0,68
1982	8,85	13,81	11,60	10,51	10,01	8,60	10,35	10,42	8,81	5,24	1,20	0,61
1983	8,29	13,73	12,24	10,49	10,43	8,95	9,82	10,26	8,73	5,23	1,18	0,66
1984	8,00	14,04	12,97	10,65	10,38	9,58	8,90	10,10	8,49	5,38	1,00	0,52
1985	7,38	14,15	13,54	11,06	10,64	9,67	9,00	9,79	8,36	5,04	0,93	0,44
1986	7,13	14,77	13,71	11,39	10,50	9,80	8,63	9,78	8,26	4,83	0,85	0,35
1987	7,29	15,22	13,67	11,68	10,58	10,42	8,16	9,30	8,02	4,56	0,79	0,32
1988	6,65	15,38	14,25	11,86	10,59	10,25	8,57	8,67	7,96	4,73	0,79	0,30
1989	5,93	14,47	14,71	12,56	11,02	10,49	9,15	7,99	8,01	4,66	0,76	0,26
1990	5,72	14,39	14,48	12,99	11,46	10,64	8,93	8,19	7,69	4,51	0,75	0,23
1991	5,33	14,19	14,47	12,99	11,92	10,71	9,51	7,64	7,75	4,61	0,68	0,20
1992	5,26	13,54	14,62	13,31	12,14	11,28	9,60	7,44	7,30	4,60	0,68	0,21
1993	4,97	13,49	14,76	13,74	12,45	10,80	10,01	7,85	6,67	4,42	0,65	0,20
1994	4,47	13,08	14,82	14,06	12,66	11,21	10,21	8,45	6,01	4,21	0,59	0,23
1995	4,06	13,04	14,56	13,50	13,18	11,43	10,62	8,61	6,17	4,01	0,56	0,26
1996	3,99	12,85	14,30	13,46	13,53	11,57	10,73	8,98	5,86	4,06	0,49	0,17
1997	3,62	12,66	14,29	13,68	13,36	11,95	10,64	9,15	6,05	3,97	0,48	0,15
1998	3,57	12,17	14,44	13,60	13,35	12,32	10,59	9,47	6,27	3,59	0,46	0,17

FUENTE: INE.

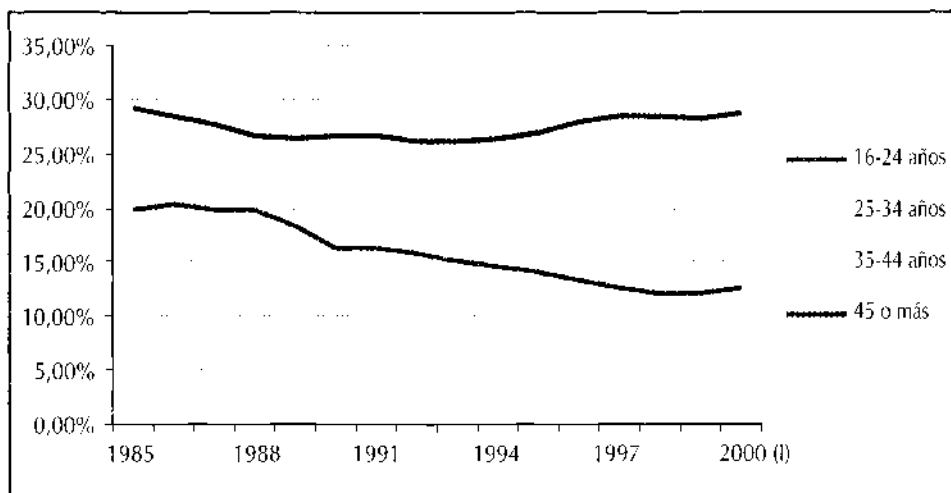
Esta es también la situación en el País Vasco (Figura 7; Tabla 11). Hay que tener en cuenta que el hecho de no contar con datos desagregados por encima de los 45 años enmascara relativamente esta realidad.

TABLA 11  
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA C.A. DE EUSKADI (%)

	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45 ó más
1985	20,01	28,54	22,34	29,12
1986	20,46	28,73	22,33	28,47
1987	19,99	29,15	23,17	27,69
1988	19,77	29,96	23,53	26,73
1989	18,50	31,61	23,48	26,41
1990	16,47	32,61	24,11	26,81
1991	16,43	32,51	24,34	26,72
1992	15,96	32,82	24,95	26,27
1993	15,17	33,05	25,48	26,30
1994	16,67	32,49	26,42	26,43
1995	14,19	32,25	26,55	27,01
1996	13,24	32,04	26,75	27,95
1997	12,50	31,62	27,33	28,55
1998	12,10	31,92	27,49	28,50
1999	12,20	32,05	27,61	28,14
2000	12,55	30,70	27,99	28,77

FUENTE: EUSTAT.

FIGURA 7  
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA C.A. DE EUSKADI



FUENTE: Eustat.

## 2. DISMINUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD EN LOS GRUPOS DE MAYOR EDAD

Sin embargo, este fenómeno de envejecimiento de la población activa parece ser compatible con otro: la disminución de las tasas de actividad entre los trabajadores mayores. Con otras palabras, aunque los trabajadores son cada vez mayores, los mayores trabajan cada vez menos.

Aunque presente variaciones entre países y, en el interior de estos, en función de variables como el nivel educativo, la tendencia a la disminución de las tasas de actividad entre los trabajadores mayores es una característica del momento económico actual, que afecta especialmente a las regiones más desarrolladas (Tabla 12).

TABLA 12  
TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS MAYORES DE 55 AÑOS POR CONTINENTE,  
1980-2025

		1980	1990	2000	2010	2020
África	Total	53,97	50,79	47,18	43,80	39,99
	Varones	76,66	73,40	69,21	65,52	60,74
	Mujeres	34,20	31,16	28,10	24,78	20,12
Asia	Total	42,96	39,05	35,19	33,01	29,88
	Varones	66,84	63,16	58,04	55,69	51,12
	Mujeres	20,58	16,15	13,56	11,57	9,85
América Latina	Total	35,95	32,23	29,01	27,35	25,72
	Varones	60,85	55,70	51,12	48,92	46,50
	Mujeres	13,55	11,45	9,63	8,52	7,59
Norteamérica	Total	32,26	28,37	28,32	30,61	28,36
	Varones	45,30	41,31	41,99	45,10	42,29
	Mujeres	22,25	18,57	17,95	19,24	17,18
Europa	Total	24,17	23,02	21,05	21,44	19,69
	Varones	37,45	36,81	33,87	34,37	32,07
	Mujeres	14,54	12,59	11,01	10,11	9,54

FUENTE: ILO, 1992.

En todos los países desarrollados, sin excepción, las tasas de participación en la población activa de los mayores de 55 años han caído desde los años Sesenta. En general, hay razones comunes que afectan al descenso en las tasas de actividad de hombres y mujeres (prejubilaciones, prestaciones de desempleo y sociales, insuficiencias formativas...), si bien en el caso de las mujeres también se produce un «efecto cohorte»: cuando estas mujeres mayores de 55 años eran más jóvenes, la participación de la mujer en el trabajo era considerablemente menor que la actual (Samorodov, 1999).

Según el estudio realizado para la OIT por P. Auer y M. Fortuny (2000), los mayores descensos en las tasas de actividad de los varones mayores de 55

años han tenido lugar en Holanda, Austria, Francia, Finlandia y Reino Unido, siendo menores en Suecia, Japón y Estados Unidos. En concreto, Japón es el país con las tasas más altas (alrededor del 95% para los varones de 55-59 años y del 75% para los de 60-64) y Austria el país con las más bajas (61% para los varones de 55-59 y 10% para los de 60-64). En cuanto a la tasa de participación de las mujeres mayores, esta es especialmente alta en los países nórdicos, con Suecia a la cabeza (80% entre las mujeres de 55-59 años y 50% para las de 60-64), correspondiendo los niveles más bajos a Italia, España, Austria y Holanda.

La evolución de las tasas de actividad de los mayores de 55 años da cuenta de esta cada vez más temprana retirada del mercado laboral de la población activa, una tendencia observada en todos los países miembros de la **Unión Europea** y que cuestiona la validez en la práctica de la frontera de los 65 años como edad determinante del paso de la ocupación a la inactividad. Así, según datos de Eurostat, si en 1997 la tasa de actividad media para todas las edades se situaba en el 55,4% entre los mayores de 50 años se reducía al 28,7%. En el caso de **España**, la misma variable reflejaba unos valores del 49,1% y el 24,3% respectivamente, inferiores a la media europea, lo que obedece al efecto de las bajas tasas de actividad femenina (Tabla 13).

TABLA 13  
TASAS DE ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO  
EN LOS PAÍSES DE LA UE (1997)

	UE	B	DK	D	EL	E	F	IR	I	L	NL	A	P	FI	S	UK
<b>Ambos sexos</b>																
Total	55,4	50,5	65,4	57,7	48,9	49,1	55,4	55,4	47,7	51,2	60,9	58,4	57,7	60,1	60,8	61,8
15-24	45,9	32,0	74,2	49,7	35,5	40,7	34,2	45,6	38,0	37,4	63,1	58,4	44,2	48,4	41,4	64,4
25-49	82,7	83,9	88,5	84,8	77,6	77,4	87,0	76,6	75,0	78,2	83,7	85,6	85,5	87,8	88,2	84,1
50 y más	28,7	19,4	37,3	31,9	28,0	24,3	25,5	32,2	22,0	20,2	28,1	25,0	38,1	31,9	40,3	34,6
<b>Hombres</b>																
Total	65,9	60,7	72,1	67,9	62,9	62,3	63,3	68,5	61,8	64,7	71,5	69,1	67,1	65,9	65,3	70,8
15-24	49,5	34,7	77,7	53,2	38,7	44,4	36,7	49,1	42,2	39,4	64,3	61,4	48,5	52,2	42,3	68,4
25-49	93,4	93,7	93,2	93,7	95,6	93,3	95,6	92,0	91,7	94,9	94,4	94,3	93,6	90,8	90,6	92,6
50 y más	39,0	29,2	45,6	42,2	41,5	37,4	31,8	48,5	34,5	31,0	39,8	36,2	50,0	37,5	46,3	43,6
<b>Mujeres</b>																
Total	45,6	41,0	59,0	48,2	36,2	36,7	48,2	42,7	34,8	38,1	50,6	48,7	49,4	54,9	56,5	53,2
15-24	42,3	29,3	70,4	46,1	32,6	36,9	31,7	41,9	33,8	35,3	61,8	55,4	39,8	44,7	39,8	60,2
25-49	71,8	73,8	83,7	75,5	60,8	61,6	78,6	61,3	58,3	61,1	72,5	76,7	78,0	84,7	85,8	75,6
50 y más	20,3	11,4	30,0	23,4	16,3	13,3	20,3	17,2	11,9	10,8	18,0	16,4	28,7	27,5	35,1	26,9

FUENTE: Eurostat.

En los últimos años la vida laboral de la población española se ha acortado tanto por la vía de entrada al mercado de trabajo como por la de salida. Así, si en

1977 prácticamente la mitad (un 48,7%) de los jóvenes de 16-19 años se encontraba desempeñando alguna actividad laboral, en 1992 la cifra se había reducido a un 30%. Por otro lado, mientras que en 1977 mantenían actividad laboral el 42% de las personas de 60-64 años, en 1992 lo hacían sólo el 30% (Tabla 14).

TABLA 14  
TASAS DE ACTIVIDAD EN EL COMIENZO Y FIN DE LA VIDA LABORAL,  
1977-1992

	16-19	20-24	25-29	55-59	60-64	65-69
1977	48,4	58,6	64,7	53,3	42,6	19,9
1992	29,8	63,5	78,5	48,2	30,4	5,4

FUENTE: Prieto, 1994.

Según señala el Consejo Económico y Social (CES, 2000b) en su informe sobre *Vida laboral y prejubilaciones*, la progresiva disminución de la participación laboral de la población madura en las últimas décadas en España se ha producido en paralelo al mantenimiento casi sin variaciones de la tasa de actividad del conjunto de la población que se ha sostenido, pese al descenso de participación de los grupos más jóvenes y más mayores, gracias a la creciente incorporación laboral de las mujeres. Entre estas últimas, el grupo de mayores de 55 años ha registrado también un descenso en su ya de por sí baja participación laboral, habiendo pasado del 12,1% en 1979 al 8,2% en 1999. Sin embargo, es en la participación de los hombres donde el descenso de la actividad ha sido más acusado. En particular, esta retirada temprana se circunscribe a los mayores de 55 años, y sobre todo a los de 60 o más. Así pues, la discusión sobre la salida temprana o prematura de la actividad en el caso de España podría ceñirse, según el CES, a los varones entre 55 y 64 años.

De hecho, según la última *Memoria sobre la situación económica y laboral* elaborada por el CES, durante 1999 se ha producido una nueva disminución del empleo para las personas con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, lo cual, asociado a la escasa reducción del número de parados en este grupo de edad, «permite apreciar la continuación de la otra gran tendencia que se viene observando en sucesivos ejercicios, que es la expulsión del empleo (y en no pocas ocasiones de manera definitiva) de personas próximas a la edad de jubilación» (CES, 2000a).

Insistimos en la paradoja que esta situación (la expulsión del mercado de trabajo de trabajadores «mayores») plantea, en un momento en el que por doquier se alzan voces mostrando su preocupación por el progresivo descenso de la población activa en España y en el País Vasco. Pero el caso es que así es: la actividad de las personas mayores de 45 años viene experimentando una continua reducción en España y en el País Vasco.

La cada vez mayor longevidad de la población y el progresivo acortamiento de la vida laboral han sido dos fenómenos que han evolucionado en para-

lelo. Se ha producido un paulatino estrechamiento de la vida laboral, de manera que la incorporación al mercado de trabajo regular se produce más tardíamente a la vez que los riesgos de ser expulsados prematuramente del mismo se incrementan sustancialmente (Recio, 1999). Junto a la entrada más tardía de los jóvenes en el mercado laboral por la mayor duración de los períodos formativos, la disminución de la participación laboral de los trabajadores a medida que van superando la cincuentena e incluso antes es un factor determinante de ese acortamiento de la vida laboral (ILO, 1996). En **España**, la edad media de entrada al trabajo (considerando exclusivamente a aquellos individuos entre los 16 y los 34 años cuyo empleo actual coincide con su primer trabajo) está entre los 20 y los 21 años, mientras que la edad de abandono del mismo (considerando a aquellos individuos de entre 45 y 64 años que habiendo trabajado antes han sido despedidos o jubilados) está entre los 57 y los 58 años (Montero y Ruesga, 2000).

Ahora bien: más allá de los datos, ¿qué significa esta reducción de la vida laboral? Aunque profundizaremos en esta cuestión en el próximo apartado —«El problema de los trabajadores mayores»— así como en la segunda parte de este trabajo —«Escuchando a los trabajadores mayores»—, no podemos dejar de apuntar la reflexión que a este respecto se hace en el libro dirigido y coordinado por C. Prieto *Trabajadores y condiciones de trabajo*:

El que la vida laboral media se haya reducido a lo largo de los últimos años puede considerarse en principio un logro para los trabajadores. No sólo se trabaja menos a lo largo del año, sino también a lo largo de la vida; es más, la suma de ambas reducciones disminuye aún más el tiempo de trabajo total para cada trabajador. El problema es cómo y por qué tiene lugar esta segunda reducción. O, visto desde el lado de los afectados, *hasta qué punto esa disminución es fruto de una elección o de una imposición social; sólo en el primero de los casos podría hablarse de un verdadero avance [...] El adelanto en la salida de la vida laboral parece deberse, sobre todo, a factores negativos. Ese adelanto es predominantemente involuntario; tan involuntario que, cada vez con más frecuencia, no es más que la decisión final tras una larga, angustiada e infructuosa búsqueda de empleo de quienes a edades adultas han sido condenados al paro* (Prieto, 1994).

En efecto, en su contribución a los trabajos que configuran el ambicioso Futures Project de la Comisión Europea, Ducatel y Burgelman (1999) destacan la paradoja de que, en un momento histórico caracterizado por el crecimiento económico y la neutralidad demográfica, se mantenga el desempleo de larga duración. Y señalan estos autores que el envejecimiento de la población tenderá a exacerbar esta situación, ya que el desempleo tiende a concentrarse en determinados grupos que se están volviendo marginales en el mercado de trabajo, como son los trabajadores mayores de 55 años, próximos a la edad de jubilación.

Prestaremos especial atención a estas cuestiones en apartados siguientes.

### 3. PROGRESIVA DISMINUCIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EMPLEADOS Y RETIRADOS

En la mayoría de los países desarrollados hay normalmente cuatro o cinco personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años. Esta relación se verá reducida en Europa a dos y media o tan sólo a una para el año 2025.

[Cavigan, Ottisch and Greaves, 1999]

La primera consecuencia de este estrechamiento de la vida laboral es la progresiva disminución de la relación entre empleados y retirados. Según el Eurostat, si en 1995 el porcentaje de personas mayores de 65 años sobre el total de la población en edad de trabajar era de un 25%, en el 2025 se habrá incrementado hasta alcanzar el 38%.

Según el Eurostat, el porcentaje de personas mayores de 65 años frente a la población de 20-64 años seguirá aumentando, hasta llegar un momento en que prácticamente en todos los países de la Unión Europea superará con creces el 50% (Tabla 15).

TABLA 15  
PORCENTAJE DE PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS  
FRENTE A LA POBLACIÓN DE 20-64 AÑOS EN LA UNIÓN EUROPEA

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Alemania	28,0	34,1	38,6	50,3	57,0	56,1
Austria	26,3	30,1	34,5	47,0	57,0	57,7
Bélgica	29,5	31,1	38,0	48,8	53,5	52,0
Dinamarca	25,5	29,6	35,7	42,0	47,0	43,7
España	28,7	30,7	35,2	44,7	59,8	68,7
Finlandia	25,9	29,7	41,4	49,5	49,7	50,6
Francia	28,5	29,5	38,1	46,4	52,1	53,2
Grecia	30,2	33,6	38,0	44,4	54,7	61,6
Holanda	23,1	26,2	34,7	44,2	50,1	46,9
Irlanda	20,3	20,5	26,2	32,1	38,4	46,6
Italia	30,7	35,5	42,1	52,9	67,8	69,7
Luxemburgo	24,8	27,6	33,0	42,5	47,2	43,5
Portugal	26,7	28,5	32,2	37,2	46,3	50,9
Reino Unido	27,8	28,5	33,9	43,1	49,1	48,5
Suecia	30,9	33,8	39,8	45,4	48,9	48,5
Unión Europea	28,3	31,4	37,3	46,8	55,0	55,9

FUENTE: Eurostat (1997).



En el caso de España, la proporción de personas mayores de 65 años sobre la población en edad de trabajar ha pasado de un 16,6% en 1979 a un 24,3% en 1999, proporción que alcanzará el 30,7% para el 2010 (Taguas, 2000).

En estas circunstancias, todos los análisis indican que en los países de la OCDE la relación entre personas empleadas y retiradas (*worker-to-retiree ratio*) se va a deslizando preocupantemente hacia el valor uno, especialmente en el caso de España, Irlanda e Italia (Tabla 16).

TABLA 16

RATIOS ENTRE TRABAJADORES EMPLEADOS Y RETIRADOS, EN VARIOS PAÍSES DE LA OCDE

	1990	2020
Finlandia	3,2	1,8
Francia	2,5	1,8
Alemania	2,4	1,8
Irlanda	2,0	1,5
Italia	2,1	1,4
Holanda	2,6	1,8
Noruega	2,2	2,0
Portugal	2,5	2,1
España	1,9	1,5
Suecia	2,3	1,9
Reino Unido	2,2	1,9
Total países seleccionados (media aritmética)	2,4	1,7

FUENTE: Auer and Fortuny (2000).

Se asume, además, que en los próximos años continuará la tendencia a que un gran número de personas mayores de 55 años se verán forzadas *de facto* a abandonar el mercado de trabajo por la vía del paro de larga duración o de la discapacidad, y ello a pesar de reconocerse que algunas de las razones que en el pasado se han esgrimido para justificar el abandono temprano de estos trabajadores mayores (por ejemplo, su menor formación) hace tiempo que están dejando de ser ciertas (Vanston, 1998).

De este modo, la *tasa de dependencia* (definida como el número de personas dependientes, sean jóvenes o ancianas, por cada miembro trabajador de la población), irá en aumento en los próximos años después de casi tres décadas de reducción. Este incremento se deberá, fundamentalmente, a la reducción de los flujos de entrada de nuevas generaciones al mercado de trabajo, pero también —especialmente a partir del 2010— por la salida del mercado de trabajo de la generación del *baby-boom* (Tabla 17).

TABLA 17

## TASAS DE DEPENDENCIA EN EUROPA, 1960-2030

	1960	1990	2000	2010	2020	2030
Austria	.519	.479	.460	.445	<b>.490</b>	<b>.620</b>
Bélgica	.550	.497	<b>.510</b>	.495	<b>.568</b>	<b>.680</b>
Dinamarca	.558	.484	<b>.500</b>	<b>.525</b>	<b>.573</b>	<b>.650</b>
Finlandia	.603	.486	<b>.491</b>	<b>.501</b>	<b>.628</b>	<b>.699</b>
Francia	.613	.521	<b>.529</b>	.505	<b>.590</b>	<b>.675</b>
Alemania	.488	.450	<b>.454</b>	<b>.473</b>	<b>.498</b>	<b>.621</b>
Grecia	.532	.491	<b>.495</b>	<b>.524</b>	<b>.560</b>	<b>.627</b>
Irlanda	.732	.631	.482	.475	<b>.555</b>	<b>.568</b>
Italia	.517	.453	<b>.468</b>	<b>.497</b>	<b>.544</b>	<b>.669</b>
Luxemburgo	.474	.449	<b>.478</b>	<b>.493</b>	<b>.550</b>	<b>.643</b>
Holanda	.639	.451	<b>.466</b>	.458	<b>.541</b>	<b>.685</b>
Portugal	.591	.506	.481	<b>.493</b>	<b>.521</b>	<b>.588</b>
España	.554	.495	.462	<b>.469</b>	<b>.500</b>	<b>.602</b>
Suecia	.514	<b>.556</b>	.556	.550	<b>.633</b>	<b>.690</b>
Reino Unido	.537	.535	.529	.511	<b>.575</b>	<b>.661</b>
Rep. Checa	.533	.514	.433	.410	<b>.486</b>	<b>.509</b>
Hungría	.524	.505	.460	.442	<b>.499</b>	<b>.513</b>
Polonia	.646	.543	.463	.428	<b>.511</b>	<b>.545</b>

\* Las cifras en negrita indican un incremento respecto a la década anterior.

FUENTE: Cavigan, Ottisch and Greaves (1999).

Esta es la situación. Una situación que empieza a socavar las bases de unas sociedades que, históricamente, se han organizado en torno al trabajo productivo.

#### 4. EL FUTURO DE LAS PENSIONES

¿Cómo cambiará el gasto en protección social durante la próxima década? Aunque las tendencias varían de país a país, hay dos «megatendencias» que afectarán a todos: el envejecimiento y la reducción en la tasa de fertilidad. De todas las transformaciones que amenazan nuestros sistemas sociales, el progresivo envejecimiento de la generación del *baby-boom* y el rápido declive de la tasa de fertilidad supondrán, con toda probabilidad, el mayor reto para la sostenibilidad de nuestro actual sistema de protección social.

[Fahrenkrog and Delgado, 1999]

Es comprensible, a la vista de estas tendencias, que se haya destacado como una primera consecuencia del envejecimiento su incidencia en la financiación de los sistemas de jubilación y sanitarios.

La Comisión Europea ha estimado que, entre 1998 y 2010, el porcentaje de gastos en sistema sanitario y pensiones en la **Unión Europea** aumentará un 11% para hacer frente al cambio demográfico. Entre el 2010 y el 2025 el incremento se elevaría a un 20%.

Por su parte, el Subcomité de Política Económica de la UE ha señalado en un informe reciente (*El País*, 6 de noviembre de 2000) que si no se procede con urgencia a realizar reformas en el régimen actual de pensiones, en todos los países europeos el gasto público se incrementará entre un 3 y un 5% en las próximas décadas, llegando este incremento al 8,3% en el caso de **España**, el más alto de toda la Unión. Sólo en el Reino Unido se reducirá el gasto, debido al mayor desarrollo de sistemas complementarios de pensiones (Tabla 18).

TABLA 18

EVOLUCIÓN DEL GASTO EN PENSIONES EN LA UE (% DEL PIB ANTES DE IMPUESTOS)

	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050	Variación 2000/2050
España	9,4	9,2	9,3	10,2	12,9	16,3	17,7	8,3
Bélgica	9,3	8,7	9,0	10,4	12,5	13,0	12,6	3,7
Dinamarca	10,2	11,3	12,7	14,0	14,7	13,9	13,2	4,5
Alemania	10,3	9,8	9,5	10,6	13,2	14,4	14,6	4,3
Francia	12,1	12,2	13,1	15,0	16,0	15,8	—	3,9
Irlanda	4,6	4,5	5,0	6,7	7,6	8,3	9,0	4,4
Italia	14,2	14,1	14,3	14,9	15,9	15,7	13,9	1,7
Holanda	7,9	8,3	9,1	11,1	13,1	14,1	13,6	6,2
Austria	14,5	14,4	14,8	15,7	17,6	17,0	15,1	3,1
Portugal	9,8	10,8	12,0	14,4	16,0	15,8	14,2	6,2
Finlandia	11,3	10,9	11,6	14,0	15,7	16,0	16,0	4,7
Suecia	9,0	8,8	9,2	10,2	10,7	10,7	10,0	1,7
Reino Unido	5,1	4,9	4,7	4,4	4,7	4,4	3,9	-1,2

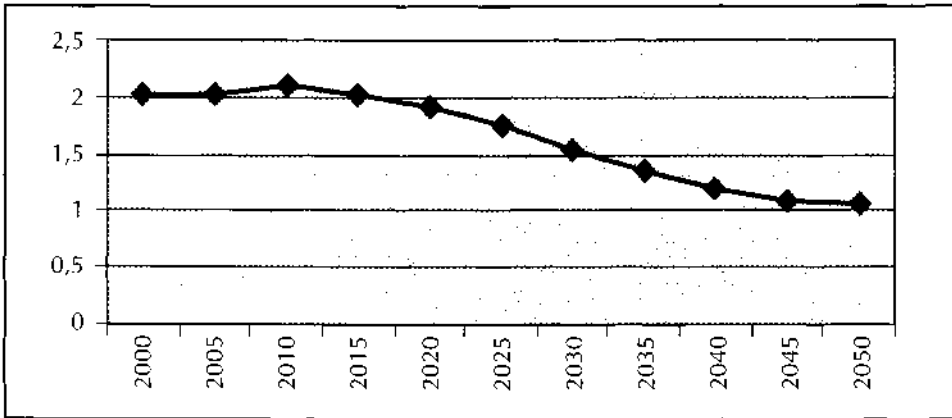
FUENTE: Subcomité de Política Económica (2000).

En **España**, el debate sobre la viabilidad del actual sistema de la Seguridad Social y, en particular, de las pensiones de jubilación, ha vuelto a cobrar actualidad durante el año 2000, sin que la aprobación por el Congreso de los Diputados en abril de 1995 del denominado *Pacto de Toledo* haya despejado totalmente las dudas de futuro.

Recientemente se ha vuelto a insistir, a raíz de la publicación de un estudio de la Fundación Fedea realizado por encargo de La Caixa, que el sistema de pensiones contributivas empezará a generar déficit en torno al año 2015, lo que obligará a recurrir al fondo de reserva de pensiones hasta agotarlos, allá por el 2020. De este modo, el estudio de la Fundación Fedea prevé que el año 2050 el déficit del sistema público de pensiones podría alcanzar el 6,15% del PIB español (Herce y Sosvilla, 2000). Durante todo este período, el número de afiliados a la seguridad social por cada pensionista no dejará de disminuir (Figura 8).

FIGURA 8

EVOLUCIÓN PREVISTA DEL NÚMERO DE AFILIADOS POR PENSIONISTA EN ESPAÑA



FUENTE: Fedca (2000).

En estas circunstancias, durante toda la década de los Noventa, el debate sobre el futuro de la protección social ha estado dominado por la necesidad de reducir el gasto público, sometido a una cada vez mayor presión con el objetivo de «cuadrar las cuentas» (*square the accounts*) (Fahrenkrog and Delgado, 1999) La orientación de estas intervenciones aparece bien expuesta en el documento de la Comisión de las Comunidades Europeas que lleva por título *Informe sobre la protección social en Europa 1999*:

El crecimiento del número de personas con derecho a pensión de vejez experimentado en 10-15 años en todos los Estados miembros, ha hecho que se centre la atención en las consecuencias de esta evolución para los sistemas de pensiones de vejez. Se busca un nuevo equilibrio entre el objetivo de proporcionar unos ingresos suficientes y seguros a los ancianos y el de introducir sistemas que sean viables. Aunque las medidas introducidas difieren en los detalles, en la práctica, todas tienden bien a limitar las transferencias necesarias en el futuro, especialmente las que son responsabilidad de los Gobiernos, bien a incrementar la financiación disponible. Incluyen la postergación de la edad oficial de jubilación o el aumento del número de años de cotización que se requieren para tener derecho a pensión completa, de la reducción del importe de la pensión en relación con los últimos salarios o una relación más estrecha entre cotizaciones y la creación de fondos especiales para financiar las transferencias futuras. Esto equivale a añadir a los sistemas de reparto existentes, en los que las pensiones actuales se financian con las cotizaciones actuales, sistemas de «capitalización» en los que las cotizaciones actuales se fijan en relación con los derechos futuros (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

En realidad, estas son las medidas que, con mayor o menor intensidad, viene recomendando la OCDE desde hace ya varios años (Bovenberg and Van der Linden, 1997; Vanston, 1998). Las mismas que propone el European Round Table of Industrialists en su informe de enero de 2000 *European Pensions. An Appeal for Reform* (que puede consultarse en la página web de esta organización: [www.ert.be](http://www.ert.be)). Todas ellas se centran en el debate *reparto vs. capitalización*, del

que se han hecho eco, desde posiciones distintas, investigadores y académicos, que han dado a conocer sus opiniones a través de los más importantes medios de comunicación (Missé, 1996; Bailén, 1996; Jiménez, 1996, Herce y Sosvilla, 2000). En concreto, las entidades gestoras de fondos de pensiones agrupadas en la World Pension Association han recomendado recientemente que el sistema español vaya conformándose «a medio plazo como un sistema mixto, en el que reparto y capitalización representen cada uno alrededor del 50% del sistema, para terminar a largo plazo en un esquema de capitalización total» (Rabadán, 2000).

TABLA 19  
MODELOS DE SISTEMAS DE PENSIONES

EE UU Canadá Japón Latinoamérica Europa del Este	Reino Unido Suiza Holanda Irlanda Dinamarca Suecia	Alemania Francia Noruega Bélgica España	Italia Portugal Grecia
1. Asistencia Social (en base a necesidades demostradas y con cargo a los presupuestos generales del Estado).	1. Pensión mínima del Estado (presupuestos generales).	1. Pensión mínima del Estado (presupuestos generales).	1. Seguridad Social estatal clásica (90-100% del salario).
2. Planes de pensiones colectivos (obligatorios o voluntarios).	2. Planes de pensiones colectivos (obligatorios hasta un nivel de 50-60% del salario; voluntarios por encima de ese nivel).	2. Pensión contributiva, Seguridad Social (60-70% del salario). Parcialmente de gestión privada en algunos países.	
3. Ahorro individual, seguro y planes de pensiones.	3. Ahorro individual, seguros y planes de pensiones.	3. Planes de pensiones privados. Seguros.	

FUENTE: Rabadán (2000).

En la misma dirección apunta un informe de la consultora Merrill Lynch en el que se construye un «barómetro» sobre la reforma del sistema de pensiones en Europa. Basándose en una serie de nueve indicadores que reflejan para cada país la situación actual del sistema, las previsiones futuras, el sistema impositivo, el nivel de deuda, el desarrollo de los fondos de pensiones privados o el nivel de vida de los pensionistas, el informe concluye que España es, a falta de datos de Grecia y Luxemburgo, el país de la Unión Europea que menos ha avanzado en las reformas hacia un sistema mixto (*El País*, 4 de febrero de 2001).

De hecho, recientemente el Bundestag alemán ha aprobado una ambiciosa reforma del sistema público de pensiones, que por primera vez será complementado con aportaciones a planes privados. El proyecto prevé que a partir de 2002 los empleados aporten un 1% de sus salarios brutos para financiar planes de jubilación privados, porcentaje que alcanzará el 4% en 2008 (*El País*, 27 de enero de 2001).

También en España el Gobierno estudia reformar la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987 con el fin de potenciar sistemas de protección social complementarios a la Seguridad Social. En concreto, se plantea incentivar a las empresas que abran fondos de pensiones para sus trabajadores en forma de salario diferido, de manera que una parte aún sin cuantificar de las subidas salariales pactadas en la negociación colectiva se conviertan en aportaciones a planes de pensiones (*El País*, 21 de enero de 2001). Al mismo tiempo, el Gobierno español pretende incentivar el retraso en la edad de jubilación mediante medidas de exención de cotizaciones por contingencias comunes para aquellas personas que deseen mantener una actividad laboral después de los 65 años, que seguiría siendo la edad legal de jubilación (*El País*, 29 de enero de 2001).

Estas y otras medidas similares en otros países europeos se están planteando en un momento en el que la Medef, la más importante organización patronal de Francia, ha recomendado a las empresas que no sigan pagando aquellas cotizaciones destinadas a financiar el pago de pensiones a los trabajadores que se jubilan a los 60 años, como una medida de presión para exigir el aumento en cinco años (de 40 a 45) del periodo de cotización (*El País*, 17 y 26 de enero de 2001).

Sin embargo, no son pocas ni poco relevantes las voces que se han alzado críticas frente a estas previsiones. La crítica más sistemática a las propuestas de modificar los sistemas de pensiones en la línea de una progresiva liberalización la hemos encontrado en la obra de J. Nikonoff *La Comédie des fond de pension* (1999). Advirtiéndolo de nuevo que no es ésta una cuestión que podamos abordar en profundidad en esta investigación, sí señalaremos, sin embargo, algunas de estas críticas:

- ✓ Las posibilidades de mantener en el futuro el sistema de pensiones no dependen del número de personas que trabajan —no dependen, por tanto, de la relación de dependencia que en cada momento exista—, sino de la *productividad* de los trabajadores: «Si aumentase el nivel de producción y productividad de los trabajadores, toda la sociedad podría percibir más bienes y servicios que antes, aunque todos trabajaran menos. En España, la productividad medida en miles de pesetas constantes se ha multiplicado por 2,25 en 25 años. Para obtener lo que dos trabajadores producen ahora, en 1964 hacían falta casi cinco. De ello se deduce que una población activa considerablemente inferior puede financiar a un número superior de pensionistas. No es un problema de falta de fondos, sino principalmente de cómo se distribuye lo que la sociedad genera» (Etxezarreta, 1994).
- ✓ Nos enfrentamos, según estas voces críticas, con un problema de distribución de la riqueza socialmente producida: «Hoy, en la mayoría de los países europeos, sea cual sea la tasa de actividad y de empleo, se produce en pesetas constantes más del doble de lo que se producía en 1970, y la renta *per cápita* también se ha multiplicado, aproximadamente, por dos. Pero si la so-

ciudad en su conjunto es el doble de rica, ¿cuál es la razón para que no se puedan mantener, proporcionalmente al menos, las mismas prestaciones que antes? O, planteado de otra manera, si en el futuro el producto nacional va a seguir creciendo, ¿por qué regla de tres los jubilados no van a poder participar en esa tarta? En definitiva, nos encontramos ante una cuestión de reparto entre activos y pasivos, entre capital y trabajo» (Martín Seco, 1994).

- ✓ Las posibilidades de futuro de un sistema público de pensiones no dependen sólo, ni fundamentalmente, de la dinámica demográfica, sino de cuestiones que tienen que ver con la evolución en las tasas de empleo y con la calidad del mismo, con la participación de los salarios en el PIB, con la consistencia del crecimiento económico o con la distribución de la renta. Por ello, será preciso evitar todas aquellas decisiones de política económica que deterioren todas estas variables (Torres, 2000). Apostar por la creación de empleo de calidad, incentivar la participación en el mercado de trabajo de colectivos tradicionalmente desanimados, avanzar hacia una distribución más justa de la renta,... estas son las vías para garantizar las pensiones del futuro.
- ✓ Por último, es preciso insistir en lo que está en juego: la cuestión de las pensiones no es, en último término, una cuestión técnico-económica, sino política, una cuestión que tiene que ver con aquellas opciones de fondo que definen nuestra concepción de lo que es y deber ser una sociedad buena: «El sistema de Seguridad Social es un integrante esencial del contrato social vigente en las sociedades modernas y constituye un elemento básico del sistema político y social de previsión, equidad y distribución de las rentas. Por ende, no es posible tomar en serio la “quiebra” de la Seguridad Social (y en particular de las pensiones) mientras no se homologue el planteamiento con el resto de los gastos sociales. ¿Estamos seguros de que la sociedad española prefiere sacrificar las pensiones mientras se mantienen ciertos gastos de armamento, o que opta por mantener las embajadas y la doble administración en lugar de financiar las necesidades asistenciales? Es posible que sea así, pero entonces estaremos ante una opción política, social e ideológica acerca de la distribución del producto social. No ante un problema financiero o económico. En ese caso, se habrá concedido prioridad a otros gastos, a otras atenciones al cuerpo social, a expensas de la financiación de los Servicios Sociales. Y esto es materia para una discusión política. No se puede tolerar que se camufle como una situación económica inevitable» (Etxezarreta, 1994). De ahí que sea preciso matizar la bondad del objetivo de lograr o mantener un presupuesto equilibrado: «No cabe identificar un presupuesto equilibrado con un presupuesto *óptimo*, entendiéndolo por presupuesto óptimo aquel que responde satisfactoriamente a la cobertura de necesidades colectivas de ciudadanos, contribuyentes y votantes, bien informados fiscalmente [...] Un presupuesto óptimo es aquel que responde a una función de bienestar social plenamente satisfactoria para la colectividad» (López y Melguizo, 2000).

Por otra parte, no podemos olvidar que una macroencuesta realizada por el Centro de Investigación de Políticas Económicas [[www.cepr.org](http://www.cepr.org)] y la Fundación Rodolfo de Benedetti [[www.firdb.org](http://www.firdb.org)] en Alemania, España, Francia e Italia destaca como principal conclusión que aunque los ciudadanos europeos se muestran favorables a

aceptar reformas parciales de su modelo de Estado de Bienestar, todas las reformas deben mantener las actuales dimensiones del Estado de Bienestar, aunque ello suponga mantener los actuales elevados niveles de impuestos y de cotizaciones sociales. «Le guste o no a los economistas —concluyen los autores del informe—, la opinión pública en la Europa continental no simpatiza con el modelo social defendido por Margaret Thatcher, durante su gestión en el Reino Unido, o el presidente Ronald Reagan en Estados Unidos» (Boeri, Börsch-Supan and Tabellini, 2001).

En su informe sobre la situación demográfica en la Unión Europea (1995) el Directorio General V sobre Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales advertía que el escenario del trabajo está experimentando importantes transformaciones que exigen un nuevo orden en lo referente a la protección social. Entre estas transformaciones destacaba las siguientes:

- ✓ la población en edad de trabajar se está volviendo más vulnerable ante el desempleo;
- ✓ como resultado del efecto combinado de la prolongación de la educación (lo que implica una incorporación más tardía al trabajo) y del adelanto en la edad de retiro, se está produciendo una importante disminución de los años de cotización;
- ✓ la seguridad asociada al salario se ha visto gravemente afectada por el incremento de formas de trabajo temporales, lo que está afectando negativamente a las condiciones de vida tras la jubilación e incrementando los riesgos de exclusión social.

En estas condiciones, el desplazamiento paulatino desde el actual sistema de pensiones públicas contributivas hacia un sistema global de pensiones de cobertura complementaria externa supone, en la práctica, una segmentación en el sistema de protección social, pues sólo aquellos trabajadores con empleos estables y con buenos salarios podrán complementar suficientemente su pensión de jubilación:

En definitiva, haciendo una valoración política y jurídico-crítica general, se puede valorar el sentido de las reformas introducidas en la última década como la tendencia paulatina hacia el desplazamiento de «lo institucional» a «lo residual» o marginal; parece hacer referencia al proceso de «asistencialización» de las pensiones públicas y a la correlativa privatización parcial de los ámbitos funcionales de protección antes conferidos en grado de suficiencia por la Seguridad Social. De modo que en la dialéctica Estado-mercado en el campo de la previsión social, éste último acaba ganando posiciones en detrimento del primero. Así pues, el *grado de inmunidad de mercado* que confería el derecho social a la pensión pública se ha visto reducido (y es probable que se continúe avanzando en esta dirección reductiva), la disminución de los recursos de los pensionistas, la extensión y la calidad de los derechos sociales de pensión, determinan que los individuos no podrán mantener un nivel de vida socialmente aceptable independientemente de su participación en el mercado, toda vez que la pensión pública no permitirá a los ciudadanos obtener las garantías de seguridad económica necesarias para dar contenido de dignidad a la existencia individual que es en última instancia el objetivo básico de la ciudadanía social (Monereo, 1996).

No olvidemos, además, que estamos hablando de unas pensiones públicas ya de por sí reducidas (Tabla 20), hasta el punto de que, según el *Informe sobre la situación de la familia española*, elaborado por el Ministerio de Asuntos Sociales



(1995), el 70% de los ancianos se encontraba con graves problemas para satisfacer sus necesidades vitales y un tercio de los pensionistas se veía obligado a reducir sus gastos de alimentación y de vestuario.

TABLA 20  
CUANTÍA DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA (PENSIÓN MEDIA EN PESETAS AL MES)

	Junio 1999	Junio 2000	Variación en pts.	Variación en %
<b>Total</b>	<b>74.259</b>	<b>77.896</b>	<b>3.637</b>	<b>+ 4,9</b>
Incapacidad permanente	84.618	89.214	4.596	+ 5,4
Jubilación	84.792	89.030	4.238	+ 5,0
Viudedad	52.380	55.150	2.770	+ 5,3
Orfandad	31.604	36.096	1.492	+ 4,7
Favor familiar	38.564	40.796	2.232	+ 5,8

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000).

El Instituto Nacional de Consumo acaba de hacer pública la encuesta *La tercera edad y el consumo* [[www.consumo-inc.es](http://www.consumo-inc.es)], en la que se confirman estos datos. De acuerdo con este estudio, un 57% de los mayores declara que el dinero de que disponían disminuyó tras jubilarse. Con un ingreso medio por persona mayor de 65 años en España de 66.638 pesetas mensuales, más de la mitad de sus hogares están por debajo del umbral de la pobreza. Las residencias públicas les cobran entre el 75% y el 80% de su pensión. Su coste aproximado es de unas 255.000 pesetas al mes. Aunque tengan un nivel medio de ingresos tan bajo, un 47% declara que reserva una parte para gastos futuro o ahorro. La mitad llega justo con lo que gana a final de mes. Y para ello, una parte (aproximadamente el 10% del total) ha tenido que privarse de necesidades básicas como ropa y comida. El estudio *La tercera edad y el consumo* recoge que mientras en la población en general el gasto en ocio, espectáculos y cultura va en aumento, este epígrafe disminuye entre los jubilados.

Los planes de pensiones colectivos se abren camino con enorme lentitud. En los diez años de aplicación de la ley tan sólo 386.414 trabajadores y directivos han pactado con sus empresas un salario diferido a través de la prestación complementaria que recibirán a la hora de la jubilación o el retiro por invalidez. Con las negociaciones que se realizan en bancos y cajas de ahorros, el número total se situará en torno a las 500.000 personas, de una población asalariada de 11,5 millones.

Esa escasa implantación de los planes colectivos obedece a la resistencia de los empresarios ante el elevado coste que les supone este instrumento de prestación social complementaria. También se debe a que entre los ciudadanos no han prendido los mensajes que auguran la quiebra de la Seguridad Social pública y, además, para los sectores de población con ingresos medios y bajos es sencillamente imposible comprometer un salario diferido para un futuro lejano cuando deben pensar en el presente y en cómo llegar a fin de mes sin apuros. De hecho, la práctica mayoría de los 500.000 titulares de planes de pensiones tienen niveles salariales por encima del equivalente a la pensión pública máxima (en la actualidad 303.000 pesetas mensuales).

[*El País*, 2 de noviembre de 2000]

En estas condiciones no es difícil comprender la escasa implantación de los diversos tipos de fondos de pensiones en España. A finales del año 2000 había unos 4,5 millones de personas que participaban en fondos de pensiones, sumando el sistema individual, de empleo y asociado, lo que supone que sólo el 26,62% de la población activa española utiliza este tipo de productos (*El Mundo*, 28 de enero de 2001). Según el Eurostat solamente el 2,1% de los jubilados españoles se beneficia de una prestación de un fondo de pensiones, frente al 45,5% en Dinamarca o el 36% en Finlandia.

Como señalábamos al inicio de este apartado, todo indica que el fenómeno del envejecimiento no se está viendo acompañado por una reflexión suficiente desde las ciencias sociales sobre su impacto en el mundo del trabajo, en los sistemas de bienestar o en la concepción y los contenidos mismos de la actividad vital y social en las distintas cohortes de edad: «No se está planteando aún la manera en la que esta revolución “biológica” pueda dar lugar a una reestructuración global de la organización de los tiempos sociales y los calendarios vitales» (Tezanos, 2000). De ahí que la gestión de este fenómeno esté llena de contradicciones.

### LA CONTRADICTORIA GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO

#### SCHRÖEDER QUIERE REDUCIR LA EDAD DE JUBILACIÓN A LOS 60 AÑOS

El canciller federal alemán, Gerhard Schröder, quiere reducir en cinco años la edad general de jubilación en Alemania (de los 65 años a los 60), como parte de un programa para crear vacantes laborales para los jóvenes a base de los puestos de trabajo de los mayores. «Queremos ponernos de acuerdo en una cláusula en el proceso de negociación salarial para que los trabajadores mayores puedan retirarse a los 60 años sin recortes en sus pensiones», manifestó Schröder en una entrevista al periódico *Bild*. El ex ministro de Hacienda alemán, el socialcristiano Theo Waigel, manifestó ayer en el congreso de la CDU que Schröder no podrá mantener la promesa de reducir la edad de jubilación y pagar el importe completo de las pensiones. «Tengo curiosidad por saber cómo lo hará», manifestó Waigel.

[*El País*, 8 de noviembre de 1998]

#### ALEMANIA QUIERE REDUCIR EL PAPEL DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE PENSIONES

El ministro de Trabajo de Alemania, el socialdemócrata Walter Riester, presentó ayer en público el proyecto de ley de pensiones, que introduce importantes cambios cualitativos en el sistema de prestaciones de jubilación de la primera potencia económica europea. El Estado alemán quiere reducir sus responsabilidades en el mantenimiento del nivel de pensiones de jubilación (hoy un 70% del sueldo neto) y promover un sistema compensatorio privado de amplio espectro. La reforma, tal como fue presentada ayer por Riester, saca consecuencias prácticas de la falta de recursos económicos en las cajas estatales y de las previsiones demográficas de una sociedad envejecida, con baja tasa de natalidad y unas previsiones de emigración de 150.000 personas al año.

[*El País*, 27 de septiembre de 2000]

## ANEXO I: EL ENVEJECIMIENTO EN UN CONTEXTO GLOBAL: ¿PODRÍA LA INMIGRACIÓN SER UN RECURSO PARA COMPENSAR EL ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO?

La reducción de la población total y el progresivo envejecimiento de la misma que están experimentando los países más desarrollados, especialmente la Unión Europea, no es un fenómeno global: no afecta de igual manera a todos los países y, en particular, no afecta de igual manera a los países más desarrollados y a los menos desarrollados. Como señala A. Samorodov (1999), en términos de sus actuales estructuras demográficas el mundo puede dividirse en dos grandes regiones: las poblaciones jóvenes de los países en desarrollo (con una media de edad entre 40 y 50 años, un alto porcentaje de su población por debajo de los 15 años y menos del 10% de la misma por encima de los 60-65) y las poblaciones envejecidas de los países más desarrollados (con alrededor de un 20% de mayores de 60-65 años y menos de un 20% de menores de 15, estando además los primeros aumentando y los segundos declinando).

La División de Población de Naciones Unidas ha elaborado unas proyecciones de población para el año 2050 según las cuales entre los 10 países del mundo que más población perderán se encuentran Italia, España y Alemania, actuales miembros de la Unión Europea, y otros que en el futuro aspiran a formar parte de ella, como Polonia, Hungría o Rumanía (Tabla 21).

TABLA 21

### PAÍSES QUE MÁS POBLACIÓN PERDERÁN (PROYECCIONES AL 2050)

	Población en 1999	Población en 2050	Variación 2050/1999
1. Federación Rusa	147.196.000	121.256.000	-25.940.000
2. Japón	126.505.000	104.921.000	-21.585.000
3. Italia	57.343.000	41.197.000	-16.146.000
4. Ucrania	50.658.000	39.302.000	-11.356.000
5. España	39.634.000	30.226.000	-9.408.000
6. Alemania	82.178.000	73.303.000	-8.874.000
7. Rumanía	22.402.000	16.419.000	-5.983.000
8. Bulgaria	8.279.000	5.673.000	-2.606.000
9. Hungría	10.076.000	7.488.000	-2.588.000
10. Polonia	38.740.000	36.256.000	-2.485.000

FUENTE: ONU (2000).

Como advierte Wallace (2000), el bajo nivel de fecundidad ha empezado a afectar también a los países menos desarrollados: China y Tailandia, por ejemplo, son países cuya tasa de natalidad se ha situado por debajo de la tasa de sustitución en los primeros años de la década de los 90 y muchos otros países, como Brasil, Irán, Singapur o Corea del Sur han experimentado en los años recientes descensos precipitados y sostenidos en sus tasas de natalidad. Se espera que en

torno al año 2010 unos 28 países en vías de desarrollo, entre los que se incluyen la India, Indonesia y Egipto, se sitúen en el nivel de sustitución o por debajo de éste. Este hecho ha llevado a las Naciones Unidas a revisar a la baja sus proyecciones de población.

PAÍSES MÁS POBLADOS	
1999	2050
1. China	India
2. India	China
3. EE UU	EE UU
4. Indonesia	Pakistán
5. Brasil	Indonesia
6. Pakistán	Nigeria
7. Rusia	Brasil
8. Bangladesh	Bangladesh
9. Japón	Etiopía
10. Nigeria	R.D. Congo

[Naciones Unidas, 2000]

Sin embargo, el desequilibrio entre los países desarrollados y los menos desarrollados se va a mantener en el futuro, también en lo que a su población se refiere.

De ahí que, como señalaba el informe de 1995 sobre la situación demográfica en la Unión Europea, el peso demográfico de la Unión en el mundo va a declinar, pasando del 6,7% en 1993 a un 4,7% en el 2025.

Según las últimas proyecciones de población elaboradas por la División de Población de Naciones Unidas, para el año 2050 sólo Estados Unidos figurará entre los diez países más poblados del mundo, abandonando dicho *ranking* dos importantes países como son Rusia y Japón, que en 1999 ocupaban los lugares 7.º y 9.º, respectivamente.

Pero, además, para el año 2050 los diez países con la población más vieja (encabezados por España) serán, con la excepción de China, estados pertenecientes a la Unión Europea o a su entorno, mientras que los diez países de población más joven serán, sin ninguna excepción, africanos. Hay que hacer constar que la media de edad de estos diez países estará por debajo de los 30 años, a diferencia de lo que ocurría en 1999, cuando la media de edad de los países (también africanos) con población más joven rondaba los 40 años (Tabla 22). Y ello, a pesar de los estragos que en muchos de estos países están causando tanto el SIDA (África reúne el 13% de la población mundial, pero sufre el 69% de los casos de SIDA) como un sinnúmero de enfermedades infecciosas y parasitarias derivadas de la falta de acceso a agua potable o por carencias en vacunas inmunitarias básicas (Arango y Puyol, 2000).

TABLA 22

PAÍSES CON LA POBLACIÓN MÁS VIEJA (MEDIA DE EDAD)				PAÍSES CON LA POBLACIÓN MÁS JOVEN (MEDIA DE EDAD)			
1999		2050		1999		2050	
1. Italia	40,2	España	54,3	1. Burkina Faso	38,5	Gaza	26,9
2. Japón	40,2	Rep. Checa	53,3	2. Malawi	38,5	Burkina Faso	27,6
3. Alemania	39,7	Italia	53,2	3. Angola	38,8	Mozambique	27,7
4. Suecia	39,7	Grecia	52,5	4. Zambia	39,0	Somalia	27,8
5. Grecia	39,1	China, H.Kong	52,2	5. R.D. Congo	39,1	Etiopía	28,1
6. Finlandia	39,1	Rumania	52,2	6. Somalia	39,1	R.D. Congo	28,1
7. Bélgica	39,0	Eslovenia	51,5	7. Níger	39,7	Angola	28,3
8. Dinamarca	38,8	Bulgaria	51,2	8. Yemen	39,7	Guinea-Bissau	28,3
9. Croacia	38,5	Austria	50,2	9. Gaza	40,2	Níger	28,3
10. Bulgaria	38,5	Bulgaria	50,0	10. Uganda	40,2	R.D. Congo	28,3

FUENTE: ONU (2000).

En este contexto, hay una cuestión que inevitablemente acaba por plantearse: ¿podría la inmigración procedente de los países menos desarrollados compensar el declive demográfico de regiones como la Unión Europea? De hecho, datos recientes del Eurostat indican que el 70% del crecimiento de la población europea durante el año 2000 se debe a la llegada de inmigrantes: durante el año 2000 la población comunitaria creció en 1.150.000 personas, de las cuales 816.000 fueron inmigrantes y 343.000 responden al aumento natural de la población (nacimientos menos muertes) (*El País*, 9 de enero de 2001).

La División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha publicado en marzo del 2000 el informe *Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?* («Migraciones de Reemplazo: ¿Una Solución ante la Disminución y el Envejecimiento de las Poblaciones?»), en el que se analizan los casos de ocho países con bajas tasas de natalidad —Alemania, República de Corea, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia— y de dos regiones con la misma situación, la Unión Europea y el conjunto de Europa. El término *migraciones de reemplazo* se utiliza para definir el nivel de migraciones internacionales necesario en cada país para evitar la disminución y el envejecimiento de la población que resultan de tasas de fecundidad y de mortalidad bajas. En cada caso se consideran escenarios alternativos para el período 1995-2000 y se analiza el impacto de varios niveles de inmigración sobre el tamaño de la población y sobre el envejecimiento.

Los resultados principales del informe indican que:

- ✓ Durante los próximos 50 años, la población de la mayoría de los países desarrollados va a disminuir y envejecer como resultado de niveles de fecundidad y mortalidad bajos. Países como Bulgaria, Estonia e Italia podrían perder la cuarta parte o un tercio de su población. La tendencia al envejecimiento persistirá, y la edad media de la población alcanzará

máximos históricos. Por el contrario, la población de los Estados Unidos va aumentar en casi un 25 por ciento. De los países examinados, Italia experimentará el mayor descenso poblacional en términos relativos, ya que perderá el 28 por ciento de su población entre 1995 y 2050 según la variante media de las proyecciones de Naciones Unidas. La Unión Europea, cuya población superaba en 1995 la población de los Estados Unidos en 105 millones, tendrá 18 millones menos que este país en 2050.

- ✓ La disminución de la población es inevitable en ausencia de migraciones de reemplazo. Los niveles de fecundidad podrían aumentar en las próximas décadas, pero es improbable que se alcancen niveles de reemplazo en la mayoría de países.
- ✓ Por eso, será necesario mantener ciertos niveles de inmigración para evitar el descenso poblacional en todos los países y regiones incluidos en el informe. No obstante, hay divergencias importantes entre los niveles de inmigración necesarios y la experiencia actual de los países. En el caso de la Unión Europea, los niveles de inmigración observados durante los años noventa serían suficientes para evitar el descenso poblacional, mientras que para Europa en general, habría que duplicar el número de inmigrantes. La República de Corea precisaría un flujo de inmigrantes relativamente modesto —un cambio fundamental, sin embargo, para un país que hasta el momento ha experimentado emigración neta. En Italia y Japón se requerirían aumentos notables de los niveles de inmigración neta. Por el contrario, Francia, el Reino Unido y los Estados Unidos podrían mantener la población al nivel actual con un nivel de inmigración menor al observado recientemente.
- ✓ El número de inmigrantes necesario para evitar un descenso de la población activa es más elevado que el requerido para evitar un descenso de la población total. En algunos casos, como el de la República de Corea, Francia, el Reino Unido o los Estados Unidos, el número es varias veces más elevado. Si tales flujos se produjeran, los inmigrantes llegados después de 1995 y sus descendientes representarían en el año 2050 una proporción importante de la población total de los países examinados —entre el 30 y el 39 por ciento en el caso de Alemania, Italia y Japón.
- ✓ En los próximos 25 años Europa necesitará 159 millones de nuevos trabajadores para mantener su actual estructura laboral compensando la pérdida de 35 millones de habitantes como consecuencia de su pérdida de población.
- ✓ En términos relativos, Alemania e Italia precisarían el número más elevado de inmigrantes para mantener el tamaño de su población activa. Italia necesitaría anualmente 6.500 inmigrantes por millón de habitantes y Alemania necesitaría 6.000. Los Estados Unidos precisarían menos —1.300 inmigrantes por millón de habitantes anualmente.
- ✓ Los niveles de inmigración necesarios para evitar el envejecimiento poblacional son varias veces más elevados que los requeridos para prevenir un descenso de la población total. Mantener los cocientes de dependencia po-

tencial constantes requeriría volúmenes de inmigración que están fuera de toda expectativa razonable.

- ✓ En la mayoría de países, el cociente de dependencia potencial —número de personas en edad activa (de 15 a 64 años) por persona mayor— pasará de 4 ó 5 a 2. En ausencia de inmigración, los cocientes de dependencia potencial podrían mantenerse en los niveles actuales si se desplazase la edad de jubilación a los 75 años, aproximadamente.
- ✓ Como conclusión general el informe señala que los nuevos retos que presentan la disminución y el envejecimiento de la población requieren una revisión general de numerosas políticas y programas existentes, bajo una perspectiva de largo plazo. Entre los aspectos críticos que precisan reevaluación están: (a) la edad de jubilación; (b) los niveles y tipos de pensiones de jubilación y salud para la gente mayor; (c) la participación en la fuerza de trabajo; (d) las contribuciones de trabajadores y empresarios a las pensiones de jubilación y salud para la gente mayor; y (e) las políticas y programas de inmigración, especialmente en relación a las migraciones de reemplazo y a la integración de contingentes importantes de inmigrantes y sus descendientes.

En lo que se refiere a **España**, el mismo informe sostiene que de aquí al 2050 deberá acoger a 12 millones de inmigrantes —unos 240.000 al año— con el mismo fin. Por otro lado, un informe del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria hecho público en junio del 2000 estimaba en 300.000, aproximadamente diez veces más que el cupo actual, el flujo de inmigrantes anuales necesarios para mantener la tasa de dependencia (es decir, la relación entre ocupados e inactivos) en los niveles actuales.

Desde la gran oleada de la década de 1990, Europa ha tratado de levantar el puente levadizo. La afluencia de inmigración ha descendido sustancialmente, excepto en el Reino Unido y la República de Irlanda. En Alemania, las solicitudes de asilo se han reducido a la mitad después de los cambios legislativos de 1993. Las esperanzas de Turquía para entrar en la Unión Europea, que permitiría la libre circulación de trabajadores, se desvanecieron de nuevo en 1998 a causa de la instigación del entonces canciller alemán Kohl.

La proyección final de Eurostat, la oficina estadística de la Comunidad Europea, sostiene que la inmigración neta rondará las 600.000 personas al año. Según los cálculos «a la baja» la afluencia ronda las 400.000 personas al año. La oposición a la inmigración en Europa es de tal intensidad que los cálculos a la baja pueden resultar más realistas.

[Wallace, 2000]

Por su parte, el informe sobre la situación demográfica de la Unión Europea elaborado en 1995 por el Directorio General V (Empleo, Relaciones Industriales y

Asuntos Sociales) se planteaba expresamente esta cuestión. Más que una respuesta directa, el organismo comunitario ofrecía un dato revelador: para compensar los efectos del progresivo declive demográfico de la Unión Europea sería necesario aumentar entre 8 y 14 veces el actual flujo de inmigrantes, lo que en términos de inmigración neta supondría pasar de los actuales 500.000 a entre 5 y 7 millones. ¿Es esto posible?

¿Es tal cosa posible, en una Europa que está levantando el puente levadizo?

Pero es que además, aunque tal incremento fuera posible, el envejecimiento continuará si no se produce una recuperación significativa de la tasa de nacimientos a largo plazo ya que, «aunque los inmigrantes tienden a tener una tasa de fecundidad inicialmente más alta, ésta tiende a converger con la media nacional y, por lo tanto, sólo ayuda hasta cierto punto» (Wallace, 2000).

Según un estudio reciente del BBVA, la única manera de evitar el incremento de la tasa de dependencia en España (lo que requeriría un aumento de la población en edad de trabajar del 0,9% anual) es el recurso a la inmigración. En concreto, el referido estudio considera preciso mantener un flujo de 300.000 inmigrantes al año hasta el 2020 (Taguas, 2000). Estas cifras vienen a coincidir con otras proyecciones, como las realizadas por la ONU, que cifra en 240.000 por año los inmigrantes necesarios, hasta alcanzar en el 2050 la cifra de 12 millones de trabajadores extranjeros (Tabla 23).

TABLA 23

PREVISIONES DE INMIGRACIÓN DE LA ONU Y DE DISTINTOS GOBIERNOS DE LA UE

	ONU	Gobiernos
Francia (hasta el 2025)	23.000.000	65.000
España (hasta el 2050)	12.000.000	30.000
Alemania (hasta el 2025)	44.000.000	5.200.000
Italia (hasta el 2025)	26.000.000	32.000

FUENTE: ONU

En conjunto, según la ONU (El País, 23 de noviembre de 2000) la **Unión Europea** precisaría recibir:

- ✓ 16.300.000 inmigrantes para que en el año 2050 pueda garantizarse a la población un nivel de vida similar al de 1998;
- ✓ 47.400.000 inmigrantes para que en el 2050 exista la misma población activa que en 1998;
- ✓ 123.000.000 de inmigrantes para que en el año 2025 el ratio jubilados/activos sea el mismo que en 1998.



Bruselas entonó ayer un *mea culpa* por la política de inmigración que la UE ha adoptado en el pasado. «Europa debe evitar repetir ciertos errores del pasado relacionados con la opción de inmigración cero», que dio paso a «las contradicciones entre unas leyes restrictivas que no han frenado los flujos migratorios clandestinos y a los planes de regularización de inmigrantes ilegales».

[El País, 23 de noviembre de 2000]

¿Es esto posible? Recordemos lo que decíamos en el Anexo 1. El mismo estudio del BBVA concluye que esta medida es «inviabilidad social y políticamente».

Han de ser otras las razones que nos lleven a revisar y, en su caso, reformar las actuales políticas de inmigración. Razones de humanidad y de solidaridad.

Será, por ello, la propia evolución demográfica y, sobre todo, social de las sociedades económicamente más desarrolladas la que incida en el futuro sobre las consecuencias del envejecimiento.

Siguiendo el informe del CES sobre *Vida laboral y prejubilaciones* (CES, 2000b), se estima que desde 1970 el cambio demográfico ha supuesto para el conjunto de la población activa de la Unión Europea un contingente adicional de un millón de personas al año, cifra correspondiente a la diferencia entre los grupos de personas salientes y entrantes en el mercado de trabajo, procedentes estos últimos del *baby-boom*. Este fenómeno tuvo lugar tras dos décadas de bajo crecimiento demográfico y coincidió con un importante incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Durante esos años pasados hubo momentos en que la creación de empleo no pudo absorber todo este contingente, contribuyendo a aumentar el desempleo. Como ya hemos señalado, a partir de los años Noventa se observa un descenso del crecimiento demográfico neto, que tenderá progresivamente a estabilizarse entre los años 2010 y 2017, estimándose que el conjunto de la población activa de la UE acaba de entrar en una fase de práctica neutralidad demográfica, lo que significa que experimentará variaciones por el cambio de las tasas de actividad de la población existente, pero no por incrementos o descensos de población. En esta situación, la media de entradas por causas demográficas en la población activa oscilará entre el 0,25 y el -0,25% hasta el año 2010, en contraste con el +0,75% en los años setenta y ochenta. Esta contención del crecimiento demográfico contribuirá a reducir el desempleo. Si se mantiene el promedio en el 0,6% anual de creación de empleo, esto supondría en torno a un millón de puestos de trabajo adicionales al año, con lo que el desempleo en la Unión Europea descendería desde los 16 millones actuales a 10 millones en el año 2010 (del 10 al 6% de la población activa), dependiendo, eso sí, de los cambios en las tasas de actividad de las mujeres, jóvenes y trabajadores mayores.

Si esto es así, el previsible descenso de la población en la C.A. del País Vasco 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 (Tabla 24). 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.

TABLA 24

EVOLUCIÓN DE LA DEMANDA POTENCIALMENTE ACTIVA EN LA C.A. DE EUSKADI

	1986	1991	1996	2001	2006	2011	2016
Total	1.419.774	1.462.964	1.487.029	1.457.204	1.416.011	1.363.786	1.316.267
16-24	329.171	328.227	315.044	253.568	180.496	152.048	166.691
25-54	863.578	885.065	934.013	975.862	984.767	947.031	870.710
55-64	227.025	249.672	237.972	227.774	250.748	264.707	278.866
Varones	713.499	735.948	748.027	732.838	711.709	685.108	661.001
16-24	166.965	167.702	161.694	130.303	92.848	78.207	85.635
25-54	435.210	444.946	469.708	491.614	496.560	478.062	440.401
55-64	111.324	123.300	116.625	110.921	122.301	128.839	134.965
Mujeres	706.276	727.015	739.003	724.365	704.303	678.677	655.256
16-24	162.207	160.524	153.351	123.265	87.649	73.840	81.066
25-54	428.368	440.119	464.305	484.247	488.207	468.969	430.309
55-64	115.701	126.372	121.347	116.853	128.447	135.868	143.901

FUENTE: EUSTAT.

### III. EL PROBLEMA DE LOS TRABAJADORES MAYORES

Los trabajadores mayores buscan empleo y son contratados o despedidos básicamente en los mismos mercados de trabajo que el resto de categorías de trabajadores. Es raro encontrar mercados de trabajo especiales para estos trabajadores, algo que sí existe en el caso de trabajadores con discapacidades. Las leyes de una economía de mercado les son aplicadas, siendo sujetos de la misma competencia por los empleos que los demás trabajadores. Sin embargo, a menudo los trabajadores mayores son eliminados de los mercados de trabajo mientras que sus colegas más jóvenes tienen expectativas de permanecer en ellos.

[Samorodov, 1999]

En este apartado vamos a iniciar el análisis de los problemas con que se encuentran los trabajadores mayores en el mercado de trabajo. Y desde el primer momento adelantamos la hipótesis de fondo desde la que nos hemos aproximado al tema, hipótesis que esperamos argumentar suficientemente a lo largo de las páginas siguientes. Frente a una opinión muy extendida, en este informe sostenemos que los trabajadores mayores no son un problema en sí mismos (en el sentido de que supongan, por su edad, un lastre o un obstáculo para el funcionamiento del proceso de trabajo), sino un indicador de una serie de transformaciones profundas que está experimentando el mercado de trabajo en los países económica y tecnológicamente más desarrollados, transformaciones de importantes consecuencias sociales. Por tanto, de haber algún «problema» este habrá que buscarlo en dichas transformaciones, y no en quienes, al fin y al cabo, no son otra cosa que víctimas de las mismas.

#### 1. LOS MAYORES DE 45 AÑOS Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEO

Por regla general, los mayores de 50 años presentan tasas de actividad y de ocupación menores a la media de las poblaciones de referencia. En todos los países desarrollados, sin excepción, las tasas de participación en la fuerza de trabajo de los mayores de 55 años han caído desde los años Sesenta, siendo Japón, con un 44%, el país

desarrollado con las tasas de participación más altas. Las previsiones elaboradas por la OIT indican un continuado descenso de estas tasas (Samorodov, 1999) (Tabla 25).

TABLA 25  
TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS MAYORES DE 55 AÑOS EN LAS DISTINTAS REGIONES DEL MUNDO, 1980-2025

		1980	1990	2000	2010	2020
África	Total	53,97	50,79	47,18	43,80	39,99
	Varones	76,66	73,40	69,21	65,52	60,74
	Mujeres	34,20	31,16	28,10	24,78	20,12
Asia	Total	42,96	39,05	35,19	33,01	29,88
	Varones	66,84	63,16	58,04	55,69	51,12
	Mujeres	20,58	16,15	13,56	11,57	9,85
Latinoamérica	Total	35,95	32,23	29,01	27,35	25,72
	Varones	60,85	55,70	51,12	48,92	46,50
	Mujeres	13,55	11,45	9,63	8,52	7,59
Norteamérica	Total	32,26	28,37	28,32	30,61	28,36
	Varones	45,30	41,31	41,99	45,10	42,29
	Mujeres	22,25	18,57	17,95	19,24	17,18
Europa	Total	24,17	23,02	21,05	21,44	19,69
	Varones	37,45	36,81	33,87	34,37	32,07
	Mujeres	15,54	12,59	11,01	10,11	9,54

FUENTE: Samorodov (1999).

Por otro lado, los datos indican que nos encontramos ante un fenómeno que afecta especialmente a los varones: si bien las tasas de participación en el mercado de trabajo son siempre menores entre las mujeres, lo que ha ocurrido desde los años Setenta es una importante caída en el empleo de los varones de más de 55 años (de más de 15 puntos en muchos casos), mientras aumentaba, aunque sólo sea marginalmente, el empleo entre las mujeres de esa misma edad (Tabla 26).

TABLA 26  
TASAS DE EMPLEO PARA HOMBRES Y MUJERES DE 55-59 AÑOS EN LA OCDE, Y VARIACIÓN ENTRE 1970/1991

País	Hombres 1991	Variación 1970/1991	Mujeres 1991	Variación 1970/1991
Australia	65,6	-20,2	33,7	+ 3,1
Canadá	69,4	-14,2	43,0	+ 8,5
Finlandia	57,4	-16,8	55,8	-0,9
Francia	64,2	-17,2	41,2	-0,7
Alemania	n.d.	-12,5	n.d.	-2,0
Japón	91,7	+2,4	54,5	+ 6,4
Holanda	60,6	-16,2	21,9	+ 4,8
Noruega	81,2	-5,3	63,0	+13,4
Portugal	73,9	-6,5	41,6	+5,2
España	68,9	-14,9	20,7	-5,3
Reino Unido	71,6	-18,1	51,9	+0,2
EE UU	74,4	-5,4	53,5	+7,3

Fuente: OCDE (1995)

Tal y como se recoge en el primer *Informe conjunto sobre el empleo en Europa (1999)*, en la **Unión Europea** la tasa de participación en el empleo (número de personas empleadas en relación con la población de 15-64 años) tiende a disminuir a partir de los 50 años: si en 1998 la tasa de empleo media en la UE era de un 61%, esta bajaba al 47,6% en el grupo de edad de 55-64 años, siendo aún menor entre los de 55-64 años (tan sólo un 36,5%). Y aunque es verdad que el desempleo suele ser menor entre estos trabajadores mayores (comparado con la media del conjunto de la fuerza de trabajo), sin embargo, el riesgo de permanecer en el paro durante largos períodos de tiempo es superior (Tabla 27).

Tabla 27  
TASAS DE DESEMPLEO E INCIDENCIA DEL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN EN LA OCDE (1996)

	Tasa de paro 15-64 años	Tasa de paro 45-64 años	Paro 1 año o más 16-64 años	Paro 1 año o más 45-64 años
Australia	8,5	6,4	28,4	44,8
Austria	5,3	5,4	25,6	37,0
Bélgica	9,5	5,9	61,3	76,6
Canadá	9,7	7,3	13,9	21,6
República Checa	3,8	2,6	31,6	37,6
Dinamarca	6,9	5,6	26,5	43,6
Finlandia	16,2	16,4	39,3	61,8
Francia	12,1	8,0	39,5	62,0
Alemania	8,9	10,0	47,8	57,8
Grecia	9,9	3,9	56,7	54,6
Hungría	9,8	6,5	54,4	58,8
Islandia	3,7	2,6	18,4	40,0
Irlanda	11,9	9,5	59,4	72,4
Italia	12,3	4,5	65,6	61,2
Japón	3,5	2,8	19,5	27,4
Corea	2,0	0,8	3,6	5,7
Luxemburgo	3,5	1,8	26,8	33,3
México	4,5	2,4	2,2	5,1
Holanda	6,5	5,1	50,0	60,5
Nueva Zelanda	6,2	3,9	20,8	34,6
Noruega	4,9	2,3	15,4	35,7
Polonia	12,7	7,6	39,0	47,4
Portugal	7,7	5,1	53,1	64,8
España	22,4	12,8	55,7	62,9
Suecia	8,1	5,9	17,1	27,0
Suiza	3,9	3,5	25,0	—
Turquía	6,3	2,6	43,6	45,1
Reino Unido	8,3	5,9	39,8	52,2
Estados Unidos	5,5	3,3	9,3	14,6

FUENTE: OCDE (citado en Auer and Fortuny, 2000).

Como no podría ser de otra manera, también en **España** es constatable esta disminución de la actividad a medida que se incrementa la edad, especial-

mente a partir de los 55 años y, de forma espectacular, a partir de los 60 (Tabla 28).

TABLA 28  
TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO EN ESPAÑA, POR SEXO Y EDAD  
(MEDIA ANUAL EN%)

	TASA DE ACTIVIDAD			TASA DE OCUPACIÓN			TASA DE PARO		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	1997	1998	1999
<b>AMBOS SEXOS</b>									
Total	49,8	50,0	50,2	39,5	40,6	42,3	20,8	18,8	15,9
16-19 años	23,9	24,3	25,0	11,8	13,4	15,5	50,9	44,7	38,1
20-24 años	59,1	59,2	59,9	38,1	39,8	43,7	35,5	32,7	27,1
25-29 años	81,8	82,1	82,2	59,7	62,1	65,4	27,0	24,4	20,4
30-34 años	80,3	80,9	81,9	63,4	65,5	69,0	21,1	19,0	15,7
35-39 años	78,4	78,4	78,9	64,9	65,9	68,1	17,2	16,0	13,8
40-44 años	75,4	76,5	77,0	64,1	66,5	68,2	14,9	13,1	11,4
45-49 años	70,2	70,1	71,4	61,4	61,7	64,2	12,6	12,0	10,0
50-54 años	62,5	62,8	63,1	54,9	56,0	57,1	12,1	10,9	9,4
55-59 años	49,6	51,0	50,4	42,7	44,9	44,7	14,0	12,0	11,2
60-64 años	27,9	27,8	26,8	25,8	25,7	24,8	7,5	7,6	7,4
65 y más años	1,6	1,5	1,6	1,5	1,5	1,6	2,0	1,1	1,1
<b>VARONES</b>									
Total	63,0	63,2	63,1	52,9	54,5	56,1	16,1	13,8	11,1
16-19 años	26,5	28,0	28,3	14,7	17,3	19,2	44,4	38,1	32,2
20-24 años	62,0	62,4	63,6	43,6	46,0	50,5	29,7	26,2	20,6
25-29 años	88,4	88,7	88,2	69,3	72,0	75,1	21,6	18,8	14,9
30-34 años	94,9	95,0	95,3	79,8	82,0	85,6	15,8	13,7	10,1
35-39 años	95,7	95,5	95,1	84,1	85,8	87,2	12,1	10,1	8,3
40-44 años	94,6	94,8	94,8	84,4	86,6	87,9	10,8	8,7	7,2
45-49 años	92,8	92,5	93,0	84,1	85,2	87,0	9,3	7,9	6,4
50-54 años	88,3	88,7	88,4	79,1	80,8	81,9	10,4	8,9	7,4
55-59 años	74,3	75,8	74,9	64,5	67,3	66,9	13,2	11,2	10,6
60-64 años	41,5	41,0	39,8	38,5	38,1	37,0	7,2	7,1	7,0
65 y más años	2,4	2,4	2,5	2,4	2,3	2,5	1,4	1,3	0,9
<b>MUJERES</b>									
Total	37,6	37,8	38,4	26,9	27,7	29,5	28,3	26,6	23,0
16-19 años	21,3	20,4	21,6	8,7	9,4	11,7	59,3	54,1	45,9
20-24 años	56,0	55,8	56,1	32,3	33,2	36,5	42,4	40,5	35,0
25-29 años	74,5	75,1	76,1	49,2	51,5	55,6	33,9	31,4	27,0
30-34 años	66,1	67,0	68,5	47,3	49,2	52,5	28,5	26,5	23,3
35-39 años	61,8	62,4	63,9	46,6	47,2	50,3	24,7	24,4	21,3
40-44 años	57,0	58,7	60,0	44,7	47,0	49,3	21,6	20,0	17,8
45-49 años	48,4	48,8	50,5	39,3	39,3	42,2	18,8	19,4	16,4
50-54 años	37,7	38,4	38,8	31,6	32,6	33,4	16,1	15,3	13,9
55-59 años	26,5	27,6	27,6	22,3	23,7	24,0	15,9	14,1	12,8
60-64 años	15,8	15,9	15,4	14,5	14,5	14,1	8,2	9,0	8,3
65 y más años	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	1,0	2,9	0,6	1,5

FUENTE: INE (1999)

Resulta especialmente relevante observar la evolución a lo largo del tiempo de la actividad en función de la edad: fijándonos en los varones, las variaciones más importantes se producen en el paso del grupo de 55-59 años al grupo de 60-64 años; es este el momento en que se produce la salida más importante de población disponible para trabajar, con una reducción de un 52%. Las cifras indican también una salida cada vez más temprana de la actividad laboral: entre 1990 y 1995 el contingente de activos de 50-54 años se redujo en un 22% al cumplir los 55-59 años (Suso, 1998) (Tabla 29).

TABLA 29  
EVOLUCIÓN DE LOS VARONES ACTIVOS POR COHORTES DE EDAD EN ESPAÑA  
(EN MILES)

Edades	1980	1985	1990	1995	% variación 1980-1985	% variación 1985-1990	% variación 1990-1995
45-49	1.086,0	901,2	1.005,9	1.114,6			
50-54	1.001,9	999,6	886,4	918,9	-7,9	-1,6	-8,6
55-59	900,3	845,3	899,2	689,0	-15,6	-10,4	-22,2
60-64	474,1	522,3	506,9	433,3	-41,9	-40,0	-51,8

FUENTE: Suso (1998).

De igual modo, las tasas de paro de larga duración son superiores entre los trabajadores mayores: «Estos datos apuntarían a una situación de paro terminal a medida que avanza la edad de los individuos, de exclusión del mercado de trabajo a través de una nueva forma de transición desde el desempleo al desánimo y la inactividad; hipótesis que se confirmaría por el descenso de la probabilidad de permanecer en el paro entre los mayores de 55 años, pasados los dos años de paro, lo cual supondría el paso a alguna forma de inactividad» (Suso, 1998) (Tabla 30).

TABLA 30  
PROBABILIDAD DE PERMANENCIA DE LOS VARONES EN EL PARO EN ESPAÑA,  
POR GRUPOS DE EDAD

Meses	1993-1994			1994-1995			1995-1996		
	16-29	45-54	55-64	16-29	45-54	55-64	16-29	45-54	55-64
12-23	37,8	49,2	57,8	30,5	44,9	48,3	33,7	52,6	44,1
24 y +	65,1	65,5	76,9	53,7	68,0	60,4	53,7	68,5	64,2

FUENTE: Suso (1998).

También el CES destaca la dificultad de los trabajadores mayores para encontrar un nuevo empleo una vez que han perdido el anterior: en 1998, el 35% de los parados de larga duración (los que llevaban más de un año en esa situación) tenían más de 45 años, porcentaje que se elevaba hasta el 39% entre los que llevaban más de dos años en situación de desempleo. La incidencia del paro de larga duración era aún mayor en los grupos de 50-54 y de 55-59 años (Tabla 31).

TABLA 31  
PARO REGISTRADO SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA INSCRIPCIÓN,  
POR GRUPOS DE EDAD, ESPAÑA 1998 (%)

	12-18 meses	18-24 meses	Más de 24 meses	Total
Total	9,1	6,5	24,0	100
16-19 años	6,3	3,1	3,0	100
20-24 años	7,4	4,5	11,1	100
25-29 años	8,7	5,8	17,0	100
30-34 años	9,5	6,7	23,1	100
35-39 años	9,5	6,9	27,2	100
40-44 años	9,4	7,0	30,0	100
45-49 años	9,6	7,2	32,1	100
50-54 años	9,9	7,9	37,1	100
55-59 años	9,6	8,1	47,7	100
60 y más años	14,0	11,9	32,9	100

FUENTE: CES (2000b).

Entre las causas de entrada en la situación de desempleo, a partir de los 45 años la razón más frecuente es «haber dejado su último empleo hace 3 años o más» (Tabla 32). El CES interpreta, a partir de este dato, que «se trata de retiradas tempranas del mercado de trabajo, independientemente de que estas personas consten como activos y del tipo de cobertura que el sistema les brinde (prestaciones por desempleo, jubilaciones anticipadas, subsidio a mayores de 52 años, etc.)» (CES, 2000b).

TABLA 32  
DESEMPLEADOS SEGÚN CAUSA DE DESEMPLEO, ESPAÑA 1999.  
MILES DE PERSONAS Y PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL EN CADA EDAD

Causa desempleo	45-49 años		50-54 años		55 y más años		Todas edades	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Fin contrato temporada/estacional	19,5	12,2	16,6	12,5	21,9	13,9	258,3	13,4
Fin contrato otro tipo	52,4	32,9	37,8	28,4	29,3	18,6	813,9	42,2
Contrato fijo-discontinuo	0,4	0,2	0,5	0,4	0,3	0,2	6,9	0,4
Despido/suspensión (regulación)	4,5	2,8	4,7	3,5	4,8	3,0	29,4	1,5
Despido por otras causas	8,8	5,6	11,1	8,3	16,6	10,6	124,2	6,4
Jubilación anticipada / retiro por enfermedad / incapacidad	1,1	0,7	1,3	1,0	2,9	1,8	12,7	0,7
Jubilación / retiro por otras causas	—	—	—	—	—	—	1,7	0,1
Razones personales / familiares	1,7	1,1	0,6	0,4	1,3	0,8	22,5	1,2
Dejar trabajo por cuenta propia	3,1	1,9	3,9	2,9	5,1	3,2	36,0	1,9
Abandono voluntario	2,6	1,6	1,7	1,3	0,5	0,3	54,0	2,8
Otras causas	6,1	3,8	3,7	2,8	5,9	3,7	86,9	4,5
Perder último empleo hace 3 o más años	59,2	37,2	50,9	38,3	68,6	43,6	480,3	22,3
Total	159,4		132,8		157,2		1.926,8	

FUENTE: CES (2000b).



No es muy distinta la situación que observamos en el **País Vasco**. Para empezar, hay que decir que el grupo de edad de mayores de 45 años no se caracteriza por sus tasas de paro, muy inferiores a la media (Tabla 33).

TABLA 33  
TASAS DE PARO DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN LA EDAD  
EN LA C.A. DE EUSKADI

	Total	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45 y más
1985	21,1	54,8	20,8	10,2	6,5
1986	21,0	51,1	20,5	11,0	7,8
1987	21,7	49,4	22,3	11,7	9,4
1988	21,6	48,3	24,4	10,1	8,6
1989	18,8	45,8	21,4	9,5	5,1
1990	16,2	39,4	19,6	8,8	4,6
1991	17,3	41,9	18,9	11,4	5,5
1992	19,9	47,2	21,8	13,6	7,0
1993	24,4	54,8	29,6	15,0	9,2
1994	25,0	53,4	31,3	16,1	10,3
1995	23,8	49,7	30,4	16,5	9,6
1996	22,4	47,7	28,2	15,6	10,4
1997	21,1	44,4	26,6	15,8	10,1
1998	17,8	36,8	20,3	15,8	8,7
1999	15,5	32,6	18,5	13,4	6,8
2000	14,8	30,9	17,8	12,0	7,2

FUENTE: Eustat.

De hecho, en números absolutos los parados mayores de 45 años en el País Vasco son tan sólo 16.600, cuando, por ejemplo, hay 33.800 parados con estudios universitarios.

Sin embargo, hay que destacar la baja tasa de actividad de este colectivo, siempre inferior a la media y siempre mucho más reducida que la correspondiente al resto de grupos de edad (Tabla 34).

TABLA 34  
TASAS DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN LA EDAD  
EN LA C.A. DE EUSKADI

	Total	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45 y más
2000					
I	54,2	45,8	90,9	82,7	32,1
II	53,1	43,6	89,1	82,1	31,4
III	52,8	42,8	88,6	81,7	30,7
1985	51,0	50,1	75,0	64,9	34,7
1986	52,8	53,0	78,7	68,1	34,9
1987	53,7	53,6	80,9	70,4	34,7

TABLA 34 (continuación)

	Total	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45 y más
1988	53,1	53,0	82,2	70,3	33,0
1989	52,6	49,7	84,4	71,3	32,0
1990	51,9	44,9	84,9	72,7	31,8
1991	53,2	46,1	86,5	75,8	32,3
1992	52,9	45,0	87,0	77,2	31,4
1993	52,3	43,4	87,9	78,2	30,6
1994	52,5	42,4	87,7	81,6	30,6
1995	52,7	42,1	88,1	82,3	31,0
1996	52,5	40,6	88,3	81,2	31,6
1997	52,8	39,6	88,3	81,8	32,2
1998	53,1	40,8	89,4	82,0	31,9
1999	53,9	43,8	90,9	82,3	31,6

FUENTE: Eustat.

El Censo de Mercado de Trabajo (1998), que ofrece datos más desagregados según la edad, pone en evidencia de manera mucho más perfecta esta reducción de la actividad a medida que aumenta la edad en el grupo de 4564 años (Tabla 35).

TABLA 35  
POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN LA EDAD EN LA C.A. DE EUSKADI

Edad	Absolutos	%	Tasa de actividad
16-19	17.951	1,9	14,9
20-24	108.683	11,4	57,1
25-29	159.354	16,7	89,5
30-34	147.633	15,5	88,1
35-39	127.435	13,4	83,6
40-44	128.233	13,5	79,9
45-49	97.924	10,3	74,0
50-54	86.372	9,1	61,1
55-59	54.499	5,7	47,1
60-64	24.407	2,6	20,5
<b>Total</b>	<b>952.490</b>	<b>100,0</b>	<b>64,4</b>

FUENTE: Censo del Mercado de Trabajo (1998).

De hecho, el número de inactivos mayores de 45 años no ha dejado de crecer en el País Vasco desde 1985, hasta superar las 600.000 personas en el año 2000 (Tabla 36), lo que da una idea cabal del proceso de vaciamiento que, en función de la edad, están experimentando los mercados de trabajo en todas las sociedades económicamente desarrolladas.

TABLA 36  
POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS INACTIVA SEGÚN LA EDAD  
EN LA C.A. DE EUSKADI (EN MILES)

	Total	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45 o más
2000					
I	818,9	144,0	29,9	56,5	588,5
II	837,8	147,5	36,2	58,3	595,8
III	844,9	143,2	38,6	59,9	603,2
1985	800,2	165,5	79,1	100,3	455,2
1986	779,2	157,7	67,5	91,3	462,7
1987	770,7	155,3	61,8	87,2	466,4
1988	786,4	156,2	57,8	88,6	483,7
1989	799,3	166,0	51,6	83,9	498,0
1990	818,4	178,5	51,1	80,0	508,7
1991	805,0	175,2	46,2	71,0	512,6
1992	817,7	179,0	44,8	67,5	526,5
1993	832,3	180,8	41,6	64,9	545,0
1994	834,9	183,9	42,2	55,1	553,8
1995	840,2	183,0	40,6	53,3	563,4
1996	843,6	180,8	39,5	57,8	565,5
1997	839,4	178,7	39,4	56,9	564,3
1998	836,0	166,4	35,8	57,3	576,5
1999	825,3	150,9	31,1	57,3	586,1

FUENTE: Eustat.

## 2. TRANSFORMACIONES EN LAS TRAYECTORIAS DE OCUPACIÓN

El informe del CES sobre *Vida laboral y prejubilaciones* nos ofrece una interesante y clarificadora aproximación al fenómeno que estamos describiendo mediante el recurso de analizar la evolución del empleo, la actividad y la población asalariada, siguiendo las trayectorias de cada grupo de edad.\* Se trata de una mirada longitudinal que nos permite, por así decirlo, neutralizar la variable «edad» y observar cómo un mismo grupo de edad tiene distinta relación con el mercado del trabajo a lo largo del tiempo.

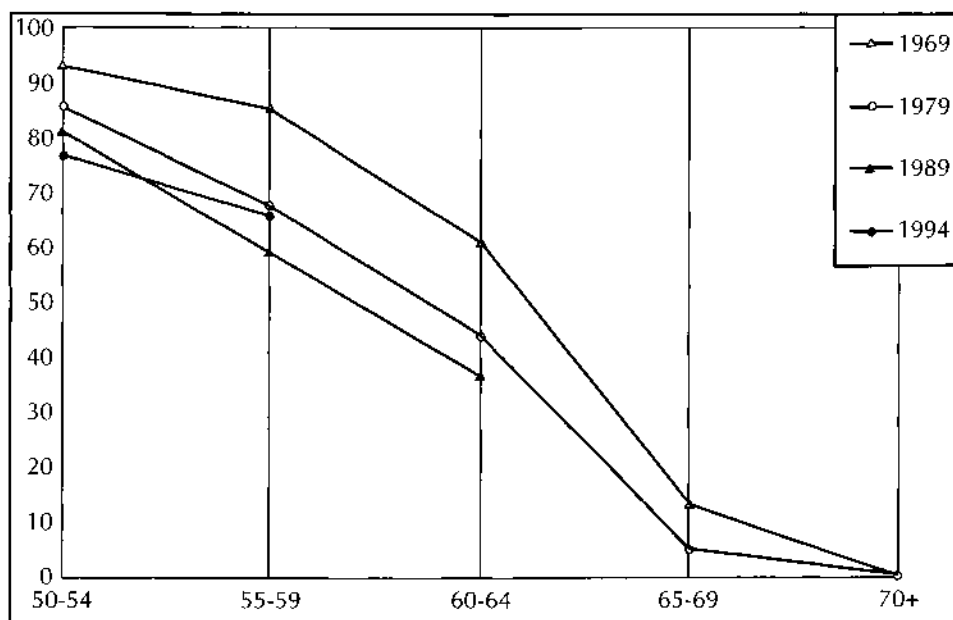
Atendiendo a las trayectorias de la ocupación (Figura 9), medida como porcentaje de ocupados sobre la población total en cada grupo quinquenal de edad (según la tasa de empleo de aquellos varones que tenían 50-54 años al inicio de cada período), puede verse que, efectivamente, el fenómeno de la pérdida de empleo ha sido muy acusado entre los varones (CES, 2000 b):

\* Como estos son quinquenales en la información de la que se dispone (la de la EPA), se pueden aproximar esas trayectorias construyendo series en las que se enlaza cada dato correspondiente a un grupo quinquenal de edad con el mismo dato cinco años después para el siguiente grupo.

- ✓ El grupo que tenía entre 50 y 54 años en 1969 trabajaba casi en su totalidad (más del 90%); cinco años más tarde la mayoría mantenía esa situación de ocupados y aun otros cinco años después, cuando el grupo tenía entre 60 y 64 años estaba ocupado más de un 65%; incluso en el siguiente quinquenio un 15% de esta cohorte, ahora con más de 65 años, estaba trabajando, probablemente por el peso de la actividad agraria.
- ✓ En el siguiente grupo, el que cumplió 50-54 años en 1979, la situación había cambiado radicalmente: no sólo trabajaban menos personas en ese grupo en 1979 (diez puntos menos de tasa de empleo), sino que cinco años después, con 55-59 años, la tasa de empleo de la cohorte era más de 15 puntos más baja (en torno a un 70%); tras otros cinco años, el porcentaje de ocupados en esa generación (ahora con 60-64 años) no llegaba al 50%; casi todos, además, finalizaron su vida laboral en el siguiente quinquenio.
- ✓ En la tercera generación estudiada, la que cumplió 50-54 años en 1989, la trayectoria fue similar a la anterior, pero menos intensa.
- ✓ Desde entonces las cosas parecen haber cambiado algo, pues la última cohorte, la que cumplió 50-54 años en 1994, ha mantenido en el último quinquenio su proporción de ocupados mucho mejor que la anterior: en 1994 trabajaban algo menos de un 80% de los varones entre 50 y 54 años; en 1999, algo menos de un 70% de este grupo, ahora con 55-59 años.

FIGURA 9

TRAYECTORIAS DE OCUPACIÓN DE LOS VARONES ESPAÑOLES, POR COHORTES QUINQUENALES (1969-1999). TASAS DE EMPLEO DE LOS VARONES QUE TENÍAN 50-54 AÑOS AL INICIO DE CADA PERÍODO



FUENTE: CES (2000b).

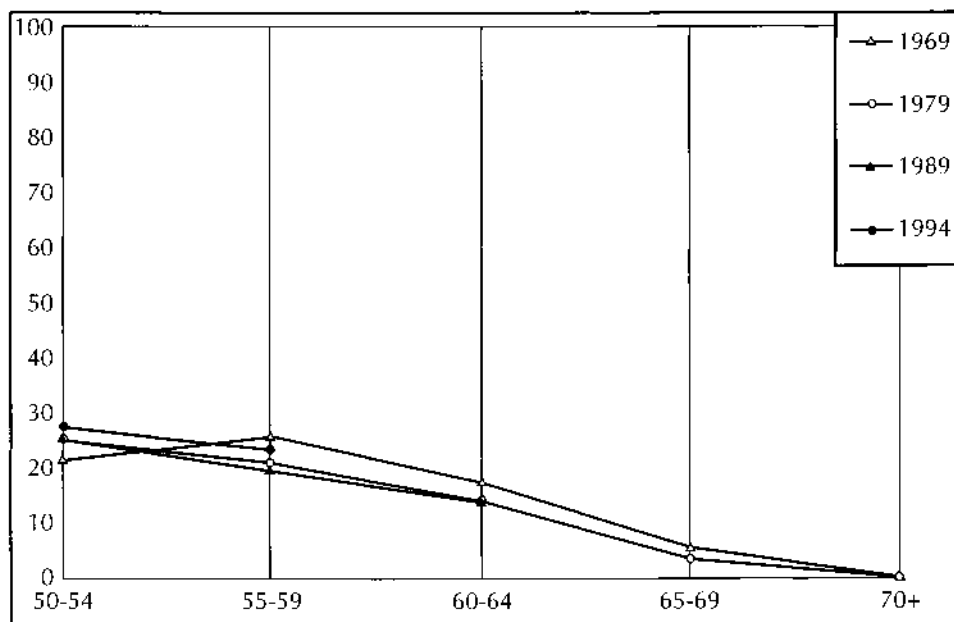
Aunque con distintos valores, estas trayectorias se repiten básicamente desde la perspectiva de la actividad.

Estos datos indicarían, según el CES, que «el recurso al cese en el empleo de los mayores de cierta edad como método de ajuste parece que ha sido menos frecuente en la pasada crisis de mitad de los años 90 que en la que padeció la economía española desde finales de los 70 hasta bien mediada la década de los 80», si bien continúa habiendo «una proporción nada desdeñable de personas desempleadas entre los 45 y los 59 años, y en concreto a partir de los 55 años» (CES, 2000b).

Las trayectorias correspondientes a las mujeres son algo distintas de las de los varones, tanto por el menor peso de la ocupación y la actividad en estos grupos de edad como porque, como hemos visto más arriba, no se han comportado en los últimos periodos de la misma manera que los varones. Para la generación de mujeres que cumplió 50-54 años en 1969 y para la que llegó a esa edad en 1979 se observa un proceso similar en la ocupación al de los varones. Sin embargo, entre las mujeres que ingresaron en ese grupo de edad en 1989 las cosas han sido distintas y su participación en el empleo experimentó un aumento. Sin embargo, las que cumplieron 50-54 años en 1994 han vuelto a perder en el último quinquenio un número apreciable de ocupadas (Figura 10).

FIGURA 10

TRAYECTORIAS DE OCUPACIÓN DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS, POR COHORTES QUINQUENALES (1969-1999). TASAS DE EMPLEO DE LAS MUJERES QUE TENÍAN 50-54 AÑOS AL INICIO DE CADA PERÍODO



FUENTE: CES (2000b)

A la luz del análisis presentado por el CES, resulta especialmente significativo fijarse en la trayectoria generacional de los asalariados. Como es sabido, estos son entre los ocupados los más expuestos a verse afectados por una salida prematura del mercado de trabajo, pues dependen en mucha mayor medida de decisiones estratégicas que ellos no pueden controlar. En este sentido, Wallace (2000) señala que en países como el Reino Unido o Alemania la probabilidad de que un trabajador por cuenta propia continúe ejerciendo su profesión cuando alcanza los sesenta años es tres veces mayor que la de los trabajadores varones en general.

Si se atiende a los asalariados, las trayectorias de las últimas cohortes (en este caso decenales) muestran que —incluso en volumen— los ocupados en esta situación profesional parecen haberse mantenido para la generación que cumplió 50-59 años en 1989, mientras que la que los había cumplido diez años antes (en 1979) perdió entre 1979 y 1989, 300.000 asalariados, y entre 1989 y 1999 casi un millón. El CES señala que «aquí parece estar el grueso histórico del problema, y posiblemente desde entonces el fenómeno, aun sin desaparecer, ha ido perdiendo fuerza»; y concluye así:

En definitiva, el recurso al cese en el empleo de los mayores de cierta edad como método de ajuste parece que ha sido menos frecuente en la pasada crisis de mitad de los años 90 que en la que padeció la economía española desde finales de los 70 hasta bien mediada la década de los 80. Hay en todo caso una proporción nada desdeñable de personas desempleadas entre los 45 y los 59 años, y en concreto a partir de los 55 años. Se trata sobre todo de varones; las mujeres de esa edad o mayores, o trabajan o son inactivas, siendo menos frecuente la situación de desempleo (CES, 2000 b).

Para el caso concreto del País Vasco podemos observar esta misma tendencia recurriendo a los datos ofrecidos por el EUSTAT en su reciente informe titulado *Principales resultados de la Estadística de Población y Viviendas 1996* (Eustat, 2000), en uno de cuyos capítulos se realiza un análisis generacional transversal de la actividad entre 1986 y 1996. Recogemos las principales conclusiones del informe (elaboradas a partir de los datos que se reflejan en la Tabla 37).

Dos son los fenómenos que se manifiestan con especial virulencia si nos detenemos en un análisis generacional transversal de la actividad en el País Vasco: por un lado, la disminución en cifras absolutas y el retraso notable de las generaciones más jóvenes en acceder al mercado de trabajo; por otro, la salida anticipada de efectivos de generaciones que aún no han cumplido los 65 años.

A lo largo del decenio estudiado la población de 16 a 19 años ha caído casi un 10% (14.000 personas menos), mientras que los activos en este grupo de edad han disminuido un 60% (25.000 personas menos). La prolongación de la etapa de escolarización y, en menor medida, la disminución de la posibilidad de compaginar estudios y trabajo, explicarían en parte esta fuerte caída en la actividad de los más jóvenes.

En cuanto al segundo fenómeno señalado, la salida anticipada del mercado de trabajo, este comienza a percibirse en las generaciones «de la guerra civil», las nacidas entre 1936 y 1940. En estas, frente a una pérdida de población de un 7% nos encontramos con una disminución del 29% de activos, de manera que los miembros de estas generaciones, que en 1996 contaban entre 55 y 59 años, pasan de unas tasas de actividad del 56,7% en 1986 al 43,4% en 1996. Esta circunstancia se acentúa en las cinco generaciones anteriores, los nacidos entre 1931 y 1935, con entre 60 y 64

años en 1996: pierden el 10% de sus efectivos y el 66% de los activos, de manera que nos encontramos con 49.000 personas que no han completado su vida laboral hasta los 65 años. El informe pone en relación estas cifras con el fenómeno de las jubilaciones anticipadas señalando que, «surgidas de los procesos de ajuste en las empresas, parece que, a pesar de haberse cumplido los —en muchos casos— mal llamados planes de reconversión, siguen produciéndose y con mayor intensidad».

La conclusión del informe es categórica: «Así pues, tenemos un mercado laboral que no admite a los más jóvenes y tiende a rechazar, incluso antes de la edad de jubilación, a los mayores».

TABLA 37

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS ACTIVA Y TASAS DE ACTIVIDAD POR AÑO DE NACIMIENTO Y EDAD EN 1996, EN LA C.A. DE EUSKADI

Años	Edad en 1996	1986			1991			1996		
		Total	Activos	%	Total	Activos	%	Total	Activos	%
1979-1976	16-19	—	—	—	—	—	—	131.986	18.545	14,1
1975-1971	20-24	—	—	—	143.999	30.502	21,2	178.548	97.750	54,7
1970-1966	25-29	145.984	43.684	29,9	176.316	110.847	62,9	171.985	147.069	85,5
1965-1961	30-34	183.547	114.145	62,2	174.625	146.998	84,2	172.362	144.245	83,7
1960-1956	35-39	170.583	134.791	79,0	165.564	135.553	81,9	165.023	132.264	80,1
1955-1951	40-44	151.097	108.853	72,0	147.063	110.996	75,5	146.450	108.696	74,2
1950-1946	45-49	150.430	96.700	64,3	145.875	98.882	67,8	144.755	96.120	66,4
1945-1941	50-54	134.193	80.228	59,8	130.188	80.683	62,0	127.680	74.173	58,1
1940-1936	55-59	118.177	66.974	56,7	113.983	63.855	56,0	110.148	47.827	43,4
1935-1931	60-64	137.065	74.230	54,2	130.230	58.795	45,1	123.464	25.554	20,7
1930-1926	65-69	124.102	56.203	45,3	115.967	29.452	25,4	108.147	3.299	3,1
1925-1921	70-74	100.714	24.682	24,5	92.654	3.059	3,3	83.937	1.402	1,7
1920-1916	≥ 70	71.819	2.389	3,3	63.984	836	1,3	121.049	1.334	1,1
1915-1911		59.709	955	1,6	104.689	461	0,4	—	—	—
< 1911		86.685	895	1,0	—	—	—	—	—	—

FUENTE: EU-STAT (2000).

### 3. ¿ADIÓS A LA PROFESIÓN? BIOGRAFÍAS ROTAS

La sombra del miedo muerde los talones del mundo, que anda que te anda, a los tumbos, dando sus últimos pasos hacia el fin de siglo. Miedo de perder: perder el trabajo, perder el dinero, perder la comida, perder la casa, perder. ¿Quién se salva del terror a la desocupación? ¿Quién no teme ser un naufrago de las nuevas tecnologías, o de la globalización, o de cualquier otro de los muchos mares picados del mundo actual? Es universal el pánico ante la posibilidad de recibir la carta que lamenta comunicarle que nos vemos obligados a prescindir de sus servicios en razón de la nueva política de gastos, o debido a la impostergable reestructuración de la empresa, o porque sí no más, que ningún eufemismo alivia el fusilamiento. Cualquiera puede caer, en cualquier momento y en cualquier lugar, de un día para el otro; cualquiera puede convertirse, de un día para el otro, en un viejo de cuarenta años.

[E. Galeano, Patas arriba]

Dice E. Galeano, y dice bien, que en la actualidad cualquiera puede convertirse en un viejo de cuarenta años. También en la actualidad, cualquiera puede seguir siendo un adolescente a los cuarenta años. No se trata de una extraña enfermedad ni de un descubrimiento de la ingeniería genética. Es algo más sencillo y, por ahora, más terrible. Tanto uno como otro, el viejo como el adolescente de cuarenta años, se ven abocados a tan extraña situación como consecuencia de una ruptura en su relación con el trabajo. El adulto de cuarenta años se torna un viejo social al perder su empleo; el adulto de cuarenta años continúa viviendo una extraña adolescencia porque aún no ha conseguido un empleo que de estabilidad a su vida.

Hoy se vive en toda su extensión un fenómeno descrito por A. Moncada en 1979 y al que denominó la *adolescencia forzada*. Años antes J. Marías se refirió al mismo fenómeno como a «una anormal prolongación de la etapa juvenil», como recuerda J.L. López Aranguren en *La juventud europea y otros ensayos*. Más recientemente, el sociólogo vasco J.I. Ruiz Olabuénaga (2000) ha dirigido un estudio sobre los estilos de vida de la juventud urbana española, a la que califica como *juventud liberta*, es decir, formalmente libre pero atada de hecho a su «señor», que es quien provee de lo necesario para su vida:

La juventud española es una *juventud desproporcionadamente alargada*. En una condición de juventud mutilada e inconclusa, se encuentra uno de cada cuatro jóvenes que viven más como «libertos» que como ciudadanos libres. Constituyen todo un ejército de ciudadanos preadultos cultural, ética y políticamente libres y en plenitud de derechos ciudadanos pero socialmente esclavizados a la subvención del paro y el soporte familiar, de los que no pueden liberarse. Gozan de todos los derechos democráticos menos del derecho a salir de la juventud y a asentarse como hombres adultos.

Desde una perspectiva sociológica, la juventud puede ser considerada como un tiempo de espera hasta el ingreso en la edad adulta. En nuestra sociedad, el ingreso en la edad adulta viene señalado por la asunción de una cuádruple responsabilidad: a) productiva, mediante el acceso a un estatus ocupacional, laboral o profesional estable; b) conyugal, mediante la formación de una pareja sexual estable; c) doméstica, mediante la constitución de un domicilio autónomo; y d) parental, mediante la procreación. Estamos hablando, por supuesto, no de la asunción efectiva de estas responsabilidades, sino de la posibilidad real de asumirlas si así se desea. La juventud, entonces, no es sino la duración de un tiempo de espera: el tiempo que transcurre desde la pubertad hasta el momento de poder asumir esas cuatro responsabilidades. De ahí que se considere joven a la persona fisiológicamente madura que no posee todavía ocupación remunerada estable, cónyuge estable, domicilio propio estable..., es decir, que carece de responsabilidades sociales, pero que aspira a tenerlas. Pues bien: hay una cuestión que condiciona absolutamente la posibilidad práctica de ese cambio de estatus social que supone el paso de la juventud a la edad adulta: la posesión de un trabajo remunerado estable (más o menos). Esta es la condición para poder plantearse en libertad la formación de una pareja, la constitución de un hogar independiente o la procreación. Es por ello que puede que para una determinada generación la juventud no termine nunca, pues nunca podrán acceder a un puesto de trabajo estable que les abra las puertas a la asunción libre de responsabilidades sociales: desde esta perspectiva, serán «jóvenes» de 30, 40 años...



¿Y qué decir de los adultos que pierden su empleo? En el libro *La miseria del mundo*, dirigido por P. Bourdieu, se expone de la siguiente manera la situación de los adultos que pierden su empleo:

El despido pone a los individuos fuera de juego durante un tiempo indefinido y precipita un hundimiento de las previsiones: además de la disminución de los ingresos, implica una invalidación de las pretensiones sobre el futuro que tiende a anonadar o devaluar la mayoría de las posibilidades contenidas en la condición profesional anterior. Entre otras consecuencias dolorosas, la pérdida de empleo impone un desmentido al narcisismo que en ocasiones la empresa alienta entre sus ejecutivos en actividad. Para muchos de ellos, el trabajo y la energía consumida tenían como condición necesaria la creencia activa en las esperanzas asociadas a la idea de «carrera», proceso acumulativo de ganancias materiales (salarios, primas...) y simbólicas (reputación, relaciones...). Es esta seguridad la que hacía razonable toda una serie de compromisos más o menos solidarios, tanto en el trabajo (puesto en el interior o en el extranjero, especialización...) como en la esfera privada (vida de pareja, matrimonio, hijos, tiempo libre, créditos inmobiliarios...). El efecto del despido consiste en poner en cuestión todo lo comprometido a través de la persona del despedido, cualidades «individuales» (como el «dinamismo», el celo y la lealtad) y aspiraciones tanto profesionales como privadas. Como hace incierto el futuro, obliga a realizar una especie de inventario de los recursos utilizables y pone en evidencia, en algunos, faltas hasta entonces reprimidas o disfrazadas. Y si la morada del otro —el cónyuge, los amigos, los vecinos— se vuelve a veces difícilmente soportable, es porque deja ver la discordancia que puede existir entre la condición actual y las pretensiones confirmadas durante mucho tiempo (Bourdieu, 1999).

En cualquier caso, adulto de cuarenta años reducido a adolescente o a viejo, el resultado de la carencia de empleo es siempre la frustración: para uno, frustración de unas esperanzas que no pueden materializarse; para otro, frustración de unas esperanzas materializadas como fracaso.

Tradicionalmente la actividad laboral ha servido para contribuir a dar coherencia a nuestras biografías. En palabras de Z. Bauman (2000), «el trabajo apareció como la principal herramienta para encarar la construcción del propio destino».

La Federación de Médicos de Hospitales de la red pública vasca, que aglutina a los facultativos de Bizkaia, Gipuzkoa y Araba, demanda al departamento de Sanidad el reconocimiento de la carrera profesional, «porque hay facultativos que llevan más de 20 o 25 años trabajando en el mismo centro y ven, desmoralizados, que dentro de otros 20 años su situación no habrá variado. El reconocimiento profesional y económico brilla por su ausencia».

Frente a criterios exclusivos de rentabilidad inmediata —económica especialmente— de la sanidad, los médicos de Hospitales proponen una programación más a largo plazo, con fines sanitarios bien definidos, donde el médico tenga una motivación técnico-profesional de la que ahora carece.

[Deia, 18 de diciembre de 2000]

La historia laboral de la mayoría de las personas era, hasta no hace mucho tiempo, absolutamente lineal: aunque se cambiara de actividad, incluso aunque se cambiaba de empresa, los logros eran siempre acumulativos. De hecho, todos los cambios se explicaban, precisamente, por lo hecho hasta ese momento. Con el paso del tiempo se iba ganando en experiencia y era esta experiencia ganada la que servía para construir una escala ascendente por la que el trabajador avanzaba a lo largo de su vida laboral. Por eso entrevistar a un trabajador mayor de 50 años e invitarle a contarnos su historia nos permite construir un relato coherente de su trayectoria profesional, a la manera de las grandes narraciones clásicas: con un comienzo, un desarrollo y un final claramente entrelazados. Hoy esto es algo que empieza a resultar imposible. Para la mayoría de los trabajadores actuales su historia laboral se asemeja más a un pequeño relato posmoderno, construido con pinceladas aparentemente inconexas: una sucesión de empleos nula o escasamente relacionados entre sí, de manera que no es fácil valorar si el cambio de empleo supone una mejora o no más allá de lo inmediato, ya que no es posible establecer un proyecto a largo plazo (Zubero, 2000).

De ahí la desvalorización de los trabajadores mayores: no es más que una consecuencia de la desvalorización de la experiencia laboral. «Para los trabajadores mayores, los prejuicios en contra de la edad envían un mensaje potente: a medida que se acumula la experiencia de una persona, pierde valor» (Sennett, 2000).

Más en el fondo, lo que se desvaloriza es la tradicional ética del trabajo, fundada sobre el uso autodisciplinado del tiempo y sobre el valor de la gratificación postergada. Como destaca Sennett, *trabajar duro y esperar* los frutos de ese trabajo ha sido la experiencia psicológica más profunda y consistente de los trabajadores. Pero esta ética del trabajo se ve sacudida por el capitalismo flexible: «Una ética del trabajo como ésta depende en parte de unas instituciones lo suficientemente estables para que una persona pueda practicar la postergación. Sin embargo, la gratificación postergada pierde su valor en un régimen con instituciones rápidamente cambiantes; se vuelve absurdo trabajar largo y duro para un empleador que sólo piensa en liquidar el negocio y mudarse» (Sennett, 2000). También Bauman nos advierte de este importante cambio en el trabajo actual, y de sus consecuencias:

El «mercado flexible de trabajo» no ofrece ni permite un verdadero compromiso con ninguna de las ocupaciones actuales. El trabajador que se encariña con la tarea que realiza, que se enamora del trabajo que se le impone e identifica su lugar en el mundo con la actividad que desempeña o la habilidad que se le exige, se transforma en un rehén en manos del destino. No es probable ni deseable que ello suceda, dada la corta vida de cualquier empleo y el «Hasta nuevo aviso» implícito en todo contrato. Para la mayoría de la gente, salvo para unos pocos elegidos, en nuestro flexible mercado laboral, encarar el trabajo como una vocación implica riesgos enormes y puede terminar en graves desastres emocionales (Bauman, 2000).

De ahí la conclusión de Bauman: «Nada perdurable puede levantarse sobre esta arena movediza. En pocas palabras: la perspectiva de construir, sobre la base del trabajo, una identidad para toda la vida ya quedó enterrada definitivamente para la mayoría de la gente (salvo, al menos por ahora, para los profesionales de áreas muy especializadas y privilegiadas)». En efecto; puede sonar exagerado, pero en la actualidad sólo quedan dos actividades laborales en las que aún se puede hablar de carrera

profesional: la de profesor de Universidad y la de... militar. En ambas existe un sistema normalizado de progresión mediante la acumulación de experiencia y de méritos profesionales, lo que permite hacer inversiones de futuro postergando la gratificación por el trabajo realizado en cada momento. En el resto de trabajos la fragmentación, la discontinuidad y la incertidumbre son las que dominan. Y con ellas irrumpe en la vida del trabajador la más profunda y persistente incomodidad, perturbando gravemente su actividad y, lo que es peor, su vida misma (Zubero, 2000).

No se trata de aversión al riesgo. Como explica perfectamente A. Giddens, precisamente porque tenemos que asumir constantes riesgos en nuestra vida necesitamos procesos prolongados y estables; es el largo plazo el que nos permite vivir el riesgo: «Si en la mayoría de los casos parecemos menos frágiles de lo que realmente somos en las circunstancias en que se desarrollan nuestras acciones, es debido a los procesos de aprendizaje a largo plazo que permiten evitar o paralizar las amenazas potenciales. La acción más simple, como la de caminar sin caerse, evitar los choques con objetos, cruzar la calle o utilizar el cuchillo y el tenedor, se han de aprender en circunstancias que tienen en origen connotaciones de inexorables. El carácter "intrascendente" de gran parte de nuestra vida diaria es el resultado de una vigilancia entrenada, generada tan sólo por una larga escolarización y fundamental para la coraza protectora que presupone toda acción regular» (Giddens, 1995). Sin tiempo, el trabajador flexible se ve privado de esa coraza protectora que le capacita para gestionar el riesgo y, de esta manera, son las cambiantes circunstancias del trabajo las que se imponen sobre su capacidad para dirigir su vida.

#### **4. ¿ES INEVITABLE LA EXPULSIÓN DE LOS TRABAJADORES MAYORES DEL MERCADO DE TRABAJO?**

J. M Riera (1999) es autor de un estudio pionero en España sobre las prejubilaciones, las jubilaciones anticipadas y otras formas de expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo. Este autor pone de manifiesto que la posibilidad de cesar en la actividad laboral a los 50 años no es un fenómeno coyuntural, asociado a situaciones de crisis o recesión, sino un fenómeno estructural. Esta es también la opinión del CES:

La salida del empleo de colectivos de trabajadores con una característica común, superar una determinada edad, ha respondido en el tiempo a causas o circunstancias de diferente tenor. En las décadas de 1979 y 1980 este fenómeno tenía su causa en situaciones concretas de reconversión o crisis empresariales. En la actualidad, el riesgo de expulsión del mercado laboral de trabajadores de edad avanzada adquiere un perfil más estructural, independizándose, en parte, de los avatares negativos que puedan afectar a las empresas o a los sectores (CES, 2000b).

Pero, si no se trata de un fenómeno asociado a coyunturas de crisis (como pudo serlo en la década de los Ochenta en el caso de España, ¿cuáles son las razones que explican este vaciamiento del mercado de trabajo de trabajadores mayores de 45-50 años?

Una posible explicación puede hallarse en las características propias de este tipo de trabajadores, características asociadas, de una o de otra manera, a su edad: ¿será que los trabajadores mayores son, en razón de su edad, menos capaces de adaptarse a las exigencias de cambio y mejora continuas que hoy exige una economía flexible? Aparentemente, esta es una explicación de sentido común que, por lo mismo, apenas si precisa demostración. Sin embargo, esto es algo que dista mucho de poder ser tomado como una evidencia.

B. Casey (1998) es autor de un interesante estudio sobre las razones que pueden explicar la retirada temprana del mercado de trabajo de los trabajadores mayores. Entre estas razones, Casey señala las siguientes: a) estos trabajadores presentan mayores niveles de absentismo laboral, especialmente por razones de salud; b) son menos productivos que los jóvenes por sus cualificaciones no actualizadas; c) son menos capaces de aprender nuevas habilidades; y/o d) su menor expectativa de permanencia en la empresa, dada su mayor cercanía a la edad de jubilación, hace que la inversión en su cualificación sea menos eficiente. En consecuencia, se asume con facilidad que los trabajadores mayores sean más vulnerables en caso de reducciones de plantilla o que tengan mayores dificultades para encontrar nuevos empleos en caso de perder su trabajo. Sin embargo, Casey presenta abundantes evidencias que cuestionan o, cuando menos, matizan, estas creencias tan extendidas.

### Absentismo por razón de enfermedad

Según el trabajo de Casey, es cierto que los datos indican una mayor incidencia de las ausencias del trabajo por enfermedad entre los mayores de 55 años (Tabla 38).

TABLA 38

ABSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD SEGÚN EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL, EN LA OCDE  
(base 100 = absentismo del conjunto de trabajadores de 25-54 años)

	15-24 años				25-54 años				55 o más años			
	Total	Hom- bres	Mujeres casadas	Muje- res	Total	Hom- bres	Mujeres casadas	Muje- res	Total	Hom- bres	Mujeres casadas	Muje- res
Australia	114	124	159	107	100	100	97	100	131	141	90	103
Bélgica	10	15	0	2	100	50	113	110	21	21	17	19
Canadá	77	74	121	82	100	90	103	110	115	118	103	113
Dinamarca	127	123	165	138	100	81	135	131	119	123	92	112
Finlandia	58	63	—	58	100	92	—	96	196	188	—	188
Francia	90	81	90	100	100	90	105	114	133	138	105	133
Alemania	53	47	88	59	100	100	94	82	200	200	165	176
Irlanda	87	80	280	87	100	100	127	120	147	133	313	213
Italia	80	93	113	67	100	100	113	113	147	140	100	147
Holanda	108	104	154	110	100	96	115	117	146	142	206	185
España	59	76	65	35	100	106	94	94	247	259	176	200
Suecia	93	83	—	104	100	83	-	120	166	154	—	177
R. Unido	118	100	144	132	100	85	129	132	159	159	159	156
EE UU	89	68	—	111	100	79	—	132	139	139	—	139
Media	88	80	121	93	100	91	113	114	146	141	105	151

FUENTE: OCDE (tomado de Casey, 1998)

No obstante, estos datos exigen alguna aclaración. Primero, aunque no es una cuestión objeto de nuestro análisis, sobre las diferencias en función del género: como señala el mismo Casey, las ausencias al trabajo por cuestiones de enfermedad de las mujeres, especialmente de las mujeres casadas, no son debidas a enfermedades propias sino a enfermedades de otros miembros de la unidad familiar —niños y ancianos, particularmente— cuyo cuidado recae sobre la mujer. Recordemos, a este respecto, el reciente trabajo de M.<sup>a</sup> Á. Durán titulado *Los costes invisibles de la enfermedad* en el que se destaca el papel fundamental que juega la unidad familiar en el cuidado de la salud, con datos como estos:

- ✓ El 88% del tiempo anual dedicado en España al cuidado de la salud se presta fuera del sistema sanitario y sin remuneración, en la unidad familiar.
- ✓ Cada español mayor de 18 años dedica por término medio 227 horas anuales al cuidado de la salud, propia o de otras personas de su entorno familiar, con un fuerte sesgo de género: las mujeres dedican 338 horas y los hombres 211. Además, las mujeres dedican el 65% de esas horas al cuidado de otras personas, mientras que los varones sólo dedican a otros el 27% de ese tiempo para el cuidado de la salud.
- ✓ El cuidado de una persona tetrapléjica puede llegar a ocupar 3.157 horas al año, más del doble de una jornada laboral normal.
- ✓ El tiempo medio dedicado al cuidado de un niño enfermo es de 9,5 horas diarias.
- ✓ Una pensión mensual de 70.000 pesetas se agotaría en el caso de tener que pagar el trabajo de un cuidador no cualificado cuatro horas diarias durante once días.

A la vista de estos datos, acaso tengamos que matizar nuestra afirmación anterior. De hecho, el mismo Casey indica muy acertadamente en su investigación que la enfermedad es una de las muchas causas posibles de absentismo laboral, pero no la única. Existe también el absentismo «ocasional» (*casual absence*) que es, generalmente, más corriente entre los trabajadores jóvenes, de manera que, en términos generales, cabe concluir que no hay diferencias significativas en los niveles globales de absentismo de jóvenes y mayores, más allá de que el de los primeros es más frecuente aunque por períodos cortos, mientras que el de los segundos es menos habitual pero por períodos más prolongados (Casey, 1999).

## **Formación y cualificación**

También es cierto, de entrada, que los trabajadores mayores están en general menos cualificados que los jóvenes, si bien esta diferencia ha disminuido sensiblemente en los últimos años.

Según el estudio sobre la fuerza de trabajo (Labour Force Survey) realizado en 1996 por el Eurostat, las tasas de participación en programas de formación de los trabajadores (definida como porcentaje de trabajadores que han recibido formación en las cuatro semanas previas a la realización del estudio), ya de por sí

bajas, tienden a descender a medida que aumenta la edad de los trabajadores, de manera que si esta era del 7,3% para el grupo de 30-39 años, descendía hasta el 5,6% para los de 40-49 años, al 3,6% para los de 50-59 años y era menor del 2% para los trabajadores de más de 59 años (Cavigan, Ottisch and Greaves, 1999).

Pero cabe preguntarse por las razones de este déficit de formación, no al principio de su vida laboral, sino en el transcurso de la misma. ¿Es acaso debido a problemas «propios de su edad»? Más adelante, cuando en la tercera parte de este trabajo analicemos la gestión empresarial de la edad, profundizaremos en estas cuestiones. Pero podemos decir ya desde ahora que en el fondo de este déficit de formación actualizada y permanente influye grandemente una estrategia empresarial más preocupada por sustituir a los trabajadores mayores que por formarlos. Sólo un ejemplo pues, como hemos dicho, en su momento abordaremos este tema con la profundidad y extensión que se merece.

Una reciente investigación sobre el diseño y la implantación de conceptos antropocéntricos de producción en varias empresas punteras en la fabricación de máquinasherramienta de la zona del Bajo Deba (Lahera, 2000) descubría que, en el discurso directivo, los trabajadores mayores «no son tenidos en cuenta como posibles sujetos de recualificación por su, nunca justificada, “resistencia al cambio” y por la “rigidez de su edad” aunque, eso sí, se les obliga a transmitir sus conocimientos empíricos a los jóvenes trabajadores»; y concluye el investigador:

Los mayores poseen el conocimiento y las pericias empíricas que son imprescindibles para los jóvenes pero, sin embargo, a los veteranos no se les da la posibilidad de recualificarse de manera que puedan aplicar ellos mismos sus métodos empíricos [...] lo que lleva a la mayoría de operadores a establecer estrategias de rechazo y disconformidad con una limitada política de modernización del trabajo que les excluye del futuro productivo del sector [...] al tiempo que la dirección les obliga a enseñar a unos «jóvenes competidores» que, sin embargo, son dependientes de los conocimientos de los mayores, a los que no se reconoce como factor productivo relevante. [De este modo se está] desproveyendo y perdiendo los yacimientos de experiencia de los veteranos a causa de una interpretación ideológica negativa sobre sus características, que se puede resumir en considerar que «el reciclaje de los trabajadores veteranos es difícil por su falta de experiencia en el uso de ordenadores frente a los jóvenes, con mejor y mayor disposición a adaptarse a las nuevas tecnologías», en vez de reflexionar sobre instrumentos de formación que permitan orientar antropocéntricamente esa tecnología y recualificar a los veteranos, respetando sus características y experiencias (Lahera, 2000).

Así pues, no parece que existan dificultades para la formación «insuperables por razón de la edad»; más bien, todo indica que el problema estriba en una determinada estrategia empresarial de gestión de la edad que se aleja de las *buenas prácticas* recomendadas, como veremos en la Parte 3 de este trabajo, por la Unión Europea. Por otro lado, si de verdad fuera imposible incorporar a los trabajadores mayores a procesos de formación continua (el *lifelong learning* por el que apuesta la OCDE) no tendría ningún sentido plantear, como hace por ejemplo el Pacto de Toledo, la posi-

bilidad de prolongar la vida laboral hasta los 70 años: una mano de obra descualificada y, además, de edad avanzada, no tiene lugar en la nueva economía.

De hecho, ya empiezan a realizarse algunas investigaciones empíricas que cuestionan ese aparente «sentido común» en relación a los trabajadores mayores, investigaciones en las que se describen experiencias exitosas de incorporación de trabajadores mayores en empresas de servicios (Hogarth and Barth, 1991), así como estudios sobre las verdaderas ventajas e inconvenientes de la edad en según qué actividades de los que se deduce la idoneidad de los trabajadores mayores a la hora de desarrollar actividades como: venta al detalle, servicios asistenciales, consultorías y asesorías, etc. (Casey, 1999). Incluso en actividades en las que la edad puede ser, a priori, un inconveniente, como es el caso del trabajo basado en el uso de ordenadores (*computer-based work*), hay investigaciones que destacan las posibilidades de mejora del trabajo de las personas mayores recurriendo a diversas intervenciones formativas (Birdi and Zapf, 1997).

Fijándonos en el caso concreto del País Vasco y de Navarra, M. Ayerbe y E. Buenetxea (2000) han realizado una investigación sobre la cultura del trabajo y la actitud emprendedora a partir de la cual sólo cabe concluir que cualquier afirmación simplista sobre la relación de la variable edad con estas o con otras dimensiones del trabajo debe ser radicalmente cuestionada: en algunos casos la edad más avanzada aparece asociada a valores, actitudes o creencias en principio positivas para el desarrollo de una buena relación con el trabajo; en otros casos es la edad más joven la que aparece mejor relacionada con algunas de esas actitudes (Tablas 39 y 40).

TABLA 39  
INFLUENCIA DE LA EDAD SOBRE DIVERSAS OPINIONES RELACIONADAS  
CON LA VIDA Y CON EL TRABAJO EN LA C.A. DE EUSKADI (EN %)

	18-29	30-49	50-64	65 +
Ante los cambios hay que ser cauto	16,8	22,1	28,0	33,0
Ante los cambios hay que ser audaz	25,4	24,9	28,8	21,6
Creer en el esfuerzo como factor de éxito en la vida	24,1	23,6	21,3	18,5
Creer en la suerte como factor de éxito en la vida	32,9	39,1	40,5	39,7
Consideran el trabajo muy importante en la vida	59,5	65,5	72,2	68,1
Consideran el trabajo bastante importante en la vida	32,0	29,0	22,5	22,6
Consideran que se autorrealizan en el trabajo	18,0	18,0	32,0	41,0
Consideran que se autorrealizan fuera del trabajo	47,0	36,0	25,0	21,0
Buscan seguridad en el trabajo	65,9	64,4	78,6	77,0
Buscan nuevos retos	30,3	31,6	18,0	13,4
Preferencia por metas a corto plazo	75,6	78,2	78,9	75,6
Preferencia por metas a largo plazo	21,8	17,1	16,5	12,1
Ha cambiado de empresa	49,0	56,0	54,0	51,0
Ha cambiado de puesto de trabajo	36,0	45,0	44,0	44,0
Cambiaría de empresa	32,0	22,0	12,0	0,0
Cambiaría de puesto	39,0	29,0	17,0	0,0

FUENTE: Ayerbe y Buenetxea (2000). Elaboración propia.

TABLA 40

ASPECTOS MÁS VALORADOS EN EL TRABAJO EN LA C.A. DE EUSKADI Y EN NAVARRA,  
SEGÚN LA EDAD (EN %)

	18-29	30-49	50-64	65 +
Buen sueldo	75,0	66,9	65,0	69,8
Adaptado a los conocimientos	70,0	70,4	69,1	62,7
Alta seguridad	54,7	53,4	59,2	64,8
Interesante	63,4	56,0	48,9	48,5
Utilizar iniciativa	56,7	52,9	41,5	32,4
Trabajo respetable	41,8	41,9	54,4	60,8
Llegar a ser algo	51,1	44,0	39,2	36,7
Buen horario	47,3	45,7	34,1	32,4
Responsabilidad	29,5	30,2	36,2	35,5
No demasiado agobiante	33,9	25,7	26,7	20,4
Vacaciones abundantes	21,2	24,6	17,3	19,8

FUENTE: Ayerbe y Buenetxea (2000).

#### DEMANDA A HOLLYWOOD POR DISCRIMINAR A LOS GUIONISTAS MAYORES DE 40

Los veteranos guionistas reclaman a televisiones y estudios cinematográficos una indemnización de 200 millones de dólares (unos 40.000 millones de pesetas) por ser víctimas de uno de los secretos a voces de Hollywood: no se deben pedir ideas ni ofrecer contratos a quienes pasan de los 40 años.

La televisión y los anunciantes han puesto sus ojos en los jóvenes, con su extraordinario poder adquisitivo, y lo que quieren son series pensadas por y para gente joven.

Tracey Keenan Wynn, de 55 años, una de las guionistas demandantes, con dos premios Emmy en sus vitrinas, dice: «Desde 1995, mi carrera ha caído en picado» Y para defender su punto de vista sobre edades se apoya en el mayor dramaturgo de la lengua inglesa: «¿Acaso tenía Shakespeare 15 años cuando escribió Romeo y Julieta? Los buenos escritores con experiencia son capaces de escribir sobre cualquier cosa».

La demanda interpuesta incluye un estudio encargado por el Gremio de Escritores de Estados Unidos. En éste se asegura que casi el 75% de los asociados menores de 30 años tenía trabajo en 1997. Frente a ellos, estaba empleado un 46% de quienes entonces contaban con 40 años y, aun menos, el 32% de quienes superaban los 50 años.

[El País, 2 de noviembre de 2000]

Como hemos dicho, en la Parte 3 analizaremos en profundidad tanto las estrategias empresariales ante los trabajadores mayores como las recomendaciones que al respecto realizan diversas instituciones internacionales. Pero con lo que hemos



visto hasta ahora cabe adelantar una conclusión: en términos generales, la expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo no obedece a razones que tengan que ver con «problemas asociados a la edad», sino con cambios en la gestión empresarial del trabajo.

Entre estos cambios destaca la estrategia del *downsizing*, ese «adelgazamiento» de las plantillas cuyas consecuencias sobre los trabajadores mayores han sido profundamente analizadas por la serie de reportajes, ya clásica, *The Downsizing of America*, realizada en marzo de 1996 por el diario The New York Times.

La externalización (*outsourcing o outworking*) de determinadas actividades es la estrategia que las empresas están utilizando para desprenderse de muchos de sus trabajadores de más edad; y según la mayoría de los analistas, esta estrategia va a continuar en el futuro: «Cabe deducir que las empresas no van a reaccionar al cambio demográfico contratando directamente a trabajadores mayores. En su lugar tratarán de utilizar el talento del mercado por medio de subcontratas» (Wallace, 2000).

#### LA REGLA DEL 50 / 50

El *downsizing* afecta por igual tanto a los poco cualificados como a los muy cualificados, según esa regla del 50/50 tan de moda en la economía de EE.UU.: Los que tienen más de 50 años y ganan al año más de 50.000 dólares son los primeros afectados cuando los puestos de trabajo se fragmentan o se destruyen.

[Beck, 2000]

En la práctica, muchos trabajadores mayores se están viendo forzados a abandonar prematuramente el mercado de trabajo, lo que está provocando un fenómeno de *desempleo oculto (hidden unemployment)* caracterizado por la apariencia de retiro voluntario (Samorodov, 1999).

El fenómeno de las prejubilaciones se torna, así, paradigmático a la hora de analizar los problemas de los trabajadores mayores en el trabajo.

## 5. LAS PREJUBILACIONES: ¿EN INTERÉS DE QUIÉN?

El pasado día 13 de diciembre de 2000 el diario *El País* informaba que la empresa Altadis, la tercera sociedad tabacalera de Europa resultado de la fusión de Tabacalera con la francesa Seita, se disponía a firmar con los sindicatos un plan industrial que contempla el cierre en dos años de 6 de sus 14 fábricas en España. El plan prevé así mismo la prejubilación de 1.450 trabajadores mayores de 55 años, con un coste de 38.000 millones de pesetas. Diez días después, el 23 de diciembre de 2000, la Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, Anna Diamantopoulou, afirmaba en una entrevista concedida al mismo diario que «las jubilaciones anticipadas tienen que acabarse», coincidiendo con

las recomendaciones realizadas a principios de noviembre por el Comité de Política Económica (*El País*, 2 de noviembre de 2000).

No es la única contradicción entre teoría y práctica que, en este terreno, hemos podido detectar en los últimos tiempos.

Así, mientras el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio, indicaba que el Gobierno español es partidario de incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de los 65 años (*Deía*, 18 de julio de 2000) y el Secretario de Estado de la Seguridad Social, Gerardo Camps, reclamaba un gran pacto social sobre incentivos que hagan posible y atractiva la permanencia voluntaria de los mayores de 65 años en el mercado laboral (*El Correo*, 11 de julio de 2000), la compañía eléctrica Endesa, presidida por Rodolfo Martín Villa, pactaba con los sindicatos un plan de prejubilaciones que afecta a 4.972 empleados mayores de 50 años (*El País*, 19 de octubre de 2000). Por otro lado, el sindicato Comisiones Obreras exigía que las condiciones de prejubilación de los 475 trabajadores excedentes de Babcock Wilcox fueran similares a las realizadas últimamente en el sector público, más en concreto en el sector naval (*El Correo*, 17 de noviembre de 2000).

¿Qué está ocurriendo? Vayamos por partes, empezando por caracterizar el fenómeno en cuestión.

La decisión de *cuándo* y *cómo* retirarse ha cambiado en la última década. Aunque la mayoría de los países tienen establecida en 65 años la edad legal de jubilación en muchos países de la Unión Europea la edad real de jubilación raramente alcanza los 60 años. Una parte significativa de estas jubilaciones no son asumidas voluntariamente. En muchos de estos países la legislación y regulación de las pensiones desincentiva a los trabajadores mayores para seguir trabajando hasta la edad de jubilación. Estimaciones de la OCDE indican que la eliminación de estos desincentivos podría incrementar la tasa de participación en un 8-9%.

[IPTS Futures Project-Synthesis Report, 2000]

L. Pérez (1998) define la prejubilación como «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». Es una definición válida, pero conviene hacer alguna matización.

Para empezar, hay que decir que en el ordenamiento jurídico español no existe en cuanto tal el concepto de *prejubilación*, si bien se contemplan situaciones que pueden asimilarse a él (CES, 2000b). De ahí que la prejubilación se caracterice más por ser una cuestión *de hecho* que de derecho.

En segundo lugar, habría que matizar también esa referencia a la edad del trabajador, «próxima a la jubilación». Como hemos visto en las informaciones a las que acabamos de hacer referencia, las prejubilaciones están afectando a trabajadores de 55 o incluso de 50 años, es decir, a personas a las que aún les esperaban, en condiciones normales, diez o quince años de vida laboral activa.

De ahí que organismos como el CES opten por una definición mucho más pragmática: «Cabría considerar la prejubilación la situación en que se encuentra un trabajador de edad avanzada y en razón de tal circunstancia, cuando se extingue su relación laboral sin expectativas de reingreso a la vida laboral activa y hasta el momento en que pase a percibir una pensión de jubilación, ya sea anticipada u ordinaria» (CES, 2000b).

A pesar de esta ambigüedad legal (¿o precisamente por ella?) cada año son miles los trabajadores que abandonan su actividad laboral acogiéndose a medidas de prejubilación. Según datos presentados por el CES, entre 1992 y 1999, cada año se han prejubilado en España más de 50.000 personas, alcanzando las 80.000 en 1994 (Tabla 41).

TABLA 41  
NÚMERO MEDIO DE PREJUBILADOS EN ESPAÑA, SEGÚN SEXO

Año	Hombres	Mujeres	Total
1992	45.243	5.986	51.229
1993	60.374	5.931	67.305
1994	71.512	9.152	80.664
1995	50.488	7.973	58.461
1996	53.109	6.715	59.824
1997	48.395	6.477	54.872
1998	40.381	5.648	46.029
1999	42.804	6.140	48.944

FUENTE: CES (2000b).

La prejubilación se configura, de esta manera, como una «situación puente» que cubre a un trabajador que cesa en su actividad (casi siempre, por razones ajenas a su voluntad y responsabilidad) antes del cumplimiento de la edad de jubilación. Al no estar la prejubilación considerada legalmente como causa de extinción del contrato de trabajo, la formalización de la extinción de la relación laboral ha de hacerse recurriendo a alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, siendo el recurso a la regulación de empleo la vía más utilizada para formalizar la prejubilación de trabajadores con edades comprendidas entre 52 y 60 años.

En principio, por tanto, la prejubilación es siempre una situación negociada entre la empresa y el trabajador, o sus representantes. Sin embargo, habría que matizar esta afirmación.

En opinión de Riera, «las empresas han sido y son las principales y casi exclusivamente las únicas beneficiarias de las políticas de prejubilación y de las jubilaciones anticipadas» habiéndose convertido en «un instrumento central para ajustar sus plantillas con muy poca conflictividad interna» (Riera, 1999). De hecho, según el Barómetro de Empresas elaborado por el diario *El País*, más de la mitad de los empresarios sondeados se mostraba favorable a la prejubilación, aprovechando la financiación del Estado.

De ahí la conclusión del CES: «La razón por las que se eligen a los trabajadores de mayor edad, tanto en expedientes de regulación de empleo como en los planes de bajas voluntarias, es la de buscar la solución menos traumática que asegure a los trabajadores que abandonen el empleo la percepción de una renta, aunque sea mínima, hasta que puedan acceder a la jubilación» (CES, 2000b). Son los trabajadores mayores los que, por contar con una mejor red de protección social, pueden ser utilizados por las empresas para adaptarse en cada momento a un mercado cada vez más flexible, que favorece el uso *just in time* de todos los recursos productivos, también del trabajo humano.

Sorprende por eso que el CES afirme que «no se puede hablar de discriminación en función de la edad respecto de la salida de la ocupación», máxime cuando es este mismo organismo el que advierte que la expulsión prematura del mercado de trabajo de los trabajadores mayores es «un fenómeno que no tiene explicación sólo desde la perspectiva de una hipotética incapacidad de los trabajadores de edades más avanzadas para adaptarse a los cambios tecnológicos u organizativos de las empresas, ya que la incidencia de la edad para alcanzar mayor adaptabilidad a un entorno afectado por cambios tecnológicos varía en función del modelo de organización del trabajo». De ahí que este fenómeno no se limite, en modo alguno, a trabajadores con baja cualificación profesional o con carencias formativas, sino que afecte «a determinados grupos de edad independientemente de sus niveles de cualificación profesional, formativos o salariales, extendiéndose además a todos los sectores productivos» (CES, 2000b).

Pero, ¿y el trabajador? ¿qué pasa con el trabajador prejubilado? Aunque en la Parte 2 de este trabajo —«Escuchando a los trabajadores mayores»— profundizaremos en esta cuestión, las investigaciones indican que el paso a la situación de prejubilación no se realiza de buen grado.

En su investigación sobre los trabajadores prejubilados o «retirados» como consecuencia de la reorganización productiva de la factoría de Motores de Fasa-Renault en Valladolid durante los años 1992-1995, J.J. Castillo desvela los procesos mediante los cuales la empresa procuró que los trabajadores aceptaran «voluntariamente» abandonar su trabajo muchos años antes de su edad legal de jubilación:

En todas las entrevistas, incluidas las que aquí no han tenido cabida, las presiones para fabricar voluntarios a la fuerza están presentes. Así lo dice «Juan», un jefe de Equipo, a quien un año antes de salir, en 1991, lo trasladaron a trabajar directamente «en una máquina, como un especialista», para ayudarle a tomar una decisión... E igualmente lo cuenta «Alberto», un especialista soltero que abandonó la fábrica en 1991, después de veintiún años, como el dice «por el ambiente», por la disciplina, por los mandos, y la intensificación del trabajo: «los últimos [años] estaba a disgustísimo; no por el trabajo, por el ambiente, porque los encargados sólo hacían que manejar el látigo, te echaban unas broncas impresionantes». Los cambios de puesto de trabajo, de lugar, el «baile», como lo llaman los trabajadores, son el preludio de la disolución de cualquier posible resistencia a la salida «ordenada» por la empresa. Hasta que se consigue una generalizada convicción de que lo mejor es dejar la empresa (Castillo, 1998).

Con el envejecimiento de la población activa, si la Unión mantiene los niveles actuales de jubilación anticipada, habrá escasez de trabajadores y las cargas derivadas de la dependencia de las personas de edad aumentarán de forma considerable. El hecho de que los índices de actividad laboral de los varones, a partir de una cierta edad, sean menores, puede atribuirse principalmente a la reestructuración industrial. Efectivamente, una encuesta del Eurobarómetro mostraba que al menos el 40% de los jubilados anticipados consideraban en gran medida involuntario su abandono del mercado de trabajo, y que habrían querido seguir ejerciendo algún tipo de actividad. Un número cada vez mayor de personas sanas de 55 a 65 años manifiestan querer seguir trabajando de alguna manera, o participar de algún modo en el mundo laboral después de finalizar oficialmente su vida profesional.

[Comisión de las Comunidades Europeas, 2000]

También Riera insiste en la naturaleza no elegida de la mayoría de las salidas anticipadas del mercado de trabajo: «Un primer efecto de la práctica de las prejubilaciones es que la jubilación está dejando de ser un itinerario individual para pasar a depender de la empresa. A la incertidumbre de qué va a pasar con nuestras futuras pensiones se añade la de saber cuándo la empresa en la que trabajamos decidirá que ya ha llegado nuestra hora» (Riera, 1999).

Ni siquiera el incentivo económico es, en muchos casos, suficiente para hacer más aceptable la prejubilación. Primero, porque depende de la capacidad de negociación el lograr que la empresa garantice a los afectados una indemnización superior a la legalmente establecida y un cierto nivel de ingresos hasta que puedan acceder a la pensión de jubilación, acompañando a estas aportaciones el abono de las cotizaciones para mantener vigente la relación con el sistema de la Seguridad Social, lo cual sólo puede ser factible en grandes empresas con fuerte presencia sindical. Pero, además, esta previsión de aportaciones financieras de las empresas en la tramitación del expediente no siempre se produce.

Según ha señalado el sindicato UGT, sólo una minoría de los aproximadamente 400.000 prejubilados españoles disfruta de unas buenas condiciones económicas, estando el resto abocados a recibir una exigua pensión de jubilación a pesar de haber cotizado durante muchos años. Esta situación se explica por el coeficiente reductor que se aplica a las jubilaciones anticipadas, que resta un 8% a la prestación por cada año de adelanto. De esta manera, un trabajador que se retira a los 60 años puede perder el 40% de su pensión (*El País*, 25 de junio de 2000).

Según el informe del CES, en 1998 dos de cada tres altas de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social procedieron de jubilaciones anticipadas, y se aplicaron coeficientes reductores al 90% de las mismas. En los últimos años, sólo un 40% de las altas de jubilación se han visto libres de coeficientes reductores (CES, 2000b). La aplicación de estos coeficientes reductores —que penalizan a los trabajadores con largas carreras de cotización— explica que el CES concluya que los efectos financieros de la jubilación anticipada sobre el sistema de pensiones son de signo positivo, compensándose sobradamente el mayor período de percibo de la pensión y la disminución de ingresos por cotizaciones con la menor cuantía de la prestación. Además la situación puede agravarse en los próximos

años ya que, como advierte el CES, la bolsa de trabajadores que pueden acogerse a la jubilación anticipada está agotándose al ser cada vez menos los que pueden acreditar cotizaciones anteriores a 1967.

Si además de esta dimensión económica —los trabajadores ven mermadas sus rentas tanto por la pérdida prematura de salarios como por la cuantía de la pensión que finalmente generarán— tenemos en cuenta el impacto que la salida prematura del mundo laboral tiene sobre la normal secuenciación de nuestra vida, sobre la autoestima, sobre la capacidad de organizar los tiempos vitales, etc., no es difícil matizar la aparente voluntariedad de las prejubilaciones.

## **6. CONSTRUYENDO UNA PROPUESTA DE INTERPRETACIÓN: LOS TRABAJADORES MAYORES, TESTIGOS DE UN CAMBIO ESTRUCTURAL EN LA NORMA SOCIAL DE EMPLEO**

Debo comenzar recordándome a mí mismo, y también a ti lector occidental, que en el caso de que el que lea estas páginas tenga alrededor de veinte años su memoria personal sólo podrá referirse a tiempos de crisis.

Este lector estará acostumbrado a convivir con el desempleo, con la marginación y la pobreza. Un trabajo fijo será para él una meta imposible, y probablemente ya habrá trabajado por cuenta ajena sin ningún tipo de contrato legal. Sabrá que conseguir una vivienda es algo que de momento no puede plantearse, y no se extrañará cuando vea como se privatiza la educación y la sanidad. Estará tan acostumbrado a los «vigilantes jurados» que no verá en ellos la privatización, también, de parte de lo que fue un importante servicio público.

No se escandalizará cuando se hable de «flexibilizar el mercado de trabajo», puesto que él ya se encuentra suficientemente «flexibilizado» desde que tiene uso de razón. Y cuando oiga hablar de los problemas de las pensiones de jubilación le parecerá simplemente que el tema no va con él.

Voy a tratar de contar aquí, a ese lector, que las cosas no fueron así siempre.

[Anisi, 1995]

Durante las décadas Ochenta y Noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos humanos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la norma social de empleo que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional.

El colectivo de trabajadores mayores de 45 años ha experimentado con toda su fuerza estos cambios, cambios que probablemente afectarán en el futuro de manera generalizada a todos los trabajadores, independientemente de su edad.

*¿Por qué hablamos de norma social de empleo?*

Desde hace tiempo la Sociología del Trabajo nos advierte que no es posible reducir el empleo a su facticidad en un momento dado, a una serie de tasas o de ca-

racterísticas objetivas (n.º de empleos, horas trabajadas, niveles de productividad, etc.). El empleo ha tenido siempre, además de esta dimensión fáctica, una dimensión normativa que define, no sólo lo que el empleo de hecho es, sino lo que debe ser. Esta norma de empleo ha sido siempre objeto de lucha y de conflicto, variando a lo largo de los años. En concreto, a lo largo del siglo xx pueden distinguirse claramente dos perspectivas normativas sobre el empleo cuya principal característica ha sido así resumida: «En la década de los sesenta la norma apuntaba a la estabilidad. En la década de los noventa, la tendencia es hacia la precarización» (Bilbao, 1999).

Profundizando más en estas diferencias, los rasgos que configuran la norma social del empleo durante los años Sesenta y Setenta (una norma que podemos denominar «keynesiana») son los siguientes:

- ✓ El empleo típico es «el empleo asalariado, estable, a tiempo completo, acogido a algún convenio colectivo de rama, con perspectivas de promoción, inscrito en una tendencia a cierta homogeneización y universalización en las condiciones de trabajo y ligado a medidas de protección social» (Prieto, 1999).
- ✓ Como ya hemos visto en el apartado 4 —«¿Adiós a la profesión? Biografías rotas»—, el ciclo de la vida laboral es mayoritariamente prolongado (más de 40 años) y sin grandes interrupciones, configurando una biografía laboral de gran coherencia.
- ✓ El empleo es la columna vertebral en torno a la cual se pretende construir un orden social justo y legítimo, alcanzando así una situación de cohesión social.
- ✓ El hecho social del empleo articula las principales dimensiones institucionales de las sociedades modernas: el empleo es la puerta de acceso a la ciudadanía plena y se convierte en el eje articulador de toda la constelación de derechos sociales, «desde la cuna hasta la tumba».
- ✓ No podemos olvidar el fuerte sesgo de género de este modelo de empleo: este empleo fue siempre la «profesión de persona y media». Diseñado a la medida del varón, exigía que este tuviera «una mujer en la trastienda» que se ocupará de todo «lo demás»: de la casa, de los niños, de los ancianos, del equilibrio emocional, etc. (Beck, 2000).
- ✓ Esta norma de empleo keynesiana entra en crisis y se transforma profundamente durante los años Ochenta y Noventa, dando lugar a una nueva situación caracterizada por:
- ✓ La aparición y extensión de una amplia gama de contratos temporales, con una escasa capacidad de protección social.
- ✓ El desarrollo de una cada vez mayor heterogeneidad en las condiciones de trabajo y en las percepciones salariales, cada vez más dispersas y desiguales.
- ✓ Un estrechamiento de la vida laboral, motivado por la tardía incorporación a la actividad laboral de los jóvenes y la temprana salida de los mayores, así como una ruptura en la vida laboral, sembrada de discontinuidades.
- ✓ Una cada vez mayor individualización de las relaciones laborales.
- ✓ El reajuste de las protecciones sociales asociadas al empleo (salud, jubilación, desempleo), sometidas a nuevas lógicas de privatización e individualización.

Prieto (1999) ejemplifica este cambio en la norma social del empleo, cambio que él califica de transformación «a la baja», en la importancia que ha adquirido el trabajo a tiempo parcial:

En el presente nos hallamos en un período en el que la normatividad que venía definiendo el empleo parece no sólo cambiar sino hacerlo, por así decirlo, a la baja en relación con el largo período histórico anterior. Baste un ejemplo para mostrarlo. Hace sólo veinte años en la mayoría de los países europeos, si no en todos —y desde luego era el caso español—, no existía el empleo a tiempo parcial; y no existía porque el empleo a tiempo parcial no se consideraba empleo. Hoy en día no sólo existe en todos ellos, sino que, además de ser un tipo de empleo tan normal como el empleo a tiempo completo, tiene todos los favores públicos.

¿Qué consecuencias van a tener sobre nuestras vidas estos cambios? En su informe para la OCDE sobre el futuro del trabajo, la familia y la sociedad en la Era de la Información, M. Carnoy y M. Castells han definido con gran precisión el futuro que se nos avecina: «Lo que emerge de nuestro análisis es la visión de una economía extraordinariamente dinámica, flexible y productiva, junto con una sociedad inestable y frágil, y una creciente inseguridad individual» (Carnoy and Castells, 1997).

Por su parte, U. Beck nos advierte de la amenaza de una sociedad de *riesgo mundial* asociada a la ruptura de la anterior norma social del empleo, lo que puede desencadenar un efecto dominó de imprevisibles consecuencias: «Lo que en los buenos tiempos se complementaba y reforzaba de manera recíproca (pleno empleo, pensiones más seguras, elevados ingresos fiscales, márgenes de maniobra de la política estatal) se ve ahora en recíproco peligro: el trabajo se torna precario; los cimientos del Estado asistencial se vienen abajo; las biografías personales se tornan frágiles; la pobreza de la vejez se programa anticipadamente; de las arcas vacías municipales no se puede sacar dinero para financiar el volumen cada vez más hinchado de la asistencia pública» (Beck, 2000).

Los hijos de la desregulación están viviendo una experiencia de acceso a la edad adulta inédita y difícil de comprender por la generación precedente. Son una vertiente de la *corrosión del carácter*, en expresión de Richard Sennett, de las clases trabajadoras del nuevo capitalismo. Integrar esta generación en el curso normal de la sociedad requiere encontrar nuevas formas de configuración de las trayectorias laborales, asumiendo que el trabajo se ha convertido para muchas personas en un bien inestable. Diversos autores europeos han propuesto redefinir las trayectorias profesionales de forma que integren y alternen fases de formación y empleo, pero construyendo currículos que proporcionen una acumulación de saber profesional coherente, al tiempo que permitan cotizar a la Seguridad Social mediante nuevas formas de cotización, como las experiencias francesas de los cheques de empleo y los acuerdos empleo-formación. Si el mercado laboral se ha desregulado hasta el punto en que lo ha hecho en España, el Estado del Bienestar debe crear los instrumentos para evitar que amplios sectores sociales acaben en las lindes de la marginación, y lo que está sucediendo con este fragmento de esta generación, por cierto, la primera nacida en democracia, refleja su fracaso, ahora oculto por la expansión económica.

[Conde y Gómez Yáñez, 2001]



Si lo que dicen estos (y otros) autores es cierto, hemos de concluir que el problema de los trabajadores mayores, caracterizado como una difícil inserción social como consecuencia de una trayectoria laboral rota, no será en el futuro un problema asociado a la edad, sino un problema que acabará afectando a una mayoría de la sociedad, independientemente de la edad. Los trabajadores mayores de hoy no serán los únicos que experimenten las consecuencias individuales y sociales de la crisis de la norma social del empleo keynesiana.



**SEGUNDA PARTE**

**ESCUCHANDO**

**A LOS TRABAJADORES MAYORES**



## I. QUIÉNES SON

El título que abre este capítulo focaliza su atención sobre el colectivo de trabajadores mayores varones. Tal y como se explica en el anexo metodológico de este apartado, el grueso del análisis lo componen este tipo de trabajadores por razones que remiten a los objetivos de la investigación.

Desde las tesis que se vienen argumentando en el marco teórico de la investigación, los casos de los hombres, son por haber pertenecido a una generación y a una cultura sociolaboral particular, los que mejor ilustran los procesos de cambio cultural que se viven a través de las personas. Cada historia laboral y vital de un trabajador mayor contiene retazos de estos cambios.

Así, la primera parte del capítulo en la que se describe quienes son y cual ha sido su trayectoria laboral, así como la segunda parte que contiene los efectos de la ruptura de la carrera laboral en todos los aspectos de la vida, son analizadas desde la perspectiva de los trabajadores mayores de 45 años, varones.

En un intento por abarcar las vivencias laborales de las mujeres, se ha hecho un esfuerzo empírico importante. No obstante, en la medida en que la mayoría de ellas se han incorporado tardíamente al mercado laboral y les son propias otras formas de socialización características de su género, dedicamos un capítulo exclusivo para ellas, en el que se pueden apreciar los contrastes más respecto de los hombres que respecto de una cultura del trabajo que desaparece.

Finalmente, desde el entendimiento del concepto de trabajo como actividad externa al mercado de trabajo, sin vínculos contractuales ni salariales, englobamos también a las personas que han sido expulsadas definitivamente de la vida laboral activa de forma involuntaria. Son los prejubilados, oficialmente en situación de paro forzoso, y que si bien legalmente tienen las puertas vetadas para acceder a un empleo, podrían trabajar. En este sentido, entendemos que son trabajadores mayores que merecen un apartado específico.

### 1. TRAYECTORIAS LABORALES

El período de referencia que da inicio a la vida laboral de estas personas comprende los años 50 y 60. Estas décadas vienen marcadas por la etapa de expan-

sión económica que tuvo lugar en Euskadi en esa época y que desembocó en una demanda masiva de mano de obra, lo que supuso movimientos migratorios de signo positivo. Los trabajadores mayores de hoy son fruto de esos fenómenos y pertenecen a la llamada generación fordista de pleno empleo.

La norma de inserción en el mundo del empleo para las personas que hoy día componen el grupo de los trabajadores mayores en lo que se refiere a la edad se establece mayoritariamente entre los 14 y 23 años, siendo esta última la edad a la que normalmente se incorporaban los que habían realizado estudios superiores.

En lo que se refiere a la forma de transitar de la casa (entendida como cobijo familiar en el que sobre todo en el medio rural el trabajo formaba parte de la vida diaria desde muy temprana edad en la que ya se llevaban a cabo trabajos) al mundo laboral, ésta devenía en un proceso natural. Este proceso está estrechamente relacionado con una situación socioeconómica que permite y propicia la salida del hogar a edades más tempranas, entre los 20 y 25 años. De manera que el empleo se concibe como el instrumento a través del cual se consiguen los recursos necesarios para crear y mantener la propia familia.

La naturalidad con la que se daba ese tránsito se observa también en los modos de acceder al empleo que pueden caracterizarse como de «cara a cara» entre el empleador y el empleado. La búsqueda de trabajo se realiza en los lugares de trabajo, *in situ*, sin que se requiera de un complejo entramado de agentes de intermediación laboral, ni de una ingeniería personalizada que se puede materializar en una estrategia planificada de tareas orientadas a la búsqueda de un empleo.

Partiendo del hecho de que una trayectoria laboral siempre es individual por cuanto que va ligada a la trayectoria vital de una persona, sí podemos, sin embargo, identificar algunos rasgos comunes que caracterizan el camino seguido en el mundo del trabajo por estas personas.

**«Allí me dejé veintitantos años de mi vida». «Yo he entregado mi vida a esa fábrica».**

Uno de los ejes que estructuran la trayectoria laboral de gran parte de las personas es la fijación del trabajador a un único lugar de trabajo durante toda o casi toda su vida, la *fábrica*. Este espacio simboliza todo un conglomerado de garantías y seguridades (de trabajo, salariales, de promoción, de relación, etc.) que permiten al trabajador proyectar su vida laboral desde los inicios de forma lineal, desde la creencia de que va a haber una continuidad, inquebrantable, hasta la edad del retiro.

E-37: Juanjo (Prejubilado de AHV).

***Y ¿trabajaste siempre en la misma empresa o cambiaste en alguna ocasión de trabajo?***

*Sí, siempre en la misma; cambiar de departamento, sí, alguna vez, pero...*

***¿De qué departamento?***

*Estuve en [...] mecánicas, lo que pasa es que [...] mecánicas era central y luego nos mandaban a otros sitios; estuve en hornos altos alguna vez, y en hornos de acero estu-*

ve menos tiempo, hasta que fui a la mili. Y luego ya en el centro de [...] mecánicas (así le llamábamos nosotros): Central se llamaba... Han pasado seis años y ya no lo recuerdo... Mantenimiento Central, me parece que era. No recuerdo.

**¿Estabas satisfecho con tu trabajo?**

Bueno, pues sí, qué remedio, ¿no?

**¿Por qué?**

Pues, pasas tantos años trabajando [...] Entrás con catorce años, y hasta los sesenta y dos que me fui, no te planteas nunca irte de allí, ni nada.

El sentimiento de pertenencia que se interioriza a partir de la entrega de la vida a la misma empresa es tal que incluso los trabajadores que llevan más de siete años desvinculados de ella, le siguen el rastro como si de un hijo se tratara.

E-8: Eduardo

**¿Y cuánto tiempo llevabas en aquella empresa?**

Dieciséis años, los mismos que la empresa, entré cuando, era el número tres de mi promoción.

**¿O sea que toda la vida ahí?**

Toda la vida en la empresa.

**¿Y cuando piensas en aquellos días como te ves a ti mismo como trabajador?**

¿En qué sentido lo preguntas?

**¿Estabas motivado, qué imagen, cuando recuerdas aquel tiempo, qué imagen...?**

Pues, hombre, la empresa toda la parte de instalaciones la proyecté yo, de las tres fábricas la proyecté yo, estuve en el montaje yo y luego hacía el mantenimiento de obra, o sea que era mi obra. Sí, que entregado a la empresa totalmente, después la empresa pues falló.

Son trabajadores que realizan su carrera profesional dentro de la empresa. Se inician en la actividad laboral muy jóvenes y en su mayoría sin cualificar. La fábrica, sobre todo las grandes empresas (pertenecientes a sectores como la siderurgia, la naval, la industria química, el caucho, el mueble, etc.), ofrece al trabajador la oportunidad de desarrollar su carrera profesional y promocionarse en el lugar de trabajo. Normalmente, en sus inicios laborales, experimentan un breve recorrido laboral por dos o tres empresas hasta que encuentran aquella que les ofrece las condiciones idóneas para estabilizarse. La situación económica de los años 60 permite al trabajador cambiar de trabajo con cierta facilidad y optar por un empleo digno. En otras palabras, puede elegir.

E-23: Jesús.

*Pues, yo empecé a trabajar, salí del colegio, bien sea por costumbre o por necesidades en casa, o por lo que sea, a los 13 años y medio todavía me faltaba por cumplir los 14. Empecé a trabajar en..., bueno, de recadista, pero enseguida fui a aprender oficio. Entonces fueron unos años bastante jodidillos también a la hora de..., de los talleres, se cerraban bastantes talleres también entonces; bueno, pues como tenían otros trabajos me metí en una serrería, en una serrería, pues que me encontraba a gusto, y estuve 13 años en ella. Después allí, pues, bueno, pues quería ganar más, como es lógico, y entré en otra empresa. Y ahí estuve veinte años hasta que cerraron.*

**En una empresa siderometalúrgica, entonces.**

*Sí, sí. Ahí llegué yo también a ocupar varios puestos de trabajo, y los últimos fueron de calibradoras, rectificadoras, llegando a ejercer el tipo de encargado... Y hasta que se cerró la empresa, hasta el último mes que se cerró la empresa, fui yo de los últimos que salió de allí también. [...] Porque te puedo decir que con 19 años llegué a ser encargado de la serrería esa donde estuve, con 19 años; pues fíjate, sí, bien relacionado. Y cuando salí de la anterior empresa, fue por motivación económica, no porque estaba mal. El que más y el que menos, todos queremos pasar, todos queremos ganar más, y, eso pasó entonces, lo demás yo hubiera continuado ahí.*

Dentro de este tipo de trayectoria laboral se distinguen dos perfiles de trabajadores, los trabajadores de la fábrica (entendida ésta en su sentido más purista, como institución industrial de la que emanan valores y hábitos particulares en torno al mundo del trabajo) y los trabajadores de empresas pertenecientes al sector servicios (la enseñanza, administración, etc.).

En el primer caso, el trabajador entra en la fábrica sin cualificación previa, a lo sumo, habiendo pasado por una escuela de oficios. Es en el puesto de trabajo, a pie de máquina, donde primero como aprendiz, luego como oficial y así sucesivamente, va realizando su profesión, una profesión trabajada frente a otra, el segundo perfil, en la que los conocimientos para el ejercicio de una actividad profesional son previamente adquiridos en la escuela. Incluso en los casos en los que los trabajadores alcanzan una cualificación superior, en la fábrica, ésta se realiza de forma paralela y vinculada a la actividad laboral que se desarrolla. Es decir, en el caso de los trabajadores de la fábrica es el trabajo desempeñado el que va a marcar la profesión y la trayectoria laboral de la persona, mientras que entre los trabajadores del sector servicios son los estudios previos los que van a orientar su itinerario laboral.

E 18: Antton.

**¿Qué hacías antes de que estuvieras así, contratado?**

*Pues antes, la historia era muy atrás, desde chaval. Empecé de aprendiz con 17 años, de aprendiz, aprender el oficio desde abajo: desde barrer hasta todo lo con-*



*llevaban las artes gráficas en aquella época, que era la tipografía..., o sea, antes se llamaban artes gráficas, ahora ya últimamente no son artes gráficas, porque antes todas las cosas se hacían manualmente.*

***Entonces ibas aprendiendo el oficio.***

*Iba aprendiendo todo el oficio.*

***A pie de empresa.***

*Exactamente, a pie de empresa. Fotografía, pasado de planchas, maquinaria, caja, montaje, todo lo que conllevan las artes gráficas que conllevan un montón de..., de puestos y pasé por todos los puestos. Posteriormente, después de aprender todo el oficio, pasé a administración, estuve llevando toda la cuestión de administración, nóminas, bancos, cajas, contabilidad, todo un poco y, luego, también haciendo un poco de encargado de personal, llevando, bueno, lo que son las nóminas, la cuestión de producción, o sea...*

## **La temporalidad estable: Autónomos y pequeños empleados**

Típico de esta generación resulta también otro tipo de itinerario laboral menos estático en lo que al desarrollo de la vida laboral en un lugar se refiere, pero que resulta igualmente lineal en lo que al desarrollo profesional progresivo así como a la estabilidad atañe. Son los que no están fijados a un espacio de trabajo cerrado, han orientado su actividad profesional a sectores poco propensos a fijar a los trabajadores al puesto de trabajo o sectores que permitían al trabajador el control completo del proceso favoreciendo emprender en actividades empresariales.

E-17: Sabino.

*Yo, de camarero he estado, de camarero y montajes alguna vez. De camarero empecé a los 15 años, 14 años, me sacaron de la escuela y me metieron a currar y ahí he estado, prácticamente toda la vida.*

***¿En el mismo sitio trabajando?***

*No, en el mismo sitio no, porque esto de la hostelería, empiezas porque la Seguridad Social, en donde existe es por horas, en otro sitio es de..., no te pagan la Seguridad Social, es una cosa muy embarullada [...] porque en realidad el único sitio donde pagan Seguridad Social es en grandes superficies, en hoteles y en alguna cafetería importante, lo demás no. Entonces, vas de un sitio a otro, lo dejas, estuve trabajando en montajes una temporada [...] y lo dejé y volví otra vez a hostelería porque es que la hostelería engancha, estás trabajando..., es una enfermedad.*

***[...] Y qué ¿has estado siempre de camarero?***

*Sí, de camarero, bueno...*

**¿Y más o menos de manera continuada?**

*Continuada, sí.*

**¿Hasta qué año o así?**

*Pues cuando me casé hace 16 años, cogí un local, un bar, estuve alquilado dos años, que no funcionaba y me lo quitaron ya. Subieron la renta de forma que no podía hacer frente a ella y alquilé otro que me fue..., un chasco, estuve dos años allí, perdiendo dinero, todo lo que había ganado en el otro y más.*

En lo que al grupo de autónomos se refiere, se trata de aquellos trabajadores que habiendo trabajado durante mucho tiempo por cuenta ajena en sectores tales como el distribución comercial (textil, hogar) las artes gráficas, la publicidad, la hostelería, etc., se lanzan finalmente a crear su propia empresa como una manera de afianzar definitivamente su profesión, su estatus laboral y la autonomía profesional. Los inicios en la vida laboral son al igual que en el grupo anterior, lo que facilita la adquisición de la profesión poco a poco, llegando al momento cumbre cuando se establecen como grandes y pequeños empresarios.

E-19: Juan José.

***Cuéntame un poco cómo era entonces el trabajo, qué hacías, cómo te veías a tí mismo.***

*Yo me veía muy bien, me veía bien, perfectamente, porque aquello lo fundé yo. Mi vida profesional empieza a los 16 años como representante, yo iba con mi padre porque a los 16 años no podías conducir ni nada. El tiempo pasa, sigues en la profesión, vas viendo otras cosas, te metes en otras empresas diferentes —¿Siempre? En ventas, sí— en las cuales siempre más o menos vas trabajando, vas viviendo y vas haciendo cosas. Hay un cierto reconocimiento por parte de algunas empresas [...] Yo fui líder de ventas con sus medallas de oro en una empresa de publicidad, y vas haciendo, y un día te planteas estudiar, pues te casas, tienes hijos, etc., y un día te planteas el hecho de decir «Oye, si soy tan bueno para los demás, pues también lo puedo ser para mí». Y, bueno, [entras] poquito a poco, ya sabes, con el crédito bancario, el no sé qué, tal, y montas tu propia empresa, tu propia empresa, y creces y creces y creces y empiezas a coger colaboradores, representantes, etc., y sigues creciendo, sigues creciendo y te vas metiendo en diferentes locales más grandes.*

El itinerario laboral de los trabajadores de la construcción y la hostelería es un camino marcado por continuas entradas y salidas de una empresa a otra. Hay una continuidad en el empleo alternando con periodos breves de desempleo en los que no se sale del circuito laboral.

## Itinerarios irregulares

Son trayectorias de trabajadores que no han conseguido estabilizarse en un empleo, bien por circunstancias personales de la vida, que provocan un alejamiento temporal del circuito laboral, bien porque la persona debido a una combinación de circunstancias y carácter no mantiene la profesión. En este último caso se podría hablar de un vagabundeo laboral, relativamente elegido a voluntad, posibilitado por la oferta de trabajo en el mundo de la economía sumergida.

E-14: Fermín.

*No es vida para contarlo ni mucho menos, porque ya... [...] he estado ya a todo. Muchas veces..., no sé, he estado en otro mundo, en otra galaxia, como mi padre, además, tuvo una terminación de cinco años que tuvo una hemiplejía, que estuve cuidándole yo, cinco años, al padre, en casa, yo andaba como un loco, como un sonámbulo por la calle, para atrás, para adelante... ahí andaba. Y algún conocido me preguntaba: «pero ¿qué te pasa?»; «pues mira, ando en otra galaxia porque ya...»; pues estaba en todo ese tramo, sin trabajo, mi padre estaba en el lecho, cuidándole, y ahí estuve durante cinco años con mi padre. Y así. Total, que es una vida, es un poco [...]*

E-22: Esteban.

**Cuando has dicho que ellos te echan la culpa [de no tener un empleo estable], ¿cómo sientes tú eso, cuándo percibes tú que eso es así?**

*No, desde muy joven ya, desde muy joven. Desde que me casé y todo eso, pues ya, toda la vida. Es que yo he sido... No sé... Hombre, reconozco que me ha gustado... No sé, es que... Pero, vamos, siempre dentro de un orden, que es diferente igual al tuyo, al de ellos, no sé; pero claro, si hubiera cambiado hubiera tenido un trabajo estable; pero como nunca he tenido un trabajo estable, pues, no, no puedo decir «Coño, pues si el matrimonio hubiera tenido hijos, pues qué hubiera pasado», pues no, pues no lo sé, pues como no hemos tenido y nos divorciamos... O sea, que no lo puedo decir. Es que supongo que el trabajo varía las conductas de las personas: si tienes un trabajo ya estable y fijo, eso ya te cambia, digo yo, vamos.*

**Sí, si tienes un trabajo estable en principio te ata a un lugar —Claro— o a un sitio.**

*Claro, claro, es que nunca he tenido un trabajo estable.*

**Pero ¿no te gustaba? ¿Te gustaba viajar, por ejemplo? —Sí, me gustaba viajar. Sí, sí.—, porque he visto que has estado en muchos sitios...**

*Sí, sí, me gustaba viajar, sí, sí, pero bueno no tiene que ver, he aprovechado porque no tenía... Hombre, pues ya que estoy así, pues, bueno voy a aprovechar, hago lo que puedo.*

**¿Era difícil encontrar un trabajo estable para tí?**

*Pues sí, en aquella época ya estaba difícil, con esa edad, hace veinte años ya empezaba a estar la cosa...*

**Estamos hablando del 76, 80, más o menos.**

*Sí, sí, ya estaba habiendo problemas, ya estaba mal. Pero, bueno, como yo me cabreaba porque aquello, decía «Pues voy a hacer lo que me salga de las pelotas y ya está, y que me vengán a buscar, ahora que me vengán a buscar y ya está».*

A partir de este intento por agrupar las diversas trayectorias de los trabajadores mayores, podemos extraer algunos factores que inciden en el rumbo laboral emprendido:

- ✓ El entorno sociocultural de origen y/o de pertenencia.
- ✓ La cualificación o profesión adquirida.
- ✓ Las condiciones del mercado de trabajo en el contexto económico de referencia.
- ✓ Las condiciones de trabajo impuestas por las empresas.
- ✓ El carácter de la persona.
- ✓ La familia o el ciclo de la vida en el que se adoptan responsabilidades familiares.
- ✓ Momentos críticos de tipo personal o familiar que desvían las prioridades en la vida de una persona.

## II. SOBREVIVIR AL TRABAJO

### 1. LA RUPTURA DE LA CARRERA

La quiebra gradual de una trayectoria laboral que ha permitido construir la carrera laboral significa la instalación en unas formas de trabajo nuevas que cuestionan profundamente las vidas de las personas según el valor que el empleo tenía. Este valor queda expresado en los significados que los trabajadores le atribuyen al hecho de trabajar. Vamos a analizar entonces las funciones que ha cumplido el empleo para esta generación de trabajadores.

El trabajo remunerado no se considera como un fin en sí mismo, sino como un medio para conseguir otras metas en la vida. La primera y más básica función del trabajar es la subsistencia. En una sociedad en la que el hombre está desposeído de los medios que de forma autosuficiente podrían proporcionarle la supervivencia, tiene que vender su única propiedad capitalizable cual es su fuerza de trabajo. A cambio, puede conseguir su sustento y el de su núcleo familiar. Por lo tanto la primera meta es el mantenimiento de la vida y la del grupo de pertenencia.

E-1: Eugenio (Mecánico-ajustador).

*No es un trabajo creativo para decir «hombre, pues si saco un poquito de mí y luego...», no, porque es normativa todo, es una normativa de trabajo, o bien estás montando máquinas o bien las estás arreglando [...] ¿Motivado por qué? Por la razón de que hay que comer, por la razón de que bueno, pues desarrollas un poquillo ¿no? Pero vamos, tampoco...*

E-15: Emilio (Obrero. Ha trabajado 28 años en una cadena de montaje).

*No, no estaba motivado, porque vas a la empresa... gente que le guste el trabajo que hacen hay poca. Entonces, tu ibas allí, a la empresa, trabajabas nueve horas, hacer lo de siempre, lo de todos los días. Trabajabas a primas, o sea, que a toda velocidad todo el día y bueno, no había otra cosa, y a casa. Y bueno, dormías bien porque después de nueve horas de machacarte en el trabajo, pues no tenías que pensar. Hacer tu trabajo y punto. Pero satisfecho no. Satisfecho es cuando haces una cosa que te gusta. A mí, no me gustaba, a mí, el clásico obrero que hace un trabajo para llevar el sueldo a casa.*

La satisfacción que proporciona la capacidad de contribuir al mantenimiento de la familia no es la única gratificación que se persigue a través del trabajo remunerado. Más allá de la función reproductiva, el hombre busca su dignificación, la vía de su propia autorrealización profesional y personal y la integración en la sociedad. La aceptación de la valía de la persona a través del salario que se otorga como medida socialmente reconocida. Este valor, atribuido en la esfera pública, es el principal nutriente de la autoestima personal y le confiere al individuo un estatus de ciudadano, del que emanan los derechos y obligaciones que le permiten participar de la sociedad en condiciones de igualdad.

E-7: Eusebio (Administrativo. Tenía un puesto fijo en aduanas, donde trabajó durante 25 años hasta que desaparecen los trámites fronterizos en 1992 con el Acta Única Europea).

*Yo en aquella época claro que estaba yo... estaba supermotivado jera la ilusión de vida! A mí me encantaba el trabajo que hacía, estaba... sí además..., yo creo que es el summum de una persona: que trabajes y encima trabajes en una cosa que te guste. Eso es el summum de todo, eso es... eso es la panacea ¿no? [...] ¡Y a mí qué me importa ganar dinero!, la verdad que quiero vivir; y no quiero vivir (sólo para) ganar dinero, sino lo que quiero es tener autoestima, que salga a la calle y diga, «Jodé, soy feliz, tengo un trabajo, me reconoce alguien mi labor».*

E-28: Ernesto (Profesor de un colegio).

**¿Cómo recuerdas aquel tiempo? ¿Cómo te ves a ti mismo cuando eras trabajador?**

*Yo era feliz, era superfeliz porque creo que toda mi vida ha sido mi trabajo, además, vocacional; iba muy a gusto, metía horas habidas y por haber porque estos chavales que estaban... que de alguna manera que les costaba más, yo me iba a las ocho de la mañana y los demás entraban a las nueve, unos salían a las cinco de la tarde, yo me quedaba todos los días hasta las siete, sin cobrar ni un santo duro, ayudando...*

**O sea, que estabas muy motivado, te gustaba mucho.**

*Sí, muy a gusto, estaba feliz. Incluso los sábados que tenía fiesta me hacía mis equipos de fútbol, me iba a la playa con ellos, competiciones... Yo era superfeliz. Vivía genial.*

**¿Qué da el trabajo que es tan importante? —¿Para mí? ¿El trabajo?— Sí.**

*Pues no sé... Pero sobre todo... yo creo que los años que estuve trabajando ahí en eso me realicé como persona un montón; tuve mis disgustos, cómo no, con padres, con alumnos, pero en el fondo, grandes satisfacciones porque de todos los chavales, de todas las generaciones que he conocido por lo menos he estado en un montón de bodas y se han acordado de mí y dices «Bueno, cuando alguien me invita a una boda, señal de que algo, algo hice yo», algo ya traté de hacer. Entonces, te sientes de alguna manera muy satisfecho, que es una cosa tonta el ir a una boda, pero solamente el acordarse de mandarte la cacharrita para que acudas y tal eso es para mí muy serio, y en el trabajo me realicé un montón como persona. Cosa que ahora no me estoy realizando, creo, creo que cada vez voy a peor.*

Estas funciones atribuidas al trabajo remunerado han significado para los trabajadores mayores la construcción de su «yo» en torno al «yo trabajador». En la medida en que la persona es valorada en función de lo que «hace», el empleo se constituye en el elemento vertebrador de la identidad, estructurador de la vida. El «ser trabajador» va indisolublemente ligado al ejercicio de una actividad laboral estable que permite proyectar la planificación de la vida en términos de seguridad. La estabilidad en el empleo es lo que lo dignifica. La estabilidad hace alusión a una apuesta por la persona frente a la apropiación o rentabilización parcial de su «saber hacer».

Los trabajadores mayores se han socializado en una cultura sociolaboral que imponía unos límites a la mercantilización de la persona. Si bien se tenían que someter a una disciplina laboral, podían ejercitar sus derechos amparados en la herencia de la lucha obrera. Las más duras condiciones de trabajo se soportaban en la seguridad que proporcionaba la estabilidad en el empleo y en la posibilidad de acceder a un estilo de vida que no dependía del día a día. La seguridad en el empleo permitía a su vez la acumulación paulatina de pequeñas seguridades en los aspectos personal y familiar, como por ejemplo, el proyectar una vida en pareja, la adquisición de una vivienda, la posibilidad de crear una familia, etc. Son factores que van estructurando la vida de la persona en un orden lineal. El empleo así entendido se torna así en el aval que permite construir la vida.

Al analizar los relatos de los trabajadores mayores llama la atención el gran arraigo que tiene para una gran parte de los hombres de esta generación la construcción de la identidad individual de la persona a través del empleo, es decir, la dependencia que tiene «ser algo» o «ser alguien» del hecho de participar o no en la creación de la riqueza social, en la construcción de la sociedad. Tanto es así que la imposibilidad de realizar una función social a través del trabajo se experimenta como una «violación», como la aniquilación objetiva de la esencia de la identidad.

E-19: Juan José

**¿Y desde el punto de vista anímico y moral que tal te encuentras?**

*Bueno, ése es un terreno fangoso, ése es un terreno fangoso. Ya te digo que cuando uno le pasa una cosa de éstas, se hunde. Se hunde totalmente. Como te he dicho también yo a punto, punto, estuve de separarme de mi mujer, de separarnos, vamos, no yo, de separarnos, porque eran más los problemas que teníamos que la afectividad y el amor que teníamos también. Entonces te hundes, te hundes absolutamente. Yo es algo que no lo recomiendo a nadie que pase por ahí, o sea, es tan degradante... No sé cómo explicarte, es que... cuando ves esas películas en el cine y ves que a un tío que está en una cárcel le han violado, le han no sé qué y tal —a un tío o a una mujer, me da lo mismo—, esa sensación de degradación que tienes, de que has sido violado por toda la sociedad, y ves la televisión: «Y esto va bien y lo otro va bien y aquí vamos a crecer tanto y aquí vamos a crecer no sé cuánto, y se están creando puestos de trabajo». Digo «Pero ¿para quién hablarán?». Pero ¿para quién le va bien? ¿A quién? Dices «Bueno, ¿dónde está todo lo que va bien? ¿Y dónde están todas las colocaciones? ¿Y dónde está todo lo que dicen y hablan?». Te sientes, o sea, utilizado, o sea, eres un número de estadística, eres... no eres nadie, a ti te han borrado tu personalidad, te han quitado del*

*medio, tú ya no eres tú, y ahora vas a ser lo que nosotros queremos que seas: ahora vas a ser un número para esta estadística, otro número para esta otra... no sé..., no lo sé... otro número para solicitar más dinero a la Comunidad Europea porque estás parado y necesitamos para tantos individuos que están parados para reciclarlos y no sé qué. Si a mí nadie me ha llamado para reciclarme ni nada. A mí nadie me ha dicho «Oye, ven, que te vamos a hacer tornero» [...] A mí nadie me ha llamado, para nada de nada de nada de nada. Y claro sí voy yo de motu propio en cuanto me ven me dicen «¿Dónde va usted? No, no, es más atrás». Entonces ¿cómo te sientes anímicamente? Pues, mira, al principio horrorosamente mal, después menos horrorosamente mal, pero te sigues sintiendo mal, y ya cuando han pasado seis años o siete años, también es una cosa que tampoco llevo muy exactamente las fechas porque no quiero, prefiero, como te he dicho al principio, olvidarme de todo este problema, te va comiendo y te va minando y te va destruyendo. Entonces, que sea lo que Dios quiera. Yo tengo muchas ganas de hacer cosas, muchas, que me sigan valorando como persona simplemente; yo no quiero que me pongan medallas, ni para atrás, que me sigan valorando como una persona y hacer eso, muy bien, lo haré lo mejor posible, pero con muchísimas ganas.*

El trabajar otorga además sentido a la vida. Es a través del trabajo como la persona encuentra su forma de vivir o dicho de otra manera, no sabe vivir sin trabajar. El tiempo vivido sin ejercer una actividad se experimenta como un profundo vacío. Esta forma de sentir el trabajo conlleva la percepción de la barrera legal de la jubilación establecida en los 65 años como una imposición social.

E-8: Eduardo (Ingeniero eléctrico. La última empresa en la que trabajó cerró y tras agotar el seguro de desempleo, con 58 años, ha montado una sociedad con tres compañeros de trabajo que se quedaron sin empleo en las mismas circunstancias).

*Encontrarme en los 58 años sin poder hacer nada, ¿qué hago? ¿irme a tomar vinos todos los días? No sé, he trabajado toda mi vida y el hecho de quedarme sin hacer nada desde las ocho de la mañana que me despierto, las siete, a las diez de la noche, pues no. [...] Bueno, ahora ya tenemos aquí una cosa, es poca cosa lo que estamos haciendo, pero bueno entre la oficina, estoy trabajando, lo de la entrevista, cualquier proyecto que nos caiga, pues bueno mientras estás trabajando y esto, pues bueno ahora estoy ocupado, hubo una época en que no tenía nada entre manos.*

**Remarcas mucho «te jubilan».**

*Sí, porque yo seguiría trabajando, sinceramente, mientras pueda, es que eso de decir «bueno, ahora no tengo nada que hacer en todo el santo día», ya te digo, al principio, bueno quince días ¡qué bien! ¡de vacaciones!, pero cuando empieza a pasar el tiempo pesan, pesan mucho, hay gente por ahí que dice «jodé, a ver si me jubilo, a ver si no sé qué», y...*

**¿Después de todo esto que ha pasado tiene para ti el trabajo la misma importancia que tenía hace diez o quince años?**

*Sí, el trabajo ha sido mi modo de vida y ha sido, digamos, de alguna manera mi afición. Ahora que en estos momentos tengo algo, tampoco tengo una cosa para hacer, pero lo sigo haciendo contento.*



**«Tú a las ocho de la mañana te encuentras con que tenías tu mirada encaminada, formada... tenías una autoestima... superagradable. Y [ahora] a las ocho de la mañana te encuentras en la calle con las manos en los bolsillos. ¿Qué hago? ¿Qué hago?»**

Si bien la experiencia de la pérdida del empleo estable y todo lo que conlleva deja su huella desde el primer día en que la persona se enfrenta a la ausencia del eje fundamental en torno al cual ordenaba su cotidianeidad, la ruptura que se produce con el mundo laboral es un proceso más largo en el que se irán desmantelando paulatinamente todas sus seguridades, sus logros acumulados a lo largo de su trayectoria laboral y vital e incluso sus certezas más íntimas y su fe en un mundo que sin saber por qué, de repente le da la espalda.

E-1: Eugenio.

***¿Cuáles han sido los mayores cambios en tu vida a raíz de esta...?***

*Bueno, pues por ejemplo, uno de los cambios ha podido ser que te casas para hacer tu vida y eso, y no sale bien, y tal, no sale bien, no es culpa de uno ni de otro, será de los dos, pero vamos, me imagino que una porción importante será esto, ¿no? Esta situación económica que no puede ser y que no, que te vas separando, la pareja se ha ido separando, se va separando por ideas, por un montón de cosas, entonces eso, son momentos malos, momentos malos que tú no puedes ir al proyecto de tener un hijo, porque tú te tienes que ir y ellos se quedan allí. Cosas de esas, es que es un conjunto, no es nada en particular, es, son muchos años, muchos años de... mal, y entonces claro, se van acumulando cosas, acumulando, acumulando, y al final, pues bueno, pues ya ves, hasta aquí... Y no le veo además, no le veo.*

El continuo trotar por un mercado de trabajo que les es ajeno, extraño, que se rige por normas que poco tienen que ver con aquellas que regularon su entrada en el mundo del trabajo, les descoloca, les desorienta hasta el punto de percibir como inútil cualquier esfuerzo por adentrarse en él.

La itinerancia por agencias de colocación, asociaciones, contactos personales, periódicos y toda una serie de muletas de las que tienen que echar mano en la búsqueda de un nuevo empleo, desemboca con un poco de suerte en trabajos precarios que nada tienen que ver unos con otros, seguidos de largos períodos de desempleo. El esfuerzo personal invertido en la consecución de su objetivo es infinitamente superior al logro obtenido.

Los mensajes que reciben de este nuevo panorama laboral van tomando cuerpo en las conciencias de los trabajadores hasta degenerar en el propio cuestionamiento de la valía profesional, que termina por socavar la autoestima personal.

«Eres viejo» es uno de los mensajes que de forma reincidente perciben desde el exterior. Los límites a la edad impuestos en todos los accesos al mundo laboral, sea en las ofertas de trabajo o en los circuitos de formación devuelven al trabajador el sentimiento de impotencia ante la imposibilidad de cambiar esa barrera na-

tural, la edad, que además es mayor cada día que pasa, y que resulta insalvable para acceder a un empleo.

El muro que supone la entrada en el circuito laboral resulta infranqueable sea cual sea la acción que el trabajador emprenda para mejorar su empleabilidad.

E-7: Eusebio.

*Era una desesperación enorme, un...; le dabas vueltas al bolo... la autoestima tuya... estaba por los suelos. Por mucho que eras valiente, fuerte y dices, «Venga, ánimo, venga», es que veías la realidad que no... y dices, «Joé, si en siete años, están pasando los años, cada año eres mayor, ¿quién te va a coger? Y encima con... con la experiencia laboral que tienes, que el trabajo de aduanas era muy específico, que no lo puedes acoplar a ninguna empresa». [...] El dinero es importante en la vida, ¿no?, pero lo más importante es, yo creo que es la autoestima. La autoestima y... el saber que... jolín, que eres válido, y, sin embargo, te están cerrando las puertas, y que llamas a las puertas y te cierran y... [...] la sensación de que eres viejo, de que no vales. Y dices de repente, «Jobar, pero si yo me encuentro en lo mejor de la vida, si tengo una experiencia, si tengo veinticinco años de trabajo; y me están negando, cerrando las puertas a todo».*

**¿Cómo te dan a entender que eres viejo? ¿Has tenido alguna experiencia...?**

*Sí..., pues eso, pues ¿te dan a entender que eres viejo? No, no te dicen que eres viejo, palabras textuales, sino que te dicen «45 años, es mayor».*

**Te dicen eso.**

*Sí. Eres mayor. Algunos, algunos se... más sutiles, hombre, 45 años es una edad muy complicada, estás muy baqueteado... «Baqueteado» quiere decir que ellos se piensan de que... de que como has trabajado veinticinco años, no aguantas cosas que un chico joven puede aguantar, ¿no?*

E-8: Eduardo.

*[...] Y que no encuentras ningún trabajo por ningún lado, y la razón de no encontrar trabajo por ningún lado no es ni la falta de conocimientos, es 58-59 años.*

**¿Ésa es?**

*Ésa es, ésa es, no hay más. Y mis compañeros que estaban en la misma situación con otra actividad, exactamente lo mismo. Cuando pones el currículum y vas a una entrevista, edad: 59, bueno, bueno, bueno, le llamaremos y se acabó. Ellos quieren un chaval de 25, de 30 y fuera los demás. Es eso. [...] Bueno, yo lo que he visto es que a todos los puestos a los que puedo acceder, que he intentado solicitar, requisitos, digamos, técnicos, yo los cumplía de sobra. He ido buscando cosas de proyectos eléctricos, que afortunadamente es lo que ahora estamos haciendo, que me salió por una cosa de amistad, amistad con esta persona no por, no por..., vamos, las otras veces que nos hemos presentado, ¿sabes de esto? Sí. ¿Te sientes capaz de hacer... —pues no sé— conectar un transformador? Sí. ¿Pero qué años? 58, 59, nada.*

E-23: Jesús.

[...] y nos encontramos a la edad de 50, 52 o 55 ( en estos momentos yo tengo 56), que vas ahora a solicitar trabajo y no te preguntan qué sabes hacer, sino qué edad tienes; desde el primer momento que les dices la edad, dicen «ya te llamaremos». Y estoy harto ya de pasar por talleres de esa forma. Estoy harto. Si vas aun sitio no te dicen lo que sabes hacer, sino lo jodido de la edad. Inútil no creo que sea inútil: ando haciendo exposiciones de talla de madera por ahí, pero con eso no quiero decir que saque nada; a la gente le gusta mucho, pero... Satisfacción personal mucha, pero nada más. [...] Y vas a un sitio y vas a otro, me presento en muchos sitios, ¿eh?, me presento en muchos sitios; yo veo que no es normal eso, pero me presento en muchos sitios. Yo he llegado a ir al Inem y «Bueno, a ver, ¿sale algo?», y «No», «Y entonces, ¿con quién tengo que hablar?», «No, no si no sale nada», «Pero ¿con quién tengo que hablar aquí?», y al final salirme de allí sin hablar con alguien. Cuando me faltaban quince días para terminar el paro, me fui al Inem y le dije yo «Bueno, oye, mira, que jodé, se me termina el paro y aquí vosotros no me sacáis nada», «No, no, es que no hay nada», «Pero bueno, con quién tengo que hablar yo, a ver», «No, no, es que no hay nada, aquí no hay nadie», «Cómo que no», al final me pasaron por una puerta que estaba, en el Inem, la segunda a la izquierda, un despacho que estaba allí, debía ser la jefa, y me lo dijo a la cara: «Si no te encontramos trabajo en estos quince días, después ya no te vamos a llamar». Digo «Cómo que no me van a llamar», «No, estando cobrando subsidio ya no llamamos». O sea que con eso te quiero decir que está uno, una vez que está cobrando el subsidio, una vez que tiene 52 años, que ya no cuenta ni en el Inem. Ahí me quedó bastante claro cómo son las cosas. O sea, no es que esperes, es que no tienes que esperar. A otros igual no se lo han dicho porque no se han presentado allí; a mí me lo han dicho. Es triste que te tengan que decir eso, lo primero que con un poco de educación te lo tenían que decir, pero... encima no lo dicen.

E-20: Agustín.

Bueno: y llega el domingo y llegan las colocaciones: ingeniero químico, ingeniero superior, no sé qué, no sé cuántos...tonterías, chorradas. Colocaciones, en letra pequeña: lo primero que preguntan, «Qué edad tiene usted?, teléfono y nombre». En cuanto le dices..., yo no digo 51 y medio, que son los que tengo ahora, le digo 50. «Muy bien». Pero el teléfono no te funciona.

El otro mensaje asociado a «eres viejo» es el de «no vales», es aquel que significa la desvalorización a toda la experiencia acumulada hasta el momento; por muy brillante que haya podido ser uno en su trayectoria laboral, por muchos títulos que hayan obtenido, sinónimo de una cualificación alta en algunos casos, por mucha experiencia que se disponga en el oficio, la lógica del sistema les niega su saber hacer. Un saber hacer que ni siquiera resulta de interés al negárseles incluso la posibilidad de demostrar su capacidad. Hay una invalidación de la experiencia de antemano.

E-19: Juan José.

*O sea, son cosas que ofrecen en los periódicos, porque ya no te metas en esos anuncios que ponen «gerente», ni ponen «jefe de ventas», ni ponen «director comercial», que yo lo sé hacer perfectamente, pero no te metas ahí porque eso quieren para un muchacho que tenga 28 y 34 años. «¿Dónde va usted? Venga a la calle». ¿Entiendes? Ya no tenemos nada que hacer, toda la experiencia acumulada, los años, o sea, todo eso que has hecho antes y que puedes seguir haciéndolo ahora..., quizá, el mundo ha evolucionado mucho en todos los sentidos, tanto personalmente, como laboralmente, como..., pero también es cuestión de adaptación: antes no existía informática, bueno, pues, hacer un curso de informática no es tan difícil; hay que hablar inglés, bueno, pues, se habla inglés. O sea, quiero decir que son cosas que se pueden aprender. Pero es que no te dan ni la opción. Es igual que sepas inglés, marketing, domines perfectamente la informática. Es igual: tienes años, ya no te sirve, ya no sirve, no te pueden explotar, no te pueden exprimir. Prefieren coger a alguien al que puedan exprimir. Durante un tiempo lo exprimen, y cuando ya vas a un sitio, sí han sido diez años, otro al que poder exprimir. Desgraciadamente es así, y así está montado el sistema.*

Estos mensajes se interiorizan de diferente manera según la interpretación particular que cada uno haga de la edad y de la vida que le queda por delante. Desde la perspectiva de las personas en las que ha calado hondamente la creencia de que se les ha pasado el tiempo en el que tenían que haber solucionado la vida, los efectos de este tipo de mensajes pueden llegar incluso a la destrucción de la persona. La presión que impone el pasar del tiempo combinada con la ausencia total de esperanzas fundadas en posibilidades reales de encontrar un empleo es lo que de forma más significativa tiene unos efectos devastadores en la persona.

E-28: Ernesto.

*Psicológicamente estás pensando «Es que yo con cincuenta y cuatro años, es que ya no valgo para nada», o sea, te ha entrado una especie de psicosis de inutilidad total y decir «No, yo lo que tengo que hacer, y es que yo ya no sirvo para nada» y, claro, das vueltas y un montón de vueltas, y a la noche no duermes y yo que soy bastante malo para dormir me dan las dos de la mañana, las tres de la mañana, sin cerrar el ojo, venga, cavilando con lo mío, «Ahora con quién podría estar y mañana con lo otro», y venga vueltas y venga vueltas y lo paso mal. Lo paso fatal. [...] El problema de lo gordo que es, es de los cincuenta y los cincuenta y cuatro años, esa edad es superpeligrosa porque en ese camino de edad te sientes un poco como que nadie te quiere, que no has hecho con tu vida lo que tenías que hacer, que ya no son años, pues no sé, para estudiar... Yo por ejemplo fui a la Caja de Ahorros y dije «Oye, hay una carrera que ha salido y que se llama Puntos y Líneas, para eso qué hay que hacer», «Tú cuántos años tienes», «Cincuenta y cuatro», «Pues es a partir de los cincuenta y cinco»; «Pues, vaya hombre, muy bien. Bueno, pues ahora voy a ir al ayuntamiento: Oye, para ser guardia*

municipal qué hay», «¿Cuántos años tienes tú? Desde los dieciocho hasta los treinta y cuatro». Digo «¿Y para ser sargento?». Oye, para ser poli municipal, todos los que andan en moto no se les ve, para hacer lo que hacen esos... Para sargento, porque para sargento hace falta, pues, un sillón bueno y una mesa y para eso qué, para eso cuántos años hay que tener.

**Y decías eso, que los políticos están haciendo cosas buenas.**

Yo creo que sí. Yo no sé, en empresas se dice al menos que chavales jóvenes con grandes carreras y gente bien preparada ahora, por ejemplo, contratos de sustituciones para gente que en empresas, uno ha hecho sesenta años, ha cotizado cuarenta años y tal, ahora meten unos chavales y tal y a la empresa no sé qué dinero le dan, pues esa forma es también de ayudar a la gente joven que últimamente cada vez viene más preparada, por supuesto. Yo creo que si está bien, lo que pasa es que cuando tú estás medido en ese lado sí quisieras que también de los cincuenta para arriba se acordasen (no con esos carcamas, ¿no?). Dices, bueno, pues eso ya valdrá para algo también, ése, ése es el problema que hay hoy.

**¿Sientes que de alguna forma... que no sirves para nada ya?**

Pues claro, eso es...

**¿Te hacen ver?**

Te hacen ver, claro, porque no te cogen allí, dicen «No, cincuenta y cuatro años, buf, está pasado de moda ya» y yo creo que no es así. Otra cosa es que un joven de estos fenómenos que salen en los ordenadores a hacer diabluras y yo entren antes que yo, por supuesto, a trabajar; están muchísimo más preparados que yo, en eso estoy totalmente de acuerdo, por supuesto. Pero hombre, no todo el mundo tiene por qué saber de ordenador, ¿no?, ni tiene por qué todo el mundo ser ingeniero o médico, ¿no?, otros hacen otras cosas: hay gente que se dedica a limpiar autobuses y lo hace muy bien. O sea, que el asunto está en que estés donde estés lo hagas lo mejor posible; des todo lo que tienes tú por dentro y hagas lo mejor que puedas. Y ya está.

E-29: Julio.

O sea, que un parásito, en esta sociedad soy un parásito. Nos vendieron como parásitos, como inútiles, y lo peor que... que te lo llegas a creer. Eso es malo. Por eso te he dicho antes lo de la bebida, luego he pensado lo contrario...

**Cuando te veías a ti mismo que estabas bebiendo, y que te estabas metiendo en un agujero... —Claro— ¿Te lo estabas creyendo, estabas creyendo...?**

Sí, que era un parásito. Un inepto de la sociedad, me estaba creyendo yo, que es lo que te pone la sociedad, como tal. Por eso te digo que lo jodido que hay es que te lo creas. Como te metas en ese pozo, no sales. Es difícil entrar, pero como entres, no sales. Es mejor, antes de llegar al fondo, salir.

Esto provoca una reacción interior de rebeldía. Ante creencias que se piensa que están infundadas, la persona se agarra al único residuo certero que le queda,

la convicción de su propia valía profesional, reconocida durante largos años de vida laboral. Los estereotipos sociales que existen en relación a la edad se desmontan desde discursos que atribuyen a una construcción social la invalidación por la edad, como un producto ajeno con el que no se identifican.

E-1: Eugenio.

*Es que todavía no somos tan viejos ¡joé! y sin embargo, nos hacen... Te sientes pues eso, ya te digo, que no sabes si tu eres el inútil y o todo funciona mal, o de qué va esto ¿no? Unas veces piensas de una forma, otras veces dices ¡joé, pues cuando he estado trabajando ya he trabajado, nadie me ha dicho «fuera de aquí que no vales», ¿no?*

El proceso de descualificación en el que se ven inmersos se acepta como un fenómeno meteorológico frente al que nada se puede hacer. Ahora bien cuando la explicación a su situación reside en la creencia de que la razón de fondo de las empresas para no contratar a una persona mayor estriba, al igual que para el resto de las cohortes de edad, en la política económica de las empresas orientada a rentabilizar por todos los medios los costes laborales, los trabajadores mayores no sienten que se les haya pasado el tiempo, sino tal vez experimentan sentimientos combinados de arrepentimiento y culpa por haberse equivocado de profesión, que se traducen en un fuerte resentimiento hacia las instituciones que nos representan.

El manejo emocional de estos mensajes es en sí complicado y a menos que la persona encuentre un empleo o tenga esperanzas reales de encontrarlo para reafirmar su autoestima profesional, los mensajes de invalidación que reciben van perforando el carácter de tal forma que la tendencia general es de pérdida completa de la confianza en uno mismo, de la propia capacidad para trabajar y derivan finalmente en el sentimiento de fracaso personal.

Podríamos decir que se pasa de una etapa de la vida de acumulación de logros a otra de acumulación de fracasos. La huella de estos fracasos se manifiesta de diferentes formas. Cuando la ruptura laboral va acompañada o incluso desencadena otro tipo de rupturas vitales, por ejemplo la familia, cada nuevo «fracaso» se vive de forma exponencial, tiene un efecto multiplicador que trae consigo los efectos de todos los «fracasos» anteriores. La persona se observa a sí misma desde un prisma que engloba toda su trayectoria vital, no se limita a buscar una explicación parcial a ese hecho concreto sino que se autocuestiona en su globalidad.

Pero el fracaso laboral se puede asumir también como alivio ante situaciones en las que los nuevos modos de trabajar están pasando una factura personal tan grande que resulta más gratificante dejar de trabajar, llegando incluso a optar por el paro, que continuar sintiendo que uno se está «quemando» en el oficio. Hay casos en los que los trabajadores mayores están siendo conscientes de que las competencias desnudas de las que disponen no resultan suficientes. Desde las vivencias que están experimentando en los cambios de los modos en que se trabaja en la profesión, perciben que hacen falta otro tipo de habilidades, más relacionados con el carácter de la persona, de las que ellos no disponen, e incluso no están dis-

puestos a asumir, lo que conduce al abandono de la profesión de manera relativamente sosegada. Este tipo de «fracaso» al que no acompaña otro tipo de pérdidas existenciales se vive con pena, con añoranza, pero a la vez como algo benéfico en la medida en que es una decisión personal que se asume tras sopesar los pros y los contras que conlleva seguir en la profesión, siempre y cuando se tenga una alternativa de empleo cualquiera que permita unos recursos económicos mínimos. Los cambios en la profesión no cuestionan en estos casos la propia individualidad. El gusto por la profesión sigue existiendo, también el placer que se obtenía del trabajo, pero la situación deviene en imposible.

¿Cómo se explica esto desde su punto de vista? La masiva introducción de la tecnología ha supuesto en algunos sectores la pérdida de calidad en el producto final que se consigue. Esto es así porque es la máquina la que se encarga del proceso productivo y no la persona. Ahora bien, la máquina que no es perfecta al cien por cien requiere trabajadores cualificados, buenos conocedores del oficio, que puedan realizar su trabajo en unas condiciones rítmicas adecuadas para paliar los errores que se cometen. Sin embargo, un mercado tan competitivo no permite desarrollar el trabajo en estas condiciones, puesto que exige la mayor calidad al menor coste posible, lo que redundará en costes de personal, bien sea desde el punto de vista cuantitativo, reducción de la plantilla, como en los modos de trabajar, urgencia en la realización del producto. Esta es la razón por la que a trabajadores que han sido técnicos comerciales en la venta de productos, al final, no les queda otra opción que abandonar el oficio; se encuentran atrapados a la hora de vender, ya que en última instancia, la venta del producto exige saber vender, vendiéndose, aún a costa del precio de la calidad.

El abandono de la profesión no se interioriza como autoinculpatorio, creen que de todas formas poseen un saber hacer, pero en las actuales circunstancias, esto ya no cuenta, ya «no pueden más con la situación».

E-18: Antton. (Técnico comercial en el sector de las artes gráficas).

*Encargabas un trabajo, lo seguías, lo conseguías después de muchos sudores y ya te estabas frotando las manos, llega el momento de hacer el trabajo y ¡pumba!, el trabajo está mal hecho, no hay un control de calidad, no hay unas revisiones de la salida de trabajos, bueno, todo lo que conlleva una producción, entonces eso, llega un momento en que un cliente se da cuenta y dice «Sois unos chapuceros», lógicamente. Entonces, empresas que trabajen bien al 100% o al 80% hay poquísimas, en Gipuzkoa al menos hay poquísimas, hay un par de ellas o tres y para de contar, o sea, toda la gente lo que hace es salvar la papeleta, decir «Bueno, hago este trabajo», y, bueno, así en apariencia parece que está bien, pero luego lo coge un profesional y le empieza a sacar veinte mil pegas y no puede ser. [...] Acabé quemado porque, vamos, no veía resultados: yo puedo hacer una venta, pero, quizá, lo que yo era, yo era técnico comercial y no era un vendedor nato, no era un vendedor de los que van pum, pum, pum y que pueden hacer, pues eso, para terminar bien el año tenías que vender X millones, ¿no?, y para vender esos X millones hay que tener muchas relaciones públicas, muchos tal, que dices «Bueno, habrá gente que tenga más desparpajo, que tenga tal», y yo,*

*pues bueno, en cuanto profesión lo sé, pero igual no tengo esa cara dura y ese desparpajo como para estar aguantando a un señor que era, que no, que no es lo mismo, lo mío es técnico comercial, pero la venta pura y dura no. [...] Sí, que llegas a un momento en el que dices «Y ahora ¿qué hago yo? ¿Con quién contacto? ¿Qué tipo de trabajo puedo hacer?», para hacer lo que sea, me da igual, si me dieron la posibilidad de trabajar en una empresa de artes gráficas de vuelta [cita una empresa] también de comercial y con un sueldo muy importante y les dije que no, porque vi que era fracaso tras fracaso. En cuanto a las artes gráficas he terminado muy quemado, muy quemado, porque, porque... entre las empresas que daban poca calidad, sacar una cuenta buena de tal empresa, estar en contacto con el jefe de compras esa empresa, llevar un montón de trabajos, etc., y cada dos por tres recibiendo palos porque el trabajo estaba mal hecho, pues eso duele y te quema.*

Aparentemente se da con los trabajadores mayores un proceso inverso al que se produce con los jóvenes. A medida que el joven va madurando y sumando renglones a su curriculum, las expectativas laborales crecen. Por el contrario el paso del tiempo para el trabajador mayor significa la paulatina desvalorización de los logros profesionales acumulados durante toda una vida y sus posibilidades de inserción laboral decrecen. Es un fenómeno desintegrador que desbarata las piezas del puzzle que uno ha ido encajando a lo largo de toda su vida. La persona se encuentra frente a un tablero vacío sin saber cómo recomponer las piezas.

*Recíclate* es otro de los mensajes que se transmite desde el mundo del empleo y ante el que los trabajadores mayores están siendo muy sensibles. Este imperativo se entiende sin embargo de distintas maneras. En unos casos reciclarse implica abandonar definitivamente la identidad profesional forjada en la trayectoria laboral y adquirir conocimientos totalmente nuevos que no tienen ninguna relación con su actividad anterior pero que resultan ser demandados por el mercado en la actualidad. Para otros trabajadores el reciclaje significa renovar los conocimientos y habilidades profesionales que ya tienen, esto es, mejorar su empleabilidad a través del dominio de técnicas (ofimática) que hoy día resultan básicas, meramente instrumentales para el ejercicio de su profesión. Y finalmente, el reciclaje se entiende como un reclamo que invita a readaptarse a una nueva cultura del trabajar y hacer dejación de la antigua. Esto es, olvidarse de que históricamente existió algo denominado «empleo fijo» y adaptarse a los nuevos tiempos que corren; a las imposiciones que en la persona tiene un mercado flexible; temporalidad, riesgo, disponibilidad total de sacrificios personales y legales, sumisión absoluta a los dictados del mercado.

La identidad profesional aparece asociada al «ser trabajador» por cuanto que matiza, caracteriza la identidad laboral. Uno siente que es aquello que ha hecho a lo largo de su vida en el trabajo, la profesión con la que se identifica. Así, es común que nos encontremos con expresiones del tipo «soy mecánico» y «he hecho de todo, de comercial, de guarda, etc.», a través de las cuales se distingue claramente el sentido de la actividad laboral ejercida; una que le pertenece, que le es propia y otras en las que parece representar una función.



E-1: Eugenio.

**¿Tú aceptarías cualquier trabajo?**

*Hombre, por supuesto, y de hecho lo acepto, no lo rechazo porque no tiene nada que ver conmigo. Yo he hecho de representante de medicina, he hecho de todo...*

Cuanto más marcada aparece la identidad profesional en la persona, más dificultades aparecen para «reciclarse» en el sentido de cambiar de profesión, ya que supone en última instancia «dejar de ser lo que uno es» para «ser otra cosa» que además viene impuesta desde el exterior, por la demanda del mercado de trabajo.

Este mensaje, sin embargo, no llega a cuajar profundamente en el trabajador que lleva unos años enfrentándose a los sinsabores de un mercado de trabajo que le cierra las puertas tenga los méritos que tenga. De sus propias experiencias en un circuito de trabajos que percibe como «indignos» extrae un significado más real del reciclarse que va más allá del cambio de oficio y que implica un adaptarse a formas de trabajo que sólo pueden ser aceptadas haciendo dejación de la dignidad de la persona, por pura necesidad de subsistir. Comprende que lo que se le está pidiendo es que se instale mentalmente en la precariedad laboral como única forma que existe de ganarse el sustento.

E-7: Eusebio (Desde que se quedó en desempleo lleva siete años realizando trabajos en situación de precariedad).

*Si, si... la experiencia que tengo yo de los 38 años hasta los 45, me pueden decir, «Joé, por qué no has hecho un oficio de... de carpintero», y yo te puedo decir, «¿Y tú por qué no has estudiado medicina?». Claro, es que... hay respuestas y preguntas para todo, ¿no?, pero cada uno sabe lo que es y sabe dónde se ha esforzado, dónde... cuál es su mundo profesional. Jolín, yo no me veo..., yo estoy... Hombre, si la necesidad te obligaría, si estaría casado, pues aunque sea, como se suele decir, de mamporrero, pero bueno; pero... yo no me niego a ir... de fontanero o de sacando piedras... no sé; hombre, que si hay necesidad, las saco. A mí no se me van a caer los anillos por sacar piedras ni por ser nada de nada, pero bueno, pero si yo tengo una experiencia, que toda mi vida laboral la he desempeñado como... como, en la administración, yo me tengo que orientar por ahí, aunque sé que es muy duro y que tengo que cambiar y que, y que, y que muchos políticos o que muchos te dicen «No, no, si hay que cambiar el chip, si...»; sí, pero cómo voy a cambiar yo el chip, yo a los 45 años, sin ninguna experiencia no me voy a meter a ser albañil [...]. Claro. Si tienes 20 años, joé, te metes de lo que sea, pero con 45 años, ¿cómo te vas a meter a albañil sin ninguna experiencia, sin nada? Yo lo que tengo que explotar es lo que sé hacer yo, mi vida profesional es lo que tengo que explotar yo, y me tengo que orientar hacia ahí. Bueno, hacia ahí, pero bueno, te quiero decir, oye, si hay trabajos en una fábrica o lo que sea, a mí eso no me importa, yo he estado trabajando en fábricas. A mí eso no me importa. Lo que te quiero decir, te he puesto igual unos casos muy extremos, ¿no?, de sacar piedras y... o de administrativo; ya sé que administrativo... he tenido una suerte enorme en el trabajo que estoy haciendo ahora, pero...*

**¿Cómo «cambiar el chip», qué es eso de cambiar el chip? [...] Que has dicho que políticos y tal te dicen que tienes que cambiar el chip.**

Pues el chip es que te tienes que... cómo es la palabra que estaba de moda antes, eso de... reciclarte. Eso es muy fácil decirlo: cambiarte el chip, reciclarte. Si tú antes has sido administrativo, y ya sabes que administrativo es imposible, métete fontanero. Jodé, pero eso... Por eso te he dicho antes el comentario, jolín, tú... no sé lo que eres ¿y por qué no eres médico? ¿Por qué no te cambias el chip tú también? «Me dices tú a mí, ¿no? (no me refiero a ti en persona, me refiero a ellos, ¿no?), tú, eres político», joé, los políticos tienen todo, ¿no?, «Cambia el chip, recíclate», «Joé, recíclate tú. ¿Por qué me tienes que pedir a mí?», y dice, «Joé, tú tienes una necesidad de trabajo, yo no». Claro. Pero... ha sido una decisión política, a mí si me hace falta un trabajo ha sido por una decisión política, no ha sido por, por... por una cosa, que de acuerdo que te tienes que olvidar, no puedes vivir toda la vida de eso, de ese recuerdo, pero bueno, a mí no me vale que me cambie el chip y que me recicle; yo me puedo reciclar pues... en una fábrica, pero no me puedo reciclar sacando piedras, ni, ni levantando pesos de 150 kilos, como he estado levantando pesos... Eso no es reciclar. [Silencio.] La verdad es que es muy bonito cuando te dicen «No, es que la gente se tiene que reciclar, se tiene que olvidar del trabajo fijo y de cómo era antes...», claro que se tiene que olvidar, pero a mí dame un trabajo digno, dame un trabajo que, que, que, jolín, que no me hagas a mí a los 45 años levantar bidones de 150 kilos... Eso no es reciclarse. Eso es malvivir, y eso es decir, o lo tomas o lo dejas. Lo que hay que hacer es pues reciclarte, es... eh... meterte en cursillos... pero que ellos te digan, no tú vas y... Aquí vas al Inem y «Apúntate, hay cursillos de lo que sea», cómo cursillos de lo que sea, yo con 45 años, qué voy a hacer. Estoy abierto a todo, a hacer todo, pero te quiero decir en cosas concretas; igual he puesto ejemplos muy extremos, ¿no?, de sacar piedras o de meterte de albañil; bueno, pero que yo estoy abierto a todo, yo he estado trabajando en [cita una empresa], he estado en una fábrica, he estado trabajando en cadena, estoy... he estado... Que no se me caen los anillos. Otra cosa es que me digan «No, si trabajo hay», claro... [...] Es eso, que... si lo quieres lo tomas, si no lo dejas. Ni se preocupan. Y ahí alguien tendría que meter mano a todo eso, a que no haya tantos abusos. Que ni se preocupan de todas esas cosas. Es que ni se preocupan.

Cuando a los trabajadores mayores se les pregunta si consideran la formación importante para acceder a un empleo, la respuesta que se obtiene es positiva, rotunda, si bien adquiere un tono generalista, abstracto. Se da por supuesto. Este supuesto choca con sus experiencias cotidianas durante los años de desempleo en los que los cursillos, cursos y conocimientos adquiridos no les han salvado del portazo. Han aprendido que ante la barrera natural de la edad, no hay nada que hacer, uno puede cambiar su profesión, poner al día los conocimientos que tiene, cambiar de domicilio, renunciar a aspiraciones salariales, etc., pero no puede influir en su edad. La formación, a partir de su experiencia real, no se percibe como un elemento que contribuya a mejorar su empleabilidad y mucho menos los cursillos que no ofrecen garantías reales de inserción laboral.

E-4: Mario (Ha sido docente en centros de Formación Profesional)

Bueno, yo que me he dedicado muchísimos años a la formación, bueno, una cosa es la formación reglada, el BUP o la FP, lo que sea, bueno, éstos son estadios educativos que la gente los tiene que hacer unos obligatorios otros no, pero, luego yo he trabajado en lo que es formación y detrás de la formación hay mucho [...], o sea, los centros que yo conozco de formación profesional, un poco formación [...], pero yo el, hombre, no sé cómo decirte, yo tengo que hacer un curso de multimedia, pero ésa es una formación instrumental, ¿no?, es como alguien que no sepa subirse al autobús ya dentro de poco, tienes que saber, pero no porque sea una formación que te vaya a abrir más puertas sino porque ya es una formación que ya es básica, imprescindible. Y, sobre todo, en eso me ha gustado la asociación esta que en eso tiene la misma idea que yo, que el cursillismo por el cursillismo no va a haber para nadie y, sobre todo, cada vez hay más analistas que están [...] de 300, de 600 horas y tal, si no tiene garantías más o menos de una inserción laboral ¿no?, o sea, que no te voy a decir que no vale para nada, porque para eso está el viejo reírán de que el saber no ocupa lugar, ¿no? y poco más, entonces estos cursillos nuevos a mucha gente le quita muchas preocupaciones. Eso no quita que si luego yo voy a trabajar a no sé qué empresa y dicen «oye, vas a coger dos meses» y me da igual, vas a ir a la cámara de comercio, haces un curso de marketing, luego tienes que ir a consultoría, lo que es un plan estratégico, oye, o como vas a trabajar en recursos humanos empápate un poco de legislación laboral, no sé qué no sé cuántos, ésa sí me parece que tiene sentido, pero la otra, bueno, como no tengo nada que hacer, pues me voy a hacer un curso de no sé cuántas horas de auxiliar administrativo y, de hecho ya, un poco todas las películas de gente que se dedica a [...], hacer un cursillo, las instituciones muchas ¿no? Cumplen su papel y dicen y «el año pasado nos gastamos 5.000 millones en formación»... los centros que lo imparten, oye, una fuente de ingresos más ¿no? y entre los dos metidos en un sándwich pues vale, pues un curso de 600 horas, pero yo creo que ese tipo de formación tendría que ir ligada a compromisos de inserción laboral posible. O sea, entiéndeme bien, no es que yo me niegue a una formación, que lo que no, hombre, no sé, lo que no haría es un curso de calderería, [...] y esas cosas no.

E-1: Eugenio.

No, en una situación así no puede haber nada positivo. ¿Positivo qué? Positivo, si te dan unos márgenes que no puedes entrar aquí, pero sí aquí, porque dices «bueno, me lo he luchado, lo he conseguido, y bueno, me olvido ahora de mi oficio y me voy a otro. Pero es que eso no ocurre, tampoco. Es que eso no ocurre. Todos quieren con experiencia. Si tú eres electricista, irás si tienes experiencia, si no, no».

Ante el choque de mensajes que reciben los trabajadores mayores, la lógica resolutive del trabajador mayor es clara: ¿Si somos viejos para trabajar para qué preparamos?

## 2. LA FAMILIA, EL ÚLTIMO RESORTE

Sin que se pueda afirmar categóricamente que esto resulte así en todos los casos, se observa que el estilo de familia tradicional del que son reflejo la generación de los trabajadores mayores, es el principal mecanismo de salvaguarda del individuo ante el riesgo que la pérdida del empleo supone en la vida de las personas.

Esto que decimos supone aceptar de antemano que el desempleo entraña unos riesgos que tienen que ver con la desestructuración de la persona y su familia, de lo que vamos a hablar a continuación es por tanto de dichos riesgos y de la manera en que la institución familiar palia la vulnerabilidad del individuo en sociedad.

Si bien la familia representa el espacio de refugio, de protección cercana clave en los momentos de crisis personal, como la derivada de la falta de trabajo, lo cierto es que los efectos del desempleo desembocan en una reestructuración familiar. Que se concreta en la movilidad tanto de las personas que cambian de núcleo familiar, como de las funciones y obligaciones adscritas a los roles dentro de una familia.

Toda forma de reorganización obliga a la persona a renovar la naturaleza o la razón de sus vínculos de parentesco y a «resituarse» frente a los demás para conseguir su reafirmación como parte integrante de la familia. En función de la forma que este cambio adopta y de cómo se interioriza la situación se pueden establecer distintos tipos de relación: de cohesión-integración, de cohabitación, de dependencia o de desestructuración.

En este proceso es clave el rol que representa la persona que pierde el empleo. Se trata del cabeza de familia que provee de los recursos económicos necesarios para el sustento de la casa, del proveedor principal. Una función que a la vez que le otorga autoridad, y le proporciona el respeto y la aceptación del resto de los miembros de la familia, conlleva una gran responsabilidad. Un deber que da sentido a la vida. Tenemos que tener en cuenta que son una generación que se han socializado en una división sexual del trabajo donde se asumía como natural que la mujer se encargase del cuidado del hogar y el hombre de enfrentarse al mundo exterior para ofrecer el sustento y la protección a la familia. Una generación que además ha sido educada según una escala de valores que le otorga a la familia un valor supremo y de carácter sagrado. Lo que explica la naturalidad con la que se asumen todos los sacrificios, incluido el personal, en aras del bienestar de la familia. De alguna manera, se diría que la conservación de la familia prima frente al hecho de pensar en uno mismo.

Vamos a hablar de la manera en que los efectos del desempleo influyen en la familia entendida esta como la familia nuclear propia, desde la perspectiva de los dos estamentos que la componen: los cónyuges y los hijos.

### **Efectos en la relación matrimonial**

La falta de empleo desencadena una serie de trastornos que originan en general una desestabilización de la relación conyugal. La forma en que se resuelvan dentro

de la pareja dependerá de la capacidad de superar una serie de problemas que tienen que ver con los efectos del desempleo en la persona y que pueden terminar o no en el deterioro de la convivencia sin que se pueda establecer una relación directa.

E-1: Eugenio (Separado).

***¿Todo esto ha cambiado la situación, tu situación familiar? Completamente, ¿no?***

*Completamente, o sea, ha dado un giro pero total, claro. Ahora, bueno, ahora ya son muchos años y ya va... eso ya del principio pues lo tienes superado. Pero claro, ahí lo tienes, dentro, luego te viene otro tema, también, fastidiado y ahí viene... (...)¿Cómo afectó a los demás miembros de tu familia todo esto? No sé, es que tampoco no, no sé, no estás en una actitud muy razonable tampoco ¿no?, entonces pues tampoco hablas mucho. Yo igual le puedo echar la culpa a no sé qué y me olvido igual de algunas cosas que son culpa mía ¿no?, no sé. Tampoco le he dado una gran importancia porque bueno, ya te digo, se han oído tantas cosas que no... ya estás un poquito frío [...], y eso es lo que me fastidia, claro. Porque sentimientos todos tenemos, pero claro, llega un momento en que no le das importancia a nada.*

***¿Cómo te sientes?***

*Pues eso, pasa esto, pues pasa, no pasa, pues no pasa. Me da lo mismo, es un poco...*

Esta situación obliga a una renegociación del matrimonio, al establecimiento de nuevos acuerdos, consensos y pactos sobre los que asentar la nueva forma que adquirirá la relación conyugal. De este proceso de negociación nacerán las nuevas bases sobre las que reedificar el proyecto de vida emprendido juntos, de común acuerdo. O bien, puede bloquearse cuando se entiende que la nueva situación no posibilita el cumplimiento del proyecto de vida previamente pactado y el mantenimiento de la unidad familiar no sirve a las aspiraciones personales de cada uno de los miembros de la pareja.

A continuación, se identifican algunos de los factores de riesgo, más significativos que inciden en la estabilidad matrimonial.

- ✓ La falta de empleo origina de forma directa la falta de recursos económicos para mantener unas condiciones de vida dignas. La presión económica se convierte así en el detonante de un clima familiar crispado, que será mayor allí donde existan cargas familiares. La mayoría de las discusiones y situaciones conflictivas por las que atraviesa la pareja tienen su origen en este factor. Ahora bien, bajo esta presión económica subyacen tensiones no estrictamente monetarias, que hacen referencia a la falta de estabilidad. Es la representación mental de un futuro caracterizado por la inseguridad y la incertidumbre lo que en definitiva provoca un estado psicológico bloqueante, ante la incapacidad de proyectar y planificar un futuro en unas condiciones económicas que obligan en todo momento a vivir al día y que taponan la posibilidad de ilusionarse y soñar con recorrer un camino que no se ve.

E-21: Vicente.

*No, si le des vueltas por donde le des viene todo al mismo sitio, que es la falta de trabajo y la falta de pelas, la cuestión económica, la cuestión económica en una familia es lo más importante que hay, porque sí puede haber mucho amor y todo lo que quieras, pero como en esta sociedad todo es dinero...*

- ✓ Otro de los aspectos que se ve afectado por la ausencia de empleo es el carácter de la persona. Ante la falta de trabajo, la desgana y la falta de interés por el entorno se apoderan del estado anímico de la persona que experimenta significativos cambios de actitud que desembocan en un tipo de conducta pasiva hacia cualquier estímulo del medio, en este caso el familiar. Es una apatía generalizada que engloba todas las reacciones del individuo con el exterior y que en la relación de pareja se manifiesta particularmente en la falta de comunicación. La persona pierde el interés por participar en la vida del otro, por compartir sus sentimientos, sus desgracias, etc. y se vuelve apática hacia el diálogo y la relación sexual como expresión íntima de comunicación.

E-1: Eugenio.

***Igual hay un tema que se ha quedado un poco colgando y, a lo mejor, pues no sé, es un poco más íntimo y si no quieres no... —No...— ...no te explayas por ahí, pero antes me ha parecido entenderte que esta situación había influido un poco en la quiebra de tu familia. ¿Tienes hijos?***

*Bueno yo, yo le doy, le doy ésa..., ese tipo de importancia o de... que sí, que puede ser. Tampoco digo que sea toda totalmente, pero vamos, que sí puede partir de ahí, y luego de ahí... Es un factor que te ocasiona todo un círculo de cosas que se van aunando y son negativas, entonces, ocurre. Pues tengo un hijo de 20 años, o sea que fíjate. En fin, te quiero decir que han influido pues en el trato con el también, pues ha influido en muchas cosas.*

***¿Para mal?***

*Para mal, claro. Si sería para bien ni lo comento, vamos [risas] y claro, yo me imagino que sí, que habrá influido.*

***O sea, ¿en qué cosas?, digo, por poner un ejemplo.***

*Pues yo qué sé, es que tú no estás bien, a ver si me entiendes, qué sé yo, pues, pues no tienes ganas de irte a la cama con la mujer siquiera, porque estás sin trabajo, cosas de esas, o sea, que son muy importantes, que son vitales, pues el sexo, o trato, el trato más cariñoso o menos cariñoso, el no sé qué y posiblemente yo haya sido el que haya fallado, claro, porque mi cosa me ronda a mí, pero la consecuencia es para toda la familia; igual no hablar, y cuando ya esto ya es muy difícil para hablar, porque es ya muy tarde, o tal, en fin. Pienso que sí, que habrá influido mucho además. Y otras cosas, claro. Pero vamos, yo pienso que sí, y hay bastantes matrimonios así también ¿eh?*

- ✓ Los efectos psicológicos del desempleo, cuando éstos se manifiestan en su grado extremo, pueden derivar en pequeñas desviaciones de la conducta y la adquisición de hábitos no saludables; como la bebida, el vagabundeo, los malos tratos, etc., que si bien no tienen por qué trascender en enfermedades de tipo patológico, influyen peligrosamente en la posibilidad de tomar el camino de una espiral de decadencia personal. Son, en general, hábitos que tienen una duración de tiempo limitada, «rachas» que se atraviesan como consecuencia el estado de shock inicial, en el que la pérdida no asumida ni esperada del trabajo provoca un sentimiento de derrumbe total de la vida. Este estado, cuando se prolonga, es el caldo de cultivo de un deterioro radical de la convivencia conyugal y germen de desestructuración familiar.

E-24: Vicente.

**¿Cuáles son los hábitos que se adquieren en el desempleo?**

*Mal, mal, te da por salir por ahí, te juntas en el bar, empiezas en el bar a beber vino, que es lo más barato, y al final terminas mal, luego vas a casa, vas con la cabeza caliente y a dormir, te levantas y venga y a dar vueltas por ahí como un sonámbulo y ése es el plan y si no, pues a dar vueltas por ahí, pero te vas a pasear y estás paseando y estás todo el rato pensando con la cabeza, de la otra forma, no sé, te lo pasas como más entretenido y piensas menos.*

## **Efectos en la relación con los hijos**

El empeoramiento del clima familiar, la presión económica, el reajuste de las condiciones de vida y todos los efectos colaterales a la pérdida del empleo por parte del cabeza de familia tienen su reflejo también en los hijos, que adoptarán distintas estrategias de adaptación o inadaptación dependiendo de diversos factores. Entre ellos resulta significativa la edad que tengan en el momento de la crisis familiar, que aparece relacionada con el momento en el que se encuentren en su trayectoria de vida particular. Una trayectoria que viene definida por unas aspiraciones educativas concretas y fundamentalmente por unas relaciones sociales en base a las cuales tendrán más o menos interiorizado el sentimiento de pertenencia a su grupo de referencia (infantil, juvenil) y unos hábitos de consumo que les permiten el acceso y pertenencia a esa particular formación social generacional con la que se identifican y que experimentan como su mundo.

Este momento de la trayectoria vital en la que se encuentran los hijos va a marcar los modos y las estrategias que adoptará el padre en su relación con ellos. Esto es así porque en la medida en que los hijos hayan podido completar sus aspiraciones educativas y de vida, en la medida en que se encuentren más cerca de la emancipación y salida del núcleo familiar, no habrá lugar al cuestionamiento del papel del padre como único responsable de proporcionar el futuro de sus hijos. Su rol familiar para con sus hijos, sus funciones de tutela y protección hasta que éstos son capaces de lograr sustentar sus vidas con sus propios medios, no se verá trastocado

y por tanto, en la medida en que ha cumplido, seguirá siendo digno de aceptación y respeto por parte del resto de miembros de la familia, en este caso los hijos, que dan por supuesto la responsabilidad de la figura del padre en su tarea de satisfacer sus deseos y expectativas, asumiendo ese supuesto casi como un derecho natural.

E-17: Sabino.

**¿Cómo es eso de estar desesperado, cómo uno se siente?**

*Bueno, es un estado en el que no se duerme, no se descansa [...] porque los nervios, la ansiedad, el no saber qué hacer, el pensar en ese momento que estás y mañana [...] hoy mal, mañana peor, y pensar en mis hijas, porque mis hijas valen para estudiar, que de momento no me han fallado una asignatura nunca, ninguna asignatura del curso y piensas, y el día que les tenga que decir yo, si sigue esto así que al instituto o a trabajar, ¿cómo lo van a aceptar?, es triste porque no puedes ni mirar a la mujer a la cara.*

**No puedes ni mirar a la mujer a la cara...**

*Claro, por vergüenza, porque es que sientes vergüenza, algo estaré haciendo mal, o algo habré hecho mal y empiezas a mirar atrás y dices, «Joe, tan burro he sido yo para llegar a esta situación hoy en día», no preví yo, es que esto iba así, tuve tiempo de haber cogido un bar cuando funcionaba, empiezas a dar vueltas y te vuelves tarumba, la mujer... en un estado de nervios que no se puede...*

De los relatos de los trabajadores mayores a este respecto, obtenemos primeramente que este es un tema que suscita mucha emotividad y en el que resulta difícil entrar en profundidad, si bien en la mayoría de los casos, los hijos o bien habían conseguido terminar sus estudios antes de la catástrofe familiar o estaban a punto de finalizarlos o incluso algunos habían conseguido un empleo. Esto se experimenta como un logro, como un éxito familiar, una meta personal alcanzada, que el padre manifiesta con expresiones de alegría y de un profundo alivio.

E-16: Juan Andrés.

**Dices que tus condiciones en casa eran...**

*Sí, pues que mi mujer ya tenía trabajo entonces, la hija ya había salido de casa porque tenía trabajo, el chaval tenía trabajo, entonces no teníamos esa carga pues que tienes que llevar, como habíamos estado unos años antes, pues que estaban los tres estudiando entonces tenías que mantener, mi mujer no tenía trabajo y de un salario solo era del que se tenía que mantener la casa, entonces, ahora ya la situación no era ésa.*

Como se deduce, no todas las familias han corrido esa suerte. Las vivencias relacionales más dramáticas aparecen en el caso de las familias en las que la presión económica es fuerte, los hijos tienen una edad escolar y se encuentran dentro de su



trayectoria vital en la etapa de la adolescencia. Período éste especialmente difícil por cuanto que los hijos atraviesan un momento de ebullición de su identidad experimentando profundos sentimientos de pertenencia a su grupo de iguales que se convierte en esta etapa en su referente más marcado en cuanto a valores, hábitos y normas. Por una parte, los hijos han vivido acorde a un modelo familiar que les proporcionaba una serie de accesos, educativos, de consumo, que les permitían integrarse y ser integrados, reconocidos y aceptados en su grupo de referencia. Los hijos pueden adoptar aquí estrategias de inadaptación, que se concretan en la negación de la realidad familiar. Los esfuerzos se van a orientar al mantenimiento de su mundo intacto, procurarán mantenerse al margen de los problemas familiares y si para ello es preciso ponerse una venda en los ojos y encerrarse en su mundo, lo harán. Por otra parte, el padre no es ajeno a la responsabilidad que tiene en lo que se refiere a las expectativas de los hijos por cuanto que él las ha proyectado en un intento por completar en sus hijos sus propias carencias.

E-17: Sabino.

*¿Qué haces, coger otra cosa, a ver si te va mejor o te va peor?, no, ya llega un momento que «Dices, bah, déjalo», y dices, bueno, si yo no aspiro a nada, si a lo único que aspiro es a un trabajo, por lo menos que el día que te jubiles te quede una jubilación, te quede algo, joé, para darle el colegio a los hijos. A mí me prohibió la familia estudiar, pero yo, si mis hijas podrían, yo quisiera que estudiarían.*

En un momento de presión económica en el que el futuro educativo de los hijos queda en la más absoluta incertidumbre, ante la posibilidad de truncamiento de las expectativas de futuro de los hijos, que puede quedar embargado, la figura del padre asume en su más profundo ser esta responsabilidad que nace de las funciones latentes atribuidas a él en el seno de la familia. Queda en entredicho pues su «autoridad» y su «dignidad» ante la familia. El hombre se enfrenta así a un doble fracaso; el que deviene de su rol de trabajador y el propio fracaso como padre.

E-17: Sabino.

**¿Cómo ha afectado esto a los miembros de tu familia?**

*Las crías no saben, las crías he procurado que no se enteren de nada [...].*

**¿Qué es lo que no saben tus hijas?**

*Mis hijas no saben lo que es, viniendo de la asistenta social...*

**¿No saben?**

*No, es que no quiero que sepan porque ...*

**¿Pero ya te ven igual que no vas a trabajar? .**

*Ya, pero..., procuro no estar en casa cuando vienen ellas.*

**¿Ellas piensan que estás trabajando?**

No sé, a su edad igual piensan que llueve maná. [...]

**Pero son mayorcitas, con 16 años ya te puedes dar cuenta, ¿no?**

*Yo creo que la saben, pero callan o y yo prefiero que sea así, porque este es el problema, el día que te puedan mandar a tomar vientos y te digan eres un inútil o eres un, que te lo digan porque la juventud, menudos son, ¿entiendes?*

Esta situación origina profundos sentimientos de angustia, miedo al rechazo de los hijos, a atisbar en ellos sentimientos de vergüenza hacia su padre, a que le vean como un «fracasado», miedo en definitiva a no ser reconocido no ya como profesional sino como padre en su núcleo familiar, miedo a ser excluido del único refugio que le queda, la familia. La estrategia que adopta el padre aquí, puede ser asimilada, al igual que ocurría con los hijos, a la inadaptación, concretada en la ocultación de la realidad. Para mantener su aceptación en la familia el padre procurará por todos los medios que esta situación afecte en la menor medida posible a sus hijos, lo último que se sacrifica, y si para ello tiene que estructurar sus tiempos de entrada y salida en la casa para evitar la realidad u ocultarla, lo hará. Nos enfrentamos aquí a dos tipos de miedo a la exclusión: el del padre que siente el miedo a la exclusión del único mundo que le queda, la familia; y el de los hijos que experimentan el miedo a la exclusión del mundo juvenil al que pertenecen. El bloqueo relacional al que llevan ambos miedos derivan en que bajo el mismo techo conviven dos realidades ajenas que no se quieren tocar.

E-17: Sabino.

**¿Tú qué crees que les puede llegar a los chavales o por ejemplo a tus hijas de la situación que tú estás viviendo? ¿No crees que si viesen cuál es la realidad y qué... las cosas que pueden pasar, tomarían otra conciencia o no sé?**

*Yo creo que la conciencia sería de fracaso... —¿Sí?— Yo creo sinceramente que sí, porque las veo, no a mis hijas, los veo a todos, a toda la juventud, y están todos abobados. Yo veo cumpleaños de críos en... críos de 12 años, y les regalan un teléfono móvil [silencio], un mocoso que no sabe ni el teléfono de su casa, [...] teléfono móvil, desde luego ¿qué utilidad han visto esos críos en esa...? Decía «Yo tengo teléfono móvil, mi padre tiene..., mi casa es... Mira qué zapatillas llevo», y viven, así, colgados de esa situación, entonces si sus zapatillas no son de la misma clase y su padre no es... ¿entiendes? [...]*

**Pero hay momentos, por ejemplo, en que esas zapatillas no se pueden pagar, no se pueden comprar.**

*Ah, pero no se compran, entonces es cuando vienen las malas caras, cuando [...] en casa no te saludan [silencio], o se viene a Bilbao otra vez un día a ver si cuela, porque yo soy malo, yo tengo mucho, no les doy, yo soy malo.*

**[Ellas] piensan que tienes mucho y que no les das...**

*Sí, sí, [...] tacaño. «¿Dónde me has visto tú estrenar a mí ropa?» «Oh, que tienes no sé cuánta ropa en el armario», y podía tener más, si no tengo más que ir a Cáritas, y me dan más ropa, saben que esa ropa es de Cáritas [...]*

**Lo saben.**

*Hombre, ¿quién la calla? «Ven conmigo, nos vamos a Cáritas a por ropa». Mis hijas, ya te digo, mis hijas son otras más en el escalón, en el escalón, hay que ser siempre el primero, de los primeros, hay que tener más que la vecina, más que su amiga, tener más que su amiga, yo creo que estudian incluso por eso, por sacar mejores notas que su amiga...*

**¿Y cómo te las arreglas tú para ocultarles este problema?**

*Ya te digo, no comentándolas, normalmente, mira, las veo poco tiempo, porque lleguen a casa, comen, marchan corriendo al colegio, vuelven, se encierran en la habitación a estudiar o se marchan con las amigas, y cuando se las antoja cenan, se meten otra vez a la cama, en casa no hay...*

**O sea, que no se enteran si estás trabajando o no estás trabajando.**

*Yo creo que ni las importa. Ellas viven en su mundo, ellas son aparte de mí y de su madre, viven en su mundo, con su madre lo único que hacen es chillar, porque su madre es la que obliga a que la habitación esté recogida, es la que obliga a que desayunen, porque sí no...*

El factor económico que puede trancar la trayectoria educativa de los hijos no es el único motivo de preocupación. En familias acomodadas, donde las condiciones de vida no se han visto seriamente afectadas, la principal preocupación de cara a la relación paternofamiliar que se establece a raíz de la nueva situación que vive la familia, tiene un componente estrictamente social. En la medida en que las necesidades económicas para los hijos adolescentes están cubiertas y no se divisa un truncamiento de expectativas personales la adaptación se da con relativa facilidad. La preocupación del padre se vuelca en los efectos que su nuevo estatus de «no trabajador» puede tener en los niños más pequeños, que se están socializando en un mundo escolar y relacional de estatus medio-alto. El miedo del padre en este caso tiene dos detonantes; por un lado la preocupación por que los niños sufran el estigma social al carecer de medios para elaborar emocionalmente lo que le está sucediendo a su padre y no sepan cómo reaccionar en su medio, y por otro, el síndrome del ídolo caído, donde la angustia nace del vértigo ante la imagen de padre que se proyecta en los hijos. Es decir, cuando los hijos se han nutrido de una representación mental del padre como un «trionfador» y esto repentinamente cae, el padre ha de adoptar estrategias que le permitan resituarse frente a los hijos, en otras palabras, renegociar los consensos sobre los que se asienta su estima y aceptación frente a los hijos. Así, en la lucha por mantener su dignidad paterna, el padre adoptará una postura activa en la relación; por un lado elaborando un discurso de desestigmatización de su situación que le permita legitimarse nuevamente ante los hijos y que puedan elaborarlo de cara a su relación con

los otros como algo normal. Y también buscando actividades, no remuneradas, que le permitan mantener y proyectar un rol activo, aunque no sea una actividad laboral. También en este caso la estrategia de estructurar los tiempos para dar apariencia de normalidad a la situación es un elemento a tener en cuenta dentro del proceso de adaptación a la situación y de cara a la relación con los hijos.

E-4: Mario.

**¿Y cómo ha afectado a la convivencia familiar?**

*No, hombre, a la convivencia familiar, yo siempre digo que dentro de la familia hay dos estamentos, uno, tu pareja y otro, tus hijos. Hombre, mis hijos yo creo que un poco más preocupados por el estigma social ¿no? [...], pero esto del paro va a ser para mucho porque casi mejor, no digo..., si digo, ya, eso sí me da un poco de miedo, pero en cuanto a mi pareja como es una optimista nata, pues en cuanto un día me da por ponerme pesimista y melancólico, pues, enseguida me corta, «venga que con todas las relaciones que tú tienes que seguro que rápidamente encuentras algo». Pero, claro, volvemos a lo de siempre, que no ha pasado el tiempo suficiente [...] Porque, bueno, yo me imagino que tendré que esperar a que el tiempo pase, vosotras que tenéis más experiencia, no digo personal, digo de entrevistas y eso. Pero, bueno, lo que te quiero decir que ya en una primera oleada no, sobre todo, lo de los críos es un poco, bueno «y ahora dónde estás».*

**¿Son jovencitos?**

*Bueno, el mayor acaba de cumplir 16 y ése menos, porque ése mientras siga existiendo gasolina super, «bueno aita no te apures» tal no sé qué, pero la pequeña que tiene 10 para hacer 11, se mueve en un cole donde el padre de una es abogado, el padre de la otra es no sé qué, el..., quiero decir, que en esta ciudad te acabas enterando de todo, pero por lo menos las crías que tienen una idea de sus padres como triunfadores y tal, de no sé qué, entonces, bueno, quizás es un poco lo que más me preocupe.*

**¿Eso te descoloca? —¿Qué?— ¿Te descoloca?**

*Me descoloca en el sentido de que, no sé cómo decirte, que todavía me estoy preparando una especie de metodología y didáctica, sobre todo para la pequeña, pues, para que ella lo vaya viviendo como una cosa normal, que se puede contar, porque, además, te quiero decir que no está afectando a su vida diaria en ningún aspecto, no, lo que hablábamos antes cuando me preguntabas si habían cambiado las condiciones ¿no? Sigue yendo al mismo cole, no va a tener, al menos en un tiempo ningún tipo de recorte ni, ni, no sé cómo decirte, si se puede hablar de la vida social de una niña de 10 años que yo creo que sí se puede hablar ¿no?, quiero decir que no hay problema en que el domingo se vaya al cine con sus amigas y se compre las palomitas y tal, pero lo que sí quiero es buscar un discurso en el sentido que a ella le deje tranquila y tal, bueno «mi padre está ahora en el paro, pero no me está pasando nada», pero vamos yo creo que es la que más, hombre, tampoco lo está sufriendo, luego ella también en su funcionamiento diario y el hecho también de salir fuera, fuera de casa, no eso del aita se queda en casa, bueno, pues estoy yendo a una asociación porque allí estoy viendo cosas, estoy aprovechando, estoy viendo cómo está el tema del empleo, estoy ayudando y tal, porque ella relaciona mucho el estar trabajando con el salir de casa ¿no? y desde ese punto de vista quiero decir que la intención mía es matar dos pájaros de un tiro.*

No podemos obviar que en la adopción de diferentes estrategias educativas y/o relacionales con los hijos intervienen factores que atañen exclusivamente a la persona como son los recursos personales de que disponga para encarar la situación y el estado psicológico en el que se encuentre a raíz de la pérdida del empleo. Sin embargo, es la presión económica el factor fundamental de riesgo de inadaptación y de quiebra en las relaciones en lo que puede suponer como embargo del futuro de los hijos.

E-17: Sabino.

*[...] Es el caso que te digo yo del colegio de las crías, han estado siempre estudiando en el colegio de las monjas y ahora resulta que empiezan los estudios en serio y ahora es cuando empiezan a valer mucho dinero, ahora están, y no le has estado dando valor, pero menudo valor si fuese siempre así, terminan la carrera, valen para estudiar, estudian la carrera, pues que estudien, pero saber que lo pueden hacer, ése es el problema...*

La dinámica que se sigue a partir de esos fenómenos desestructurantes, se concreta en un proceso de adaptación progresiva, de ajustes y reajustes dentro de la familia, que da paso a cuatro tipos de estatutos familiares.

En las familias en las que se adoptan fórmulas de **cohesión o integración** a partir de los desafíos y riesgos que supone el hecho de que el principal proveedor pierda «su» empleo, el nuevo estatuto se afianza en base a una nueva organización interna que integra de nuevo a sus miembros a través de un nuevo tipo de cohesión basada sobre todo en el apoyo emocional que proporciona la institución como tal.

La manera en que se articula esta nueva reordenación tiene una serie de características cuyo principal fundamento reside en la reafirmación de la persona en cuanto tal más que como trabajador que provee los recursos económicos para la familia. Se produce la aceptación de la persona desprovista del rol de productor a través del apoyo que los demás miembros de la familia muestran con su cariño y su amor, y esta es una de las principales razones por la que el núcleo familiar perdura sin desmembrarse.

Cuando un trabajador mayor pierde el empleo, ya lo hemos dicho antes, se hunde totalmente, este hundimiento conlleva trastornos emocionales de todo tipo difíciles de manejar. En estas situaciones la persona busca básicamente ser comprendido, aceptado en el fracaso, en definitiva, no ser cuestionada como persona al no poder identificarse ya como «trabajador», que es el papel que la sociedad le ha atribuido, y con el que se ha identificado, lo que se obtiene mediante la reafirmación de su yo, a través de la figura de la mujer que confirma que sigue estando a su lado. La mujer resulta ser así el principal resorte del marido, su único refugio en una situación en la que ya se siente demasiado viejo, demasiado inútil, relativamente aislado o desencantado. Así resulta común oír entre los trabajadores mayores frases como la siguiente: «*Mi mujer es la que más me apoyó y nadie más. Nadie, porque los demás pasan olímpicamente de, de los asuntos*».

La aceptación de su identidad individual le muestra que «producir», tal y como se entiende desde el punto de vista del trabajador que tiene empleo, no es esencial para la convivencia. Que ante la mirada del otro, desnudo, siendo el hombre que es, la persona no tiene por qué avergonzarse, a pesar de que no haya triunfado, la tristeza se haya apoderado de él, o tal y como nos lo cuentan en sus historias, sientan que ya son «nadie», tanto social o individualmente.

Resulta de todo esto que la familia se convierte en el único lugar desde donde los trabajadores expulsados del mercado encuentran su ubicación, al ser la principal fuente de afectividad y finalmente de sentido. Lo que deviene en un poderoso factor de ligazón que nutre la convivencia familiar. Por eso, cuando el resto de los colchones fallan, el trabajo, los amigos, e incluso los familiares más próximos, el sentido para vivir, que resulta ser al final el único factor que permite enderezar el manejo de la propia vida en una situación de crisis, lo proporciona la familia. Siendo sobre todo la mujer la persona sobre la que recae el peso de proporcionar el alimento emocional.

El primer gran cambio que se produce en el proceso de reordenación de la familia cuyo eje resulta ser la reintegración es por tanto el que se deriva de las funciones que asumen la mujer y los hijos en el desempeño de procurar protección en la imagen del desempleado que ha perdido su principal coraza. Una restauración de la imagen de padre o esposo que bien podía estar idealizada o disfrazada. Hay un ajuste a la realidad que gracias a factores de tipo cultural sobre todo permiten la continuidad del núcleo familiar propio basado en la realización de sacrificios que se asumen como naturales.

E-19: Juan José.

**¿Y de todo esto que ha pasado, de la situación que te encuentras ahora has encontrado algo positivo, has aprendido cosas?**

*Sí, sí, he aprendido algo que es muy importante, que a veces no le damos valor: el cariño de los de casa, el cariño de la gente que tienes: de tu mujer y de tus hijos. Eso es lo más importante, el apoyo de esta gente, el apoyo moral, porque económico no, pero el apoyo moral y el apoyo de cariño y de decir «Bueno, no te preocupes, aita, mira, a todo el mundo le pasa. Mira Fulano, mira Mengano, mira no sé quién», o sea, ya, pero, bueno, están ahí, o sea que lo vas viendo. Al principio todo fue horroroso, como digo, también se han hecho mayores, lo han visto de otra manera. Mi mujer lo ha visto de otra manera, ya está más..., que dentro de sus nervios y sus neuras y sus rollos pues está más asentada, está más tranquila, está más... Pero pienso que lo más importante de este mundo, la experiencia más positiva que yo he sacado de todo esto es que como te falle tu familia, tu entorno más cercano, te da igual todo, te da igual todo: te da lo mismo meterte en una banda de mafiosos a pegar tiros o pegarte un tiro tú y tirarte al agua, o sea, o dejarte caer, vamos, no tienes que dejarte caer. O sea, lo más importante de este mundo es el núcleo familiar; es más, yo era una persona católica, siempre lo he sido, pero a partir de entonces he sido mucho más católico o más practicante por lo menos. Lo que vas buscando al final es cariño, es comprensión, es amor, es... Dices «Bueno, lo material, sí, lo material puede venir, puede no venir, puede lle-*

gar, puede no llegar, pero si yo perdiera esto entonces sí que ya no me importaría para nada mi vida, o sea, para nada». Dices «Bueno, pierdes las cosas materiales, bueno pues igual con un golpe de suerte puede volver a que funcione de nuevo», aunque ya digo que no juego a nada, no soy jugador de... Pero como pierdas a tu familia, a tu mujer y a tus hijos, a tu entorno más cercano, entonces sí que ya no tiene ningún valor la vida, o sea, ninguno, ninguno en absoluto, para luchar ¿para qué? Porque la lucha siempre es para alguien, no es sólo para ti mismo, sino para alguien más, que además los que estamos luchando siempre pensamos los últimos en nosotros, o nosotros como los últimos en beneficiarnos de esa lucha, de esos beneficios de la lucha, se los quieres dar a los tuyos, para que tengan una mayor calidad de vida. Pero entonces si todo eso te falla y te quedas... ¿qué sentido tiene la vida?, en mi caso, cuidado ¿eh?, cada cual tiene el suyo. Muy respetable cada opinión. Para mí no hubiera tenido ningún sentido, yo te digo desde el corazón «Me tiro por la Galea o, yo qué sé, de un monte», no tiene ningún sentido. Ésa es la experiencia más favorable que he sacado de todo esto. Porque la sociedad no te va a dar nada, la sociedad, no hablo ya de la familia, de los amigos, de los parientes, los padres, no sé qué; el resto, la sociedad... ésos no te van a dar nada, se van a aprovechar si pueden, incluso, de ti, de tu situación, para ver de dónde pueden sacar alguna tajada.

**¿No te habías dado cuenta de eso antes?**

Bueno, te puedes dar cuenta, pero como estás viviendo en una situación de bienestar, lo pasas un poco por alto...

Por otro lado, si tenemos en cuenta que ha sido una generación socializada en la creencia de que la familia lo es todo, el hecho mismo de ser padre o marido, influye en la lucha por mantenerla, ya que se sienten responsables de su futuro en todos los aspectos. El anteponer la familia a su situación personal, refuerza la reordenación en la dirección de una nueva integración a cualquier precio.

En la vida cotidiana se produce una nueva distribución de roles o papeles en las actividades que competen al ámbito de la reproducción y el bienestar familiar. En numerosas ocasiones la mujer se ve obligada a buscar un empleo fuera del hogar, generalmente porque no existe otra alternativa viable a la precariedad económica que sobreviene. Al tiempo que el hombre asume pequeños papeles dentro del cuidado de la casa en colaboración con la mujer. Una transformación menos traumática en los casos en los que el consorte siempre ha trabajado ya que el hombre que convive con una mujer que ha sido ama de casa durante la mayor parte de su vida, siente que es su responsabilidad y culpa la imperiosa necesidad de la mujer de encontrar un empleo. Más si tenemos en cuenta que los empleos a los que la mujer accede tras una larga estancia en el hogar son sinónimo de «malos empleos».

Cuando se trata de familias en las que la mujer se encargaba únicamente de la organización de la casa, pueden darse situaciones en las que marido y mujer chocan en la cohabitación, bien porque la convivencia durante las veinticuatro horas del día resulta desgastante, o bien porque el hombre invade el territorio de la mujer.

E-24: Vicente.

**¿Tú dirías que han cambiado las cosas en tu familia?**

*Sí. Luego, tú estás fuera de casa trabajando y, de repente, resulta que estás todo el día en casa con la mujer, entonces ya para empezar chocas ahí más. Porque una cosa es que ella esté fuera trabajando, tu mujer está trabajando y luego cuando llega a casa se ven, que sí esto, que lo otro y ya es diferente, pero estar todo el día allí metido dándole el coñazo a la mujer, como se suele decir generalmente, pues ya me contarás, y esas cosas al final se va minando.*

La mejora del clima de convivencia mutua entre consortes se hace viable muchas veces a medida que el hombre busca otras actividades alternativas a las que realiza la mujer en el hogar, evitando así la erosión que se puede ocasionar como consecuencia de la instalación inesperada del marido en el espacio de la mujer.

El proceso de reajuste obliga asimismo a una nueva situación donde tienen lugar nuevos tipos de colaboración económica y reparto de sacrificios. En las situaciones de mayor dramatismo son los estudios de los hijos los que se ven afectados, estos renuncian a la vida de «estudiante» o bien poniéndose a trabajar, o aceptando un ritmo más moderado en su formación.

E-29: Julio.

**Cuando ya definitivamente sales, ¿se produjeron cambios en tu familia?**

*Ya te he dicho...*

**Sí, pero... quiero decir... ¿qué edad tenían entonces los hijos...?**

*A ver que lo pienso... una tenía, me parece... 14, 14 o 15, me parece, la mayor, la pequeña 11, 11 o 12 tenía entonces. Mi hija mayor quería haber estudiado, haber hecho alguna cosa y tal, y... no pudo ser. Asunto de nervios, también, claro, se ponía nerviosa y... era el ambiente también que se vivía, ¿no? Ella también, pues... es una chica bastante coherente, tanto la una como la otra, pero la otra, como era mayor, y veía, por ejemplo, cómo estaba la casa, y jamás me pidió, ¿no? Ahora sí me ha dicho, dijo, «Me hubiese gustado ordenadores y tal, haber hecho y..., pero...». Y jamás me lo pidió. Y tú lo ves, tú es que lo ves...*

**Así que tus hijas dejaron de hacer cosas porque tú...**

*Pues claro, mi hija luego estuvo ahí, en el instituto y tal, luego hizo unas prácticas y luego ya, pues nada. A ver si podía buscar trabajo, y luego mira, empezó a ir... cuando [...] sin hacer nada, pues... cuidando el crío, siendo ella una cría, tenía... 2 o 3 mesitos, y no hacer nada. La pequeña, pues le pasó lo mismo.*



E-19: Juan José.

*[...] Los hijos, uno ya está trabajando y ya está, ya; el otro aún nos queda un poquito, que ya también él irá saliendo como pueda, [...] alguna clase, alguna historia y tal. Bueno, la cosa no está tan negra, no está tan negra como al año de derrumbarse todo o a los seis meses*

**¿Y tus hijos tuvieron que hacer cosas que...?**

*Mis hijos... mi hija está estudiando, perdón, terminó la carrera y está trabajando, trabajando en una empresa. Muy bien, contenta, y además le quieren mucho, y bien. Y el pequeño sigue estudiando, al pequeño le quedan todavía dos años de carrera porque es muy difícil y tampoco te puedes matricular de todas porque, si no, cuesta un dinero, y la tienes que ir haciendo, en lugar de cinco años, le durará ocho, o sea, pero...*

En aquellos casos en que la situación económica puede calificarse como de ausencia de bienestar, la colaboración en los sacrificios que se realizan afectan principalmente al matrimonio, dándose así un estilo de vida familiar basado en la austeridad que permite salvaguardar, en la medida de lo posible, los modos de vida de los hijos.

E-24: Vicente.

**¿Tú mujer ha tenido que salir a buscar trabajo aun no queriendo?**

*Bueno, no queriendo, eso no lo sé. A mí no me lo ha dicho si es queriendo o no queriendo, ha salido.*

**¿Han dejado tus hijos o alguien de tu familia de hacer cosas porque tú estás en desempleo?**

*No, el chaval no porque el chaval gracias a la indemnización que me dieron con la invalidez le he ido pagando los estudios, por eso digo que eso se acaba. Al fin y al cabo ha terminado ya la carrera. Ha hecho la carrera de Informático, pero bueno, yo lo metí cuando lo metí y luego, claro, luego cuando me echaron, pues estaba ahogado, pero al fin y al cabo ya ha terminado y eso ya está solucionado.*

El proceso de negociación, de reajuste de las bases sobre las que se asienta la voluntad común de convivencia y de permanencia de la unidad familiar ante la quiebra del empleo del cabeza de familia, principal fuente de satisfacción de las necesidades familiares, puede derivar en una reestructuración familiar o bien en la desestructuración definitiva de la familia.

Cuando los riesgos ante la pérdida del empleo a los que aludíamos antes hacen su aparición en la familia y trastocan profundamente los vínculos conyugales más íntimos, se puede producir una quiebra en la base primaria que fundamenta la familia, cual es la relación matrimonial.

E-17: Sabino.

**¿Tu mujer trabaja?**

*Mi mujer anda enferma [...]. Ha estado en tratamiento con no sé cuánta gente, porque la Seguridad Social los escáneres y todo eso no, no le hacía nada; hemos estado con curanderos, parece que se ha curado, cogí el bar y a raíz de lo del bar otra vez volvió a estar igual. Claro, llegas a casa, no puedes hablar, no tienes ni humor de...*

La naturaleza del vínculo conyugal, que emana en su expresión más íntima del amor, queda desvirtuada ante la ausencia de comunicación íntima. El estado de apatía comunicativa, en todas sus formas, verbal, sexual, afectiva, etc., en el que se sumerge la persona a raíz del truncamiento de su vida laboral, conduce a un estado de aislamiento emocional que neutraliza cualquier intento de establecer una comunicación recíproca de sentimientos con la pareja. La persona deja de hacer partícipe de sus penas a la otra cerrando el paso al apoyo afectivo y emocional en el que encuentra su significado el espíritu de la familia, desvirtuándose la naturaleza del nexo de unión entre los miembros. En el vacío que deja esta ausencia de comunicación, de diálogo íntimo y de entendimiento se instalan el conflicto y las discusiones marcadas por el ajuste de cuentas, responsabilidades, culpas y reproches. La atribución de responsabilidades, de las que se hace eco un clima familiar crispado por la presión económica, refuerza el sentimiento de culpa del trabajador ante la imagen de «poca valía», de «haber tomado decisiones equivocadas» que le devuelve la pareja.

E-17: Sabino.

**¿Así que no habláis en casa?**

*No, porque siempre que hablamos mi mujer y yo terminamos a broncazo, claro, si nos ponemos a hablar terminamos discutiendo. «Porque tú has hecho no sé qué, porque si hubieses hecho, porque si hubieses dejado de hacer», ya pasas olímpicamente.*

**¿Y qué haces, igual prefieres estar fuera de casa?**

*Bueno, da igual porque yo las circunstancias no las olvido ni estando dentro ni estando fuera, me pongo a andar, me voy a andar, por ejemplo, con el perro por el campo y voy pensando en mis rollos y no me saca nadie de la cabeza, ni me saca yo, ni me apuro, no sé cómo decirte.*

Si a pesar de esta situación, persiste la voluntad común de mantener la convivencia familiar, ésta exige el establecimiento de un nuevo orden sobre el que asentar nuevas funciones y deberes de cada miembro de la familia. Con esto nos referimos al cuestionamiento de las funciones y supuestos anteriores que obligan a un reajuste de los roles que se concretan básicamente en la adquisición de la

mujer de un rol productivo en el seno de la familia, la participación más activa de los hijos en la economía doméstica en la medida de que disponen de recursos y la asunción de tareas de cuidado de los hijos y del hogar por parte del padre. Este nuevo consenso definido desde la voluntad común de las partes por mantener la unidad familiar aún a falta de entendimiento íntimo en la relación conyugal afecta a su vez a la naturaleza del vínculo matrimonial que adquiere un nuevo sentido. Un sentido que arraiga en la voluntad común de mantener el vínculo patrimonial; esto es, los hijos, la casa común.

E-17: Sabino.

**¿Ha empeorado esta situación tu relación con tu mujer?**

*Digamos que existe un llevarse y nada más.*

**¿Y todo por esto?**

*Claro, yo nunca he tenido problemas en casa, ni en casa cuando estaba soltero con mis padres y mis hermanos ni con mi mujer hasta ahora, pero hoy en día se enfría, se enfría mucho. Mi mujer no quiere que [...], me aguanta, pero...*

**¿Tú te sientes responsable de tu situación?**

*Yo me siento responsable, me siento responsable porque siempre te queda la cosa de que algo podías haber hecho, o quizás algo puedes hacer, pero qué...*

**¿Y qué crees que podrías haber hecho?**

*Pues no sé, cuando funcionaban los bares haberme, haber aspirado a comprar uno cuando funcionaban, o haber cambiado definitivamente y haberme metido en una empresa cuando se podía haber metido en una empresa, haber tenido más...*

Desde aquí, podemos afirmar que el tipo de familia que pacta y fundamenta un nuevo consenso en este modelo de convivencia carente de reciprocidad comunicativa y afectiva íntima, alcanza un estado o estatuto de **cohabitación**. La voluntad común de perdurabilidad de la unidad familiar descansa en intereses fundamentalmente de tipo patrimonial.

Cuando el estado conflictivo al que aludíamos antes se apodera de la relación matrimonial y no hay posibilidad de establecer nuevos acuerdos, la situación puede desembocar en la **ruptura y desestructuración** familiar. En este caso, no se encuentran elementos comunes sobre los que establecer un nuevo consenso que permita perdurar a la familia. El proyecto de vida común concretado en aspiraciones personales comunes como por ejemplo el sueño por tener un hijo, que daba sentido a la voluntad de mantener la relación matrimonial y que la legitimaba, se asfixia. Se pierde el sentido de la perdurabilidad de la familia y la ausencia de comunicación a la que hacíamos referencia antes, no permite reedificar un nuevo proyecto que permita mantener por más tiempo el nexo de unión. El peso de la presión económica y la inestabilidad laboral que no ofrece sino un futuro incierto instala a las personas en la desesperanza y las despoja de toda capacidad de alumbrar un proyecto ilusionante de futuro.

E-1: Eugenio.

*Sí, que ha habido unas épocas muy malas y que... vamos. Y otros, bueno, pues lo han superado bien, lo cual es super agradable, que lo superen, pero hay veces que no tienes capacidad para superar y punto, y se acabó, y no hay que darle más vueltas. Es así. Entonces, echas..., te enfadas... «culpas de esto, ahora esto», luego ya vas sumando todo lo que te va ocurriendo, con el transcurso de los años te van ocurriendo más cosas, más cosas, vas aumentando, aumentando y al final llega un momento, eso, lo que te digo, que ya son como muchos años y...*

**¿Tuviste que dejar tu vivienda?**

*Claro, claro. Hombre, yo pienso que si ella se iba a quedar con la hija pues lo lógico es que se queden con la vivienda, vamos, aparte de que yo no podía sufragar ningún gasto de la vivienda, porque ya estaba medio arruinado, es que, coño [riendo], cómo te ibas a quedar allí, y ella, pues bueno, estaba trabajando y esto y lo otro, y bueno, más o menos para adelante. Es lógico, no hay...*

**¿Para ti sería...?**

*Hombre, pues... para todos, hombre, un poco traumático es. Luego, también tú tienes que tener un poco de tacto a la hora de que tampoco te vean ahí hecho un cristo, como se suele decir, las lágrimas las echas a escondidas, como si diríamos ¿no? Pero, ése es otro factor que también se engulle en mi cerebro y es negativo también, ¿por qué? Porque lo estás pasando tú solo, porque si hablas con otra persona te surge de una forma así, al hablarlo, y claro, parece ser que yo estoy echando la culpa y no, tú estás razonando lo que ha pasado, lo que tú crees que ha pasado y... «bueno, bueno, tampoco será totalmente culpa de ella», por ejemplo, «si yo no digo que sea culpa de ella ni de nadie, yo sólo estoy comentando mi, mi sentimiento, lo que yo estoy viendo», ¿no? Entonces, yo lo expreso así, pero ya es un continuo toma y daca. Otro factor negativo, pues que te vas aumentando al... Entonces al final dices «no, lo dejo todo y punto» y ya está.*

Cuando el trabajador mayor se enfrenta a una quiebra de su familia ha de reubicarse frente a una nueva realidad. Ha perdido su trabajo y también su familia. Se encuentra desorientado, perdido. Los intentos por buscar una explicación a lo sucedido en su más absoluta soledad le llevan a un derrumbe emocional que no sabe manejar. Ante la ausencia de respuestas se pasa página de esta etapa sin haber elaborado emocionalmente la catástrofe en la que se ha convertido su vida. Se asume el fracaso familiar como un nuevo fracaso personal que pasará factura ante cada nuevo fracaso, del tipo que sea y por nimio que sea. Siente que ha perdido el rumbo de su vida y lo que es peor el sentido de la existencia misma. Ante la falta de recursos económicos para mantener su propia vida no le queda más remedio que tomar una decisión, también de una trascendencia vital; el retorno a su familia de origen. El **retorno al nido** a una edad en la que siente que ya tenía que tener su vida, su independencia, solucionada. De esta nueva situación emerge una nueva formación familiar con todo lo que esto supone. Un nuevo orden, nuevos consensos, sobre los que articular la convivencia y nuevos sentimientos.

E-1: Eugenio.

*[...] es en general, porque no estás a gusto, no estás... y dices «ahora ya, a partir de ahora qué» deberías de tenerlo más solucionado todo ¿no? Puesto de trabajo, tu vida ya, todo hecho, punto. Y ya no quieres nada más que tranquilidad, pues eso tampoco lo tienes, sin más. Es un poquito dramático pero bueno, es así. Y... estamos hablando de otros países y aquí también hay. Yo tengo la suerte de que vivo con mis padres que si no..., yo no estoy cobrando nada ¿eh? No tengo ayuda de nada, de nada, de nada ¿eh?, o sea, que yo no cobro nada...*

Cuando el retorno a la familia de origen se concreta en la vuelta a la casa de los padres, se integra un sentimiento de dependencia que ni siquiera el vínculo materno-filial, nexo de unión por excelencia y fuente de seguridad última, consigue neutralizar. Este sentimiento de dependencia tiene más bien un carácter social puesto que aparece fuertemente asociado a un sentimiento de vergüenza. El retorno al nido de una persona que ronda la cincuentena tiene una evidencia pública que trasciende la intimidad de la familia, por cuanto que significa socialmente que esta persona no es capaz de ganarse la vida por sus propios medios. Es el miedo al juicio social el que se interioriza a raíz de esta nueva situación y que se exterioriza en forma de vergüenza. En cuanto al sentido y naturaleza de las relaciones, el hombre desposeído de la autoridad y dignidad que le otorgaba su propia familia entra en la casa de origen adquiriendo el rol de hijo «que aporta» y donde tendrá que renegociar la autoridad con su propio padre o someterse a ella.

E-1: Eugenio.

***Y entonces ¿de que vives?***

*Entonces, yo sí..., pues ya te digo, estoy viviendo con los padres... —Sí— Pues a cuenta de ellos, mira, cómo suena, así de claro y no hay otra forma. Y ¿cómo te lo montas? Es así, sí, sí, es así. Porque bueno, si tuviera, imagino... teniendo una familia te las arreglas de aquí y de allá, o la mujer guarda por aquí, o lo otro por allá, pero yo no tengo nada, no tengo nada, y este año menos, porque este año no he trabajado nada. Entre que esperaba el currelo este y lo otro, no he trabajado nada este año, ni un solo día. Así que mira tú qué planes voy a tener, cómo me voy a plantear la vida. Al año que viene no sé..., al año que viene igual hay suerte y trabajas cinco, seis meses, trabajas cuatro, lo que sea, y te vas arreglando con eso.*

Cuando el retorno a la familia de origen se concreta en la búsqueda de apoyo y refugio entre los hermanos, tiene lugar nuevamente una reestructuración familiar pactada. En este caso en base a vínculos fraternales, que si bien están dotados de una gran intensidad son más débiles y otorgan al nuevo consenso un carácter de temporalidad. La persona en este caso asume un doble rol que se materializa tanto

en la contribución económica al mantenimiento de la familia como en la colaboración en las tareas propias del hogar. Se establece una convivencia bajo la asunción de que coexisten dos proyectos de vida diferentes dos núcleos diferenciados, de forma temporal. Su fundamento descansa en la necesidad de protección y amparo de uno de los miembros. Las relaciones están definidas desde la horizontalidad. La persona también experimenta aquí un sentimiento de dependencia familiar aunque cobra en este caso otro matiz. Sin que podamos afirmarlo con rotundidad, se intuye que este sentimiento de dependencia está asociado a la propiedad. Es decir, si bien socialmente y en concreto desde la perspectiva de la familia se acepta como norma la aceptación de la casa paterna como propia en un sentido de pertenencia a ella, no de propiedad, no ocurre lo mismo con la casa de los hermanos, que tienen su propia casa y su propia vida. Este hecho es el que a nuestro juicio y sin poder afirmarlo con rotundidad subyace al sentimiento de dependencia en este caso. Para contrarrestarlo, intentará cumplir las tareas asignadas que reafirman su integración familiar y establecerá límites al tipo de apoyo recibido aceptando únicamente el apoyo afectivo. En este límite encuentra la persona la forma de mantener su dignidad. En el aspecto más personal, ante este tipo de reestructuración familiar, la persona siente que está invadiendo la vida ajena, a la vez que se lamenta de no poder fraguar la suya propia y se siente despojada de su intimidad.

E-7: Eusebio.

***O sea, a ti te dieron los siete millones y a la calle —Y a la calle.—, ¿y de eso has estado viviendo?***

*Estoy soltero...*

***¿Vives solo?***

*No, vivo con una hermana, pero bueno, yo también contribuyo en casa, a mí nadie me da de comer gratis [...].*

***¿Quién te ha ayudado más para enfrentarte a esta situación?... a nivel de familia...***

*A nivel de familia, pues bueno... yo he sido yo solo, no es por... [...] a ellas, pero... Mi hermana también, tiene sus problemas... Todo el mundo tenemos nuestros problemas... entonces, tengo también otra hermana, pero también tiene su vida... o sea que... Eres familia, te pueden ayudar en un momento determinado, pero ellos también tienen su vida, tienen sus hijos... Tampoco vas a ser tú egoísta y acapararles a ellos para ti.*

***[...] ¿Qué fuiste, a vivir con tu hermana cuando...? Antes qué vivías, ¿solo?***

*Vivía solo [...]. Estas son cosas que son muy... que son fuertes, son duras, pero bueno, para eso son las entrevistas, ¿no?, para decirlas.*

***[...] ¿Ha tenido que hacer algún miembro de tu familia cosas que no hubieran hecho si tú hubieses seguido trabajando en tu actividad anterior?***

*No, porque... yo creo que, lo que he dicho antes, que yo soy un poco... me pierdo el orgullo, no, no, no quiero que... que mi familia se tenga que involucrar en mis temas personales, en ese aspecto de... del paro, ¿no? A niveles afectivos, o lo que sea,*

*por supuesto que sí, que son familia, ¿no?, pero... en cuestión de... de que ellas tengan que hacer algo por mí, no. Ellas tienen su vida, y encima, claro, tengo dos sobrinas que una también está como yo, pues trabajando aquí y... cinco meses y cuatro meses en el paro, cinco meses en el paro, o sea que... qué ayuda me puede dar a mí también, no sé, [...], eso es la dignidad de la persona, ¿no? [Silencio.]*

Cuando el declive de las condiciones de vida es tan grande que resulta necesario acudir fuera del núcleo de convivencia para poder sobrevivir, existen distintas alternativas según sea la situación del núcleo familiar en el momento en que el progenitor pierde su empleo. Si esta pérdida se produce en circunstancias en las que los hijos se encuentran ya emancipados, generalmente éstos se erigen en garantes del bienestar de sus padres. Ahora bien, si resulta prácticamente imposible el apoyo de los hijos, bien porque estos aún son demasiado jóvenes o bien porque sus propias situaciones personales no lo permiten, generalmente se recurre a la familia extensa como segunda opción. De lo que se deduce que la familia extensa sigue siendo un apoyo en nuestro entorno y supone, en muchos casos, el último vínculo de lealtad recíproca que le queda al trabajador mayor que siente cómo se van desmantelando todas las certidumbres y lealtades relativas al mundo del trabajo. El recurso a las instituciones comienza allí donde la familia acaba, cuando no existe otra solución que disponga de una vida digna.

El apoyo de la familia desde un punto de vista económico resulta tan necesario en esta sociedad porque la ayuda institucional no llega a cubrir ni siquiera las necesidades básicas en los casos más dramáticos. Si bien existe algún tipo de ayuda para casi todos los trabajadores mayores que se quedan desempleados, hay situaciones en las que por diversas razones cuando se pierde el empleo, sólo queda la posibilidad de confiar en la institución familiar para que no se produzca su disolución inmediata. Es el caso de las familias que pierden su casa o todo su patrimonio, cuya condición de mantenimiento se basa en el aval que otros familiares propician como garantía. No es extraño pues que la familia tenga tanta importancia como valor incuestionable, cuando lo que se juega es la desestructuración total de la persona en sociedad. Puesto que la pérdida de la morada en la que uno vive, que es a lo que se puede llegar en la situación más extrema, puede suponer la caída en la marginación de la persona sin techo.

E-19: Juan José.

*[...] gracias a ellos y a mi familia y demás, seguimos vivos y, como te digo, por lo menos tenemos un techo donde cobijarnos, porque si no hubiese sido por ellos, con todo mi agradecimiento del mundo hacia los Servicios Sociales del Ayuntamiento, pues no habiésemos podido llegar a ninguna parte.[...] Ya digo siempre además, siempre, siempre, y esto no lo voy a olvidar nunca, con la ayuda de la familia, porque si no hubiera sido por ellos, no sé que hubiera sido de nosotros, seríamos disgregados: el uno*

*allí, la otra allí, mi mujer no sé dónde y yo, pues, por otro lado. No podríamos haber seguido viviendo juntos. Porque dices «Bueno, es que tienes una vivienda tuya, por la cual no pagas ni una peseta y puedes estar allí comiendo patatas». Vale. Pero es que no tenemos ni vivienda: nos lo quitaron todo. Hay que pagar esa vivienda.*

***¿O sea que el mayor apoyo ha sido el de las familias?***

*Fundamentalmente sí. El IMI también nos ha ayudado, porque para nosotros el dinero, todo lo poco que sea, nos viene muy bien. Te digo que no tenemos gastos, no tenemos vicios, no tenemos nada, pero la familia, la familia es la que nos ha echado el capote: cuando nos tuvieron que dar el crédito bancario para coger el piso, ellos salieron de avalistas y demás.*

Las reestructuraciones familiares, al margen de los trastornos que puedan ocasionar, nos hablan en definitiva del valor y la importancia de la familia extensa como refugio último de la persona que lo ha perdido todo en la vida. Sin los vínculos paternos y fraternos la persona que se enfrenta a un truncamiento de su vida de esta magnitud, se encuentra sola en el mundo, a la intemperie, expuesta sin amarres a cualquier vaivén de la vida.

No obstante sin llegar a esta situación límite que se aprecia mejor en el caso de las personas que se quedan sin familia, se constata que la ayuda familiar sigue siendo necesaria en numerosos casos, para cuestiones vitales tan básicas como poder salir a la calle, cambiar de dentadura, etc.

De todo ello, podemos deducir que la familia emerge como el modelo de protección por excelencia que suple las funciones de tipo asistencial allí donde «lo social» como garante de seguridad para el individuo no llega. Si la tendencia a la nuclearización de la familia, modelo europeísta actual, termina por arraigar profundamente en el seno de nuestra sociedad ¿cuál es la alternativa que les queda a las personas adultas, válidas, capacitadas para subsistir por sus propios medios pero sin posibilidad de hacerlo, que no tienen la opción del paraguas familiar? ¿pueden realmente ser socialmente convertidas en sujeto de asistencialismo social paralelamente con otros colectivos como la tercera edad, los minusválidos, los niños abandonados, etc.?

### **3. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO**

El comienzo del itinerario de búsqueda de un nuevo empleo una vez que por distintas razones el trabajador mayor sufre una ruptura casi radical con su trayectoria profesional largamente consolidada, tiene distintas fases de intensidad y prioridad según sea la capacidad de resistir económicamente el desempleo, la vocación del trabajador de continuar insistiendo en su profesión o el ánimo de cada cual.

No obstante de manera genérica se puede afirmar que aquella situación en la que la búsqueda abarca cualquier tipo de empleo es la más común por las si-



güentes razones: porque la mayoría de ellos no poseen un nivel de cualificación alta que les permita poder acceder a los puestos que pueden considerarse de élite, buenos trabajos bien remunerados y en buenas condiciones, porque ha habido una interiorización previa en la creencia de que están «de sobra», en algunos casos por sus limitaciones físicas, otras porque el oficio o la actividad que realizaban desaparece, bien porque a lo largo de su vida han tenido que realizar distintos tipos de trabajo, o finalmente por decisión personal cuasi inducida.

No es tan claro que la búsqueda de empleo en cualquier tipo de actividad sea la primera opción entre los profesionales u obreros cualificados que sí disponen de cualificaciones medias altas o de tipo profesional, pero esta primera selección dura poco tiempo, abriéndose poco a poco el abanico de posibles actividades a realizar, en la medida en que la presión económica aumenta y la toma de contacto con las ofertas que el mercado dispone, anuncia ya la imposibilidad de salvar el muro de la edad.

Se trata por tanto de un proceso que comienza con una búsqueda selectiva de empleo hasta culminar en el progresivo abandono de los intentos por ubicarse en el segmento más bajo del mercado laboral. Produciéndose así la salida paulatina del circuito laboral más por desánimo y desesperación, que por el deseo real de trabajar dignificando su vida.

Uno de los momentos más difíciles de asumir durante el proceso de búsqueda es aquel en el que ante la opacidad del mercado de trabajo se tienen que enfrentar a tomar una decisión que va a marcar decisivamente el rumbo de su orientación profesional, el abandono de la búsqueda de un empleo vinculado a su profesión y la aceptación interior de la disponibilidad total para realizar cualquier tipo de trabajo. El riesgo que tienen que asumir es la pérdida de su identidad profesional, de su estatus profesional alcanzado y el inicio de un camino marcado por una «bajada de pistón» que va a significar la paulatina descomposición de todos sus logros profesionales. La angustia deviene aquí de tomar un camino que se sabe incierto y que le puede llevar a uno a instalarse definitivamente en la precariedad laboral. La persona va cediendo parcelas propias; aspiraciones profesionales, salariales, relativas a su disponibilidad y condiciones de trabajo, que creía en un principio inasumibles hasta chocar con un muro infranqueable, cual es la pérdida de la dignidad. Este proceso de renunciaciones personales toca fondo con la dignidad de la persona, algo que si bien es lo último a lo que uno se resiste a perder, tiene su precio, cual es la necesidad de subsistir. Las personas que más acusadamente manifiestan este angustioso bajar de escaleras son aquellas, como es lógico, que más habían subido en su estatus profesional y se manifiesta más claramente en las que todavía llevan relativamente poco tiempo en desempleo.

E-6: Floren (Licenciado en Ciencias Económicas. Lleva un año en desempleo).

**¿Aceptarías cualquier trabajo?**

*Hombre, aceptaría cualquier trabajo que sea, primero, lo pudiera realizar, y segundo, que fuera remunerado en su..., en sus debidos términos, vamos; o sea, yo no aceptaría ahora un trabajo por cincuenta mil pesetas, ni mucho menos.*

**¿Crees que a medida que pasa el tiempo el abanico de sacrificios que estarías dispuesto a hacer para encontrar un trabajo se va ampliando?**

*Pues yo pienso que sí. Yo pienso que sí, porque en un principio..., pues quizás te encierras en lo tuyo, pero conforme va pasando el tiempo y vas viendo que tu círculo no se está... eh... no está teniendo, vamos a decir, entrada, pues claro que se sacrificaría..., en este momento no se me ocurre qué, pero sí, tendría que sacrificar cosas.*

E-7: Eusebio (Hace siete años que perdió su empleo estable).

**En general, bueno, supongo que habrás hecho de todo, ¿no?, para buscar trabajo.**

*De todo, buf... Pues... ir empresa por empresa... En principio empecé con las aduanas que aparecían en las agencias de transporte, llamando a todas las agencias de transporte, dejando un currículum... Luego empecé ya como auxiliar administrativo... bajas el pistón, es que tú mismo te... te... ves el mercado laboral... Primero, dices, bueno, sales como muy humilla, ¿no?, tal, «Yo tengo un... tengo experiencia, tengo veinticinco años, he tenido un puesto de responsabilidad y tal...». Crees, crees tú que puedes conseguirlo, pero la vida te va... te va pegando golpes, y dices que no, que no, y bajas el pistón. Al principio, pues mandabas el currículum y, dices, «Oye, pues soy esto, y tal», pero ves que te cerraban puertas, que no, que no. Bajas, oye, pues bajando, más, más, más, y llegas un momento en que... [...] Llega un momento en que bajas y dices «Mira, lo que sea, lo que sea». Lo que sea. Es que... Eso, tú mismo a tú sitio, pues... estás rápidamente... hacen cuatro meses o tres meses que estás en el paro, estás cobrando todavía paro, entonces te encuentras con fuerza todavía «Jolín, puedo conseguir el trabajo que tenía antes, una cosa parecida...», y tal [...] que no, que te cierran puertas, te cierran puertas... Entonces dices, «Voy a pedir menos», pedir menos es que en vez de pedir un puesto de oficial administrativo, pues, de carrillero, por decirlo de alguna manera, de llevar las fotocopias y los papeles de una oficina a otra, o... yo qué sé... Y bajas, y nada, y tampoco... Esto qué es, ¿ni siquiera para esto? Entonces, oye... llegas un momento en que coges... lo que sea, el clavo ardiendo, la piedra ardiendo..., coges lo que sea. Yo estuve dos años, pues eso, intentando buscar el trabajo de lo que yo sabía hacer; pero luego ya te das cuentas de que esos dos años nanay del Paraguay, y oye, a bajar el pistón, lo que sea: mandar currículum a empresas, apuntarte a Lesaka, ahí, a laminería de Lesaka, en [...], en todas las empresas, [...] de conducir, de... yo he estado conduciendo también de... trabajando, llevando ancianos de casa a un centro de día...*

**Ahora, después de siete años, ¿tienes la misma actividad o el mismo ánimo para buscar trabajo? ¿Haces más o menos las mismas cosas que hacías antes?**

*Hay, hay... hay momentos que no, hay momentos en que... [...]. Hay momentos en que te desanimas por completo y dices «Mira, [...] y que sea lo que sea», y otros momentos te rebelas y dices «No, joé, no puede ser», pero bueno, son baches que pasas en la vida y que los pasamos cualquiera [...]. A mí, yo reconozco que tengo esos baches, que de vez en cuando me desanimo y digo, bah... Y no me voy a comer el tarro porque me va a dar algo, me va dar algo.*

La decisión de abandonar cualquier intento de búsqueda activa de empleo desde el momento inicial es atribuible en algunos casos a la conjunción de una serie de factores. Las circunstancias que favorecen esta actitud pasiva respecto a la búsqueda son sobre todo la falta de presión económica, que no obliga ya que se dispone de otro tipo de ingresos y la existencia de otras fuentes de sentido de la vida para la persona, que le atribuye al trabajo una función instrumental, cual es el medio que le permite desarrollarse como persona en otros ámbitos de la vida. Sin embargo, el detonante de una decisión de no hacer ningún tipo de esfuerzo por buscar empleo estriba fundamentalmente en la información que le llega del mercado de trabajo. El trabajador mayor observa que los logros de compañeros que se encuentran en la misma situación no se materializan más que en la consecución de empleos precarios, en los que él ve anulados todos los derechos adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional. Unos logros, pelecados a base de huelgas, posturas de fuerza frente a la patronal, que han tomado cuerpo de derecho en su conciencia otorgándole un estatus laboral al que no está dispuesto a renunciar mientras las condiciones económicas y materiales de existencia que tiene se lo permitan. Experimenta un sentimiento de rebeldía que en lo referente a la búsqueda de empleo se manifiesta en una actitud pasiva.

E-16: Juan Andrés.

**No has buscado además en el fondo.**

*Hombre, me informaba por otros compañeros que salieron a la vez que yo de lo que iban haciendo, lo que iban encontrando, y, bueno, a veces decía «Pues mejor no busco porque para encontrar eso», hay cosas que salían pues realmente denigrantes, porque si dijéramos que..., bueno, tú has estado trabajando una porrada de años, has tenido que pasar la época de huelgas, de broncas... para llegar a unos estatus laborales, unas cosas conseguidas y, de repente, que tengas que empezar con todo eso quitado de un plumazo, pero bueno, ¿esto qué es?, tanto luchar, luchar para llegar aquí y de repente resulta que ahora hay ni..., que no vale para nada, si puedes permitirte decir, pues nada, aquí desgraciadamente se llega a situaciones que no puedes, y yo como afortunadamente no me he visto en esa situación... No, que había casos extremos, uno que con una granja de cerdos por ahí y un disparate, no se si le daban de salario, no recuerdo las cifras exactas, pero tenía que trabajar nueve horas diarias incluidos los sábados, entonces, si yo acabo de estar yo acabo de estar, yo trabajaba estas horas y ganaba esto, ¿y me tengo que pasar a esto? Habrá quien tenga que decir que sí.*

Vamos a tratar de describir cómo se desarrolla el proceso de búsqueda de empleo entre los trabajadores mayores de facto, a qué lugares se acude, cuales son las impresiones que calan en esta búsqueda, qué sentimientos se crean, en definitiva, cuáles son las notas que visten este proceso por el que paulatinamente decimos se ven inducidos a la «bajada de pistón» y qué tipo de respuesta reciben del mercado de trabajo para llegar a interiorizar la certeza de que hagan lo que hacen hace falta un «milagro».

La racionalización y burocratización de los sistemas de intermediación laboral les obliga a integrar unas lógicas de actuación de cara a la búsqueda de un empleo que para algunos de ellos resultan desconocidas: «No había estas cosas en los años 60, 65. Todos tenían trabajo, no había ni oficinas de empleo, toda la gente iba...no sé, de otra manera». La complejidad de este entramado no obsta para que los trabajadores mayores se esfuercen por adaptarse e intenten utilizar todos los canales a su alcance.

Inician un recorrido en el que se tocan todas las puertas que o bien conocen por sentido común o han ido aprendiendo desde los distintos servicios de orientación a los que acuden. Se hace uso de los mecanismos o canales clásicos de búsqueda, la lectura de la prensa, el envío de curriculums, visitar empresas a pié, llamadas de teléfono a los familiares, recurrir a los amigos y conocidos, apuntarse en las distintas agencias de colocación y empresas de trabajo temporal, presentarse en el ayuntamiento etc. Ahora bien, cuando se agotan estos canales de búsqueda que no les sirven para el acceso real a un empleo y se rebelan como ineficaces, se recurre a otras vías alternativas nuevas de acceso al mundo laboral. Son aquellas que les permiten participar, como colectivo en riesgo de exclusión, en programas de inserción sociolaboral destinados a mejorar su empleabilidad y promover su inserción así como integrarse en movimientos asociativos exclusivos para ellos, cuya finalidad no es otra que localizar empleos y oportunidades de trabajo para ellos.

Uno de los canales de búsqueda que llama la atención y que ejemplifica tanto la complejidad del sistema como la «ineficacia» de las entidades mediadoras existentes con este tipo de trabajadores consiste en recurrir a empresas privadas que se dedican a buscar empleo. El trabajador que dispone de recursos para emprender esta acción opta así por contratar a un representante que se encargue de buscarle un empleo. Es decir, paga su propia reinserción.

E-4: Mario (Lleva dos semanas en desempleo).

***Así como comentabas antes que lo primero que hiciste fue llamar a familiares y amigos para darles cuenta de la situación, ¿has hecho algo más para buscar trabajo?***

*No he hecho lo clásico, lo clásico digo de anuncio o curriculum, porque primero prefiero, es decir, aunque a mí me interesa cuanto antes la reinserción laboral, por las circunstancias que te he contado antes de que cobro el subsidio y tal, bueno aunque la gente que dice tan tranquila «no, estoy cobrando el paro», a mí siempre me ha parecido una tontería porque es una hucha de la que vas sacando dinero y cuanto menos lo uses mejor ¿no? y así para una próxima vez. Pero me imagino que las circunstancias ¿no? cada vez serán mejores y yo lo primero que quiero terminar, que por eso me he puesto hasta fin de año ¿no?... —Un plazo— ... me he puesto un plazo, pero no para estarme de vacaciones sino lo que quiero es los aldabonazos que he pegado, pues, a ver si alguno resulta. Además, donde los he pegado son empresas que a mí me podrían interesar profesionalmente, donde la gente que me puede contratar pues ya me conoce, o sea, que la posibilidad de fiascos, períodos de prueba y tal, bueno, quiero decir, que está más acotado de las dos partes, del empleo y del empleado y luego porque, bueno, lo que te voy a decir me da una vergüenza horrible, pero yo en los veinte y tan-*

tos de vida profesional, tanto en el cole como en la ETT, recibía pues igual del orden de 2.000 currículos al año, que ni yo mismo los hacía caso, pues [risas] igual soy un guarro y pienso que todos son como yo, pero te quiero decir que no se hace con mala voluntad, no, pues porque te vas a lo inmediato porque en principio siempre te vas a lo urgente en vez de a lo importante y porque sé cómo funciona eso, a parte porque en el peor de los casos había pensado, igual más haciendo una inversión con mi dinero propio, irme a una empresa yo de recursos humanos con todo mi historial ¿no? Y decir, bueno, pues si vienen buscando gente de este perfil, lo que sea, es decir, pagando yo mi reinserción, en vez de estar...

### **¿Cómo?**

Ahora hay empresas de recursos humanos tipo Tell y Human y éstas en las que tú vas y dices, yo tengo 48 años, «yo he hecho esto y esto y esto y esto, y yo no quiero escribir a periódicos, mirar entre vuestra red de empresas y tal a ver si pueden necesitar una persona de mis características», te hacen una serie de pruebas y de tal y te cobran, es decir, es como si hicieran de representantes tuyos. [...] O sea, te quiero decir que me parece mucho más corto y mucho más rápido, igual, hacer una inversión económica personal para darte a conocer y para que te coloquen, pues que el tema de los currículos, pero ya te digo, yo hasta fin de año voy a esperar los aldabonazos y esas cosas.

Ya hemos hecho referencia a la existencia de un choque cultural entre las formas de acceso al mercado de trabajo que conocían los trabajadores mayores y las nuevas formas a las que se tienen que adaptar. Este choque se percibe en las experiencias concretas que se vivencian en relación a la respuesta que obtienen bien de las instituciones en las que solicitan un empleo, bien de los empleadores cuando por fin consiguen una entrevista personal.

¿Qué significa ese «adaptarse» a las nuevas formas de acceso? Lo primero con lo que se tienen que enfrentar ante las instituciones mediadoras es a un nuevo concepto, el «perfil». Una figura administrativa que resta valor a toda una vida laboral para dotarse de contenidos de tipo más personal como el sexo, la edad o las habilidades sociales. Se trata por tanto de encajar en los perfiles más solicitados por la oferta de trabajo. Así, se ven sometidos a una serie de pruebas (tests de cultura general, psicotécnicos etc.) encaminadas a establecer su perfil, que nada tienen que ver con la demostración de su «saber hacer» para el puesto solicitado.

E-17: Sabino.

[...] y cuando llegas a una empresa, por ejemplo, que he estado de ETT, te sale allí un tío como una lechuza para, para no sé, para qué te querrán, empieza a ponerte test y a ponerte rollos y qué es esto y «¿Qué ves?», qué veo, una mancha en un papel sucio, qué me pregunta a mí a ver lo que hay ahí si cuanto más te explique menos vas a entender lo que te estoy diciendo [...] él sabrá lo que significa eso, o lo que es un borrón ahí en una hoja.

### ***¿Cómo te hace sentir eso?***

*Como que estás en otro planeta, sales con un sentimiento ya que lo piensas y dices, «Bueno, ¿qué tal si me tomo un par de copas de coñac o de ginebra, así me emborracho y me olvido de esto?», vamos, yo he venido a por un trabajo y se me pone a enseñarme, a exigirme, que ya le he dicho «Oye que yo, ¿desde qué edad lleva usted trabajando?, desde los 14 años [...] pues, ¡vaya cultura que puedes tener!», la cultura que te hayas proporcionado tú leyendo o haciendo un cursillo o alguna cosa», ¿qué pasa?, yo, me pongo a escribir y yo tengo faltas de ortografía, pero es normal, no tengo ningún tipo de cultura, igual tengo más que muchos que presumen que tienen estudios y por eso yo hago faltas de ortografía y ellos lo hacen de otra manera, eso queda ahí.*

Desde la cultura de trabajo del trabajador mayor se entiende que es el período de prueba, la demostración de la capacidad para desarrollar unas tareas, el que determina las voluntades de establecer una relación contractual, tanto la del empleador que observa en el puesto de trabajo si la persona desempeña adecuadamente la labor o no, como la del trabajador, que experimenta si las condiciones de trabajo y la labor a desempeñar se corresponden con lo que le interesa. La ausencia de este marco de interacción laboral en las entrevistas denota en última instancia que en la elección del trabajador para el puesto intervienen otra serie de factores ajenos a la capacidad de la persona. Para los trabajadores mayores el mensaje es claro. De la negación a priori de cualquier oportunidad de prueba se entiende que la edad resulta ser una barrera infranqueable que atribuyen a la existencia de prejuicios entre los empleadores y los responsables de las agencias de colocación.

Estas entidades que ofrecen sus servicios de intermediación en la colocación generan un efecto de «embudo», un filtro, según criterios burocráticos que racionalizan al máximo la casación de la oferta y la demanda, de forma que el trabajador se siente despojado de su propia libertad para optar por los empleos que le interesan.

A partir de la selección previa que se hace desde las agencias de intermediación se da una exclusión de antemano de los trabajadores mayores de cara al acceso a una serie de actividades que quedan reservadas para otros grupos de edad. Este es un fenómeno que se advierte a partir de la experiencia de trabajadores que desean acceder a empleos descualificados, que necesitan trabajar en cualquier cosa puesto que las puertas para acceder a un empleo vinculado a su profesión se les han cerrado y que cuentan con una categoría y experiencia profesionales que sobrepasan en exceso los requerimientos para el puesto de trabajo que solicitan.

E-18: Antton.

*[...] por mucha experiencia que tengas, quizá porque tienes demasiada experiencia, igual es peor que tengas demasiada experiencia, todo el mundo te decía «No, es que tú para este puesto, es que tienes demasiada experiencia», quiero decir para este*

puesto de portero, de barrendero o de tal, «Joe es que esto no está a tu nivel», joe es que a mí me da igual que no esté a mi nivel, si hago esto puedo hacer lo que sea, si a mí, estoy pidiendo un trabajo, me da igual cualquiera, si yo no estaba pidiendo ningún trabajo especialmente de lo que yo sabía hacer y bueno...(....) «Jo, ¿qué hago? ¿Dónde voy?» y «¿El Instituto Nacional de Empleo me va a hacer algo, me va ayudar en algo, me va a dar ánimos, me va a aconsejar, me va a asesorar?». Vas a pedir un cursillo de cocina y te dicen que para mayores de 45 no hay nada, ni de cocina, ni de mecánica, ni de electricidad ni nada, los cursillos que da el ayuntamiento es para ese tipo de gente. Yo he estado en el ayuntamiento, he estado en el INEM, he estado en Langai, he estado en todos los sitios, pero nada; te dicen «Joe, tú nivel es muy..., en cuanto a técnica de trabajo lo que sabes y tal y cual, joe, estás muy por encima de tal», ya, pero es que yo con eso no como [risas]. Yo como trabajando, ¿de qué trabajando? Pues, no me importa trabajar de lo que sea: me dices que hay que hacer una instalación eléctrica, a mí se me enseña a hacer una instalación y te la hago, tardaré igual, más o menos, pero te la hago y no soy un manitas, pero... si hay que conducir un camión, se saca el carné de conducir camión, pero bueno...

Los canales de búsqueda de empleo que utilizan los trabajadores mayores se agotan en un ámbito geográfico limitado por sus condiciones económicas. El continuo trotar por los circuitos de búsqueda no está eximido de costos económicos que en muchos casos no se pueden soportar. La presión económica ejerce en este aspecto un estrechamiento de las oportunidades, delimitándose éstas a un entorno inmediato que en muchos casos resulta ser el pueblo o la comarca donde residen.

E-20: Agustín.

**Vamos a ver, ¿cómo es, por ejemplo, un día normal en tu vida, en qué ocupas el tiempo?**

Pues ya te digo, pues por ejemplo ayer, pues... me levanto normalmente a las 9-10 de la mañana; si haría falta, por ejemplo, que tuvieras que ir a buscar a Tolosa o lo que sea, pues me levantaría a las siete-seis de la mañana, pero como no sabes si tienes allí, no tienes conocidos..., ¿entiendes?, entonces te levantas a las nueve o diez de la mañana. Entonces me encuentro que tengo que ir al lugar más cercano de donde vivo, porque no me puedo permitir el lujo, con una vida familiar y 53.000 pesetas, de coger y decir «Bueno, me voy a marchar, por ejemplo, a Mondragón o a Ondarroa», como estuve el otro día en Ondarroa, intentando buscar de patrón. Entonces tienes que tener conocidos, ¿entiendes?; tienes que tener quien te eche una mano, porque en un buque va a haber sólo dos patrones, el principal y el que hace de ayudante. Entonces, el principal ayuda al ayudante, ¿me entiendes?, al ayudante lo lleva como conocido (un primo, un cuñado, un amigo...), ¿me comprendes? Entonces claro, si no te conocen, si no saben cómo eres, como no está la cosa... es un círculo muy cerrado, entonces, si por ejemplo hubiera bastantes barcos como en aquella época, entonces no queda más remedio que probarle al tío, a la persona, pero como es muy poco lo que hay, entonces ya quieren a

*los conocidos. Entonces, claro, vas a un sitio y te encuentras que si el autobús o el coche, o esto o lo otro y, claro, te vienes a casa con 4.000 pelas gastadas. [...] A ver lo que haces; entonces tienes que ir al lugar más cercano: yo te digo, por ejemplo, en Pasajes de San Juan, muy bien; en Trintxerpe, ¿qué hay? Aproximadamente y como mucho una docena de barcos, pero ¿quién se queda en un barco de éstos?, porque como salga de ahí, se tiene que morir; porque como salga de ahí, no va, no puede ir a ningún lado, nada, es que este contorno no tiene más. Entonces mi vida normal es ir a la mañana ahí y a la espera de un milagro, que un buen amigo o una buena persona te diga «Ven».*

Sobre la base de los distintos intentos de búsqueda de ese empleo que les salve, surgen una serie de percepciones que refuerzan sentimientos que poco a poco retardan, postergan y evitan seguir en la arena.

El miedo a enfrentarse al mercado de trabajo puede frenar la búsqueda de empleo. Es un sentimiento que bloquea a la persona y aparece claramente entre los trabajadores que han pasado la mayor parte de su vida laboral fijados a la ejecución de tareas muy específicas, descualificadas, rutinarias, características de las cadenas de montaje. Cuando pierde su empleo, la persona siente que no sabe hacer nada, que después de tantos años de trabajo no tiene un oficio que ofrecer en el mercado y lo único de lo que dispone es de su fuerza física de trabajo. En su haber queda una cultura de trabajo fraguada en las relaciones en la fábrica durante largos años de actividad, pero esto no es algo que pueda capitalizar en el mercado. Se siente paralizado y experimenta el miedo a la incertidumbre de lo que le puedan deparar las nuevas formas de trabajar. En el caso de las personas que tienen algún tipo de invalidez física el temor deviene de la creencia de que ya no son productivos y que no pueden seguir el ritmo que exigen las empresas que supuestamente se percibe que funcionan en base a la competitividad de la persona.

E-24: Vicente (Tiene una invalidez física).

***¿Y ahora mismo cómo te ves como trabajador cuando vas a pedir un empleo, por ejemplo, en la última empresa en la que has estado? [...] ¿Te ves en desventaja?***

*Sí, sí, sí, totalmente y, además, con mucho miedo, no sé el trabajo que me van a dar y si voy a poder desarrollarlo, entonces, tengo miedo de coger ir allí y no poderlo hacer y estar sufriendo, y sufriendo y al final igual me tengo que ir y, claro, ya he perdido ese trabajo y éstos igual hablan con otros, ya sabes que la gente habla, las empresas y todo esto y, al final igual, no voy a poder entrar en ninguna parte.*

***¿Sientes eso?***

*Sí lo siento sí y no me atrevo a ir hasta que cojo un día y de tanto darle vueltas, vueltas al final voy como un toro, igual, pero me cuesta mucho porque no me atrevo, fijate ahora mismo podía haber ido a buscar a otro sitio y voy a ir al mismo sitio, y ya sé de otros sitios que hay por ahí, pero no me atrevo y al final si aquí no encuentro pues al final iré, porque me lo planteo y soy muy machacón para eso, pero sí, sí, sufro mucho en ese aspecto, porque además no sé si soy capaz de hacerlo.*



E-15: Emilio (Ha participado en un programa piloto de reinserción laboral para mayores de 45 años).

***¿Hay alguna cosa que... alguna cosa positiva, que hayas aprendido... en todo este proceso... en esta nueva situación?***

*Pues sí. Sí, que... Bueno, he quitado el miedo a... he quitado el miedo a buscar trabajo, me he adaptado a toda esa... el mercado laboral..., y... y bueno, pues que he trabajado en máquinas y... Y bueno, que veo que no es tan difícil, y que... puedo llevar un ritmo de trabajo bastante fuerte... Pues bueno, lo importante es que... lo más importante es que he quitado el miedo a... a buscar trabajo.*

Durante el proceso de búsqueda se acusa a su vez un sentimiento de soledad que tiene que ver con la sensación que le queda al desempleado de que es él, con sus solas capacidades, el que tiene que recorrer el camino. El trabajador mayor que ha consolidado una larga trayectoria laboral tiene que pensar de qué modo puede volver a trabajar empezando desde cero. La respuesta a esta pregunta no se proporciona ni desde los servicios de orientación al empleo, ni desde el círculo de personas cercanas, familiares, amigos, que están dentro del segmento de trabajadores estables y se supone que disponen de información acerca del mercado de trabajo. En cualquier caso, tanto el apoyo que pueda obtener bien de los profesionales de empleo, bien del entorno de relaciones más próximo no se materializa en la orientación que él necesita. La falta de compañía que se traduce en la falta de tutorización en el «cómo hacer», deja a la persona con la sensación de un absoluto desamparo.

E-18: Anton.

*[...] yo creo que aquí el parado se tiene que buscar él la vida, hoy en día, ¡eh!, porque aquí el Instituto Nacional de Empleo no te va a hacer nada, Langai tampoco, vas al ayuntamiento, si al menos tienes más de 45 años como es nuestro caso, no tienes nada para los mayores de 45, y, además, te lo dicen claramente. Estuve con una psicóloga hablando, me tomó todos los datos, más o menos una entrevista corta, pero, bueno, me comentó que «Tu caso, hay mucha gente en tu caso también, pero, específicamente, tú tienes, lo tuyo ha sido una vida laboral encaminada a un sector y o sigues con ese sector o...». ¿Y cómo cambio y en qué me meto y qué hago y tal? Quizás falte eso también, más contacto con el parado, más contacto, más orientación y te dicen «¿Por qué no haces esto?, ¿por qué no haces lo otro?», no sólo el por qué no haces, sino ayudarle a hacerlo: «Puedes hacer esto, vas a hacer esto, pero lo vas a hacer así», igual comprometerle también al parado a que lo haga: «Vas a hacer esto, pero dentro de dos días vienes y me vas a traer el resultado de lo que has hecho», para ver si tienes algún fallo y si tengo que ir contigo o si no tengo que ir, porque igual la gente es más reacia a ir sola, igual acompañada, te estoy hablando en otros casos, igual el mío no es este caso, pero yo creo que sería conveniente.*

***¿Y tú cuando estuviste con el psicólogo qué echabas en falta para que te ayudara?***

*No, a fin de cuentas fue una charla simplemente, iba encaminado a saber qué pasos, pedían asesoramiento, pero me comentó que no, que no había nada que hacer, que a fin de cuentas me tendría que buscar yo la vida por mi cuenta, o sea que me dio un listado de empresas de trabajo temporal, otro listado del tal..., para que fuese presentándose y tal y cual y eso ya sabía yo, no hace falta que me lo diga una psicóloga todo ese tipo de cosas; igual había gente que si le hacía falta que le asesoren, que le digan, pero bueno. Y por lo demás ya te digo, sonó la campana con el anuncio de prensa de Ascodel.*

La respuesta más contundente que reciben del mercado de trabajo es el portazo. Se trata de una respuesta excluyente que da desde distintos accesos al empleo y que se manifiesta de manera objetiva en los límites a la edad que se imponen en los anuncios de prensa como en los cursillos que se ofrecen desde las instituciones públicas y entidades privadas. En ocasiones las referencias a la edad son más sutiles ya que dentro de las exigencias o requisitos que se solicitan de entre los demandantes a un puesto concreto aparecen cualidades y atributos asociados a la juventud.

Estas barreras también se manifiestan de forma subjetiva en el *vis a vis* de las entrevistas. De las experiencias de búsqueda de los trabajadores mayores se extrae la existencia de actitudes de rechazo, de falta de consideración y respeto e incluso de falta de educación hacia ellos por parte de la persona que se encarga del proceso de selección, llegando incluso al grado de desprecio y humillación de la persona. Actitudes todas ellas que denotan prepotencia y que atacan a la dignidad de la persona. En algunos casos el trabajador siente que asiste a un espectáculo teatral en el que el entrevistador representa el papel de estar interesado mientras el trabajador se ve en la tesitura de responder a una tormenta de preguntas acerca de su vida personal que carecen de sentido para el puesto de trabajo que se solicita.

**E-17: Sabino.**

*[...] Y, luego, pues he estado trabajando a sueldo hasta que ya vi que me quedé en una discoteca estaba aquí en Bilbao, salí de la discoteca y ya nada, ya imposible encontrar de lo mismo. «¿Qué edad tiene usted?, 50 años, ¿por qué no se jubila?, me cago en [...]. Sí, alguna quiniela ya hago con la idea que me toque, sobre todo para no hablar con gente como tú», pero y así dando tumbos.*

Ante este tipo de situaciones el trabajador mayor constata la existencia de prejuicios sociales que le invalidan a priori. Se supone que socialmente, a determinada edad, uno tiene que haber cumplido las expectativas de carrera profesional por las que se rige el patrón general, común. Cuando esto no encaja con la realidad laboral de la persona la imagen que le devuelve el otro, en este caso el en-

trevistador, es la del fracaso en la vida. Un mensaje que puede llegar a calar hondo en la autoestima personal hasta el punto de creérselo, proyectar esa imagen y caer en un círculo de degradación personal del que difícilmente se sale.

Ante la necesidad, en muchas ocasiones no queda otra alternativa que «tragar» con una gran carga de indignación y rabia este tipo de comportamientos. En el grado extremo este tipo de sentimientos desembocan en resentimiento, odio y violencia contenida.

Las consecuencias de este tipo de vaivenes son la desmoralización general que acaba en pesimismo y la falta de esperanza de volver a trabajar que cristalizan en el abandono paulatino de la búsqueda de un empleo. Si en un principio la búsqueda de empleo moldeaba de tal forma la vida de una persona hasta el punto de tenerla sujeta al teléfono durante días, estructurando incluso su quehacer cotidiano, llega un momento en que se pierde toda esperanza de que el teléfono suene. La eterna espera toca a su fin.

E-17: Sabino.

*Lo demás en el paro, fijate que en el paro, no me han llamado jamás y llevo 200 años apuntado en el paro. ¿Doscientos, eh? A veces hasta se me ha calentado y no he pasado ni siquiera la revisión porque para qué, si nunca te llaman para nada, vas a ver, cada equis tiempo a hablar con..., cursillos..., siempre o eres mayor o no entras dentro del cupo, no sé qué, no sé cuántos, ya te desanimas de tal manera que dices, bah, a la mierda [...].*

**¿Nunca te has planteado hacer algún curso, algo de formación?**

*Si es que te desanimas de tal manera que dices, si me va a servir, porque para lo que me ha servido los cursillos que he hecho, porque he hecho cursillos de hostelería, he estado..., he hecho un cursillo en la Asociación de Hostelería de Barakaldo, otro en la Escuela de Hostelería de Artxanda, otro de..., ¿cómo era?, pero no importa lo que sepas, importa tu edad, soy el mayor [...] Yo creo que es lo que piensan, porque si tiene 50 años y ha trabajado siempre en hostelería y no tiene un local es que, o es un borracho, o un degenerado o... Yo creo que deben pensar así.*

**¿Crees que esa es la razón?**

*Yo creo que en el fondo es eso, en el fondo, porque si no, no tiene razón de ser; si yo me pongo a trabajar en un comedor y sé trabajar y si me pongo a trabajar en la cocina, hombre, ya te he dicho que para trabajar platos condimentados con salsas y rollos [...] eso lo puedo desarrollar perfectamente, porque cuando llega una oferta de trabajo en el periódico y tal, llamas, referente a ese tema y te preguntan la edad «Bueno, sí, sí, vale gracias ya le llamaré», y jamás suena el teléfono, te tiras tres, cuatro días esperando allí a ver si suena el teléfono por casualidad y ni por casualidad. Yo creo que tiene que ser por eso, un sentimiento de rechazo, por parte de las otras personas que por la edad no quieren conocerte, porque, claro, si dices, bueno, le conozco y no, hombre, las personas las conoces y te pueden caer bien, regular o mal, pero si las conoces. No conociéndolas no te pueden caer de ninguna manera, digo yo, salvo que tengas tú una venda en los ojos y digas «50 años, bah, eso no vale para nada».*

**¿Tú crees que no vales para nada?**

*Yo me veo tan útil como el que más, para todo además, para hacer lo que sea necesario, me encantaría trabajar en lo que fuera, lo mismo coger una escoba y ponerme a barrer la calle que ayudar a cualquier persona en lo que fuera, no me daría vergüenza, trabajar en lo que sea, pero [...] y eso te va minando poco a poco, te vas aislando en tí mismo y vas, muchas veces dices, me estaré volviendo loco o seré tan imbécil, yo muchas veces me pregunto, llegas a un sitio, portazo, llegas a otro, ya no buscas más trabajo, que le den por saco, qué coño, a dónde voy a ir.*

La única vía de contacto que se mantiene abierta de cara a una posible inserción laboral es la del círculo de amistades, que se rebela como el único entramado fiable de oportunidad laboral. Después de agotar todos los canales de búsqueda al alcance de uno, en la última fase, se toma conciencia de la indisolubilidad del binomio tener un padrino y encontrar un empleo. Ser conocido dentro de un marco de referencia del trabajo a través de vínculos comunitarios que no están estructurados en función del sentido de clase sino de la familia y la comunidad a la que uno pertenece. La figura del padrino nos remite de alguna manera a una dimensión feudal del acceso al empleo. La única puerta abierta la proporciona una persona «de dentro» que habla en favor de un desempleado, familiar o amigo. Desde el momento en que se necesita una figura semejante que de fe de la bondad, disciplina y saber hacer del trabajador que demanda un empleo, no podemos sino percatarnos de la opacidad de ese lado de la esfera del trabajo que parece dibujar la imagen de un círculo cerrado de personas con los codos abiertos hacia fuera en señal de defensa.

E-17: Sabino.

*[...] es que vamos a lo mismo si hasta para ir ahí en eso, a esas empresas que hay en la parte de Erandio, eso de que cogen [...], pero si para eso hay que llevar padrinos también, llegas allí y ni te reciben, es que «Buenos días que venía a echar a ver una solicitud para trabajar; Ah..., no necesitamos nadie», vas a echar una solicitud, o preguntas a gente que está trabajando «Oye, ¿qué papeles hay que hacer para solicitar esto» y nadie se moja el culo, nadie, nadie te coge y te dice «Oye, pues espérate un momento que te traigo yo, o pregunto y traigo un pliego, o alguna cosa para que hagas...».*

Además de este sentido feudal, estas prácticas, adquieren un tinte mafioso en opinión de algunos trabajadores mayores. ¿Por qué?, porque el acceso al mercado de trabajo, cuando resulta necesario un avalista de este tipo, exige a cambio el mantenimiento de la lealtad y la sumisión al grupo como modo de protegerse frente a la amenaza de ese otro mundo representado en la figura del parado. El grupo, en el que se refuerza el «nosotros», es en sí un foco de poder que maneja y filtra

la información y tiene capacidad para decidir «quien» es merecedor de un trabajo y «quien» no.

En definitiva, el trabajador mayor se siente excluido de todos los accesos al mundo laboral. Percibe que ya no cuenta en ningún sitio y que se ha vuelto invisible a lo ojos de los demás. Se siente borrado, anulado por la sociedad. Llama la atención que este sentimiento de estar «fuera» se percibe a su vez en contraste con los que están «dentro». Es tal la fractura de la solidaridad entre los que pertenecen a ese segmento de empleo estable y los que no que los primeros parecen volver la espalda a los de fuera en un intento por objetivar la distancia que les separa. Es el «sálvese quien pueda» en un contexto de jerarquización masiva y desmembramiento de la conciencia de comunidad trabajadora.

#### 4. LO QUE LES OFRECE EL MERCADO

La precariedad relativa a los modos de trabajo deviene del modelo de capitalismo flexible que se nos está imponiendo. En su lucha por la competitividad y por lograr mayores cotas de mercado, las empresas optan por fijar un mínimo de trabajadores que permitan mantener el ritmo de producción necesariamente justo. Es cuando la demanda de trabajo en la empresa alcanza sus picos de producción más altos no soportables por la plantilla fija, bien situada, cuando echan mano de trabajadores a sueldo, dispuestos a todo tipo de horarios, ritmos, salarios, riesgos que suelen recaer en los trabajadores mayores.

Esta lógica de reducción de costes de personal no deja impasibles a los trabajadores mayores, lo que en muchos casos se vivencia como una situación en la que se entiende que las empresas sobreviven a costa de ellos. Sienten que la empresa se aprovecha de su situación de vulnerabilidad para obtener el mayor rendimiento. A la par que manifiestan vivir situaciones de explotación que sólo ven reflejadas en las películas y documentos tercermundistas. En ocasiones se identifican con el inmigrante, el esclavo, el jornalero, figuras todas ellas que ya se creían superadas en una sociedad que supuestamente ha progresado.

E-16: Juan Andrés.

***Entonces eso a ti te ha llevado a [...] ya que te lo puedes permitir, te ha llevado a no buscar trabajo, sencillamente.***

*Claro, sí, sí, a mí las condiciones..., hay ciertas condiciones que no, pero que luego no me vengán diciendo que no queremos trabajar, no es eso. Es como cuando nos acusan de racistas porque no dejamos venir a los moros o a quien sea, hombre, las cuestiones son muy relativas, por mí que vengán a trabajar, y si quieren trabajar, que trabajen, pero que les den trabajo en las condiciones que se las tienen que dar y no como esclavos, eso es lo que no se puede permitir, entonces claro «No queréis trabajar», «Sí queremos trabajar», pero que les paguen lo que les tiene que pagar, pero si resulta que yo en esas condiciones no trabajo y dicen que vengán otras personas para que sí trabajen en esas condiciones, entonces, ¿dónde vamos a ir a parar?*

Generalmente son trabajadores que ingresan como «externos» a la empresa. Son subcontratados en el mejor de los casos, por tiempo definido. Como tales trabajadores periféricos realizan servicios pagados sólo por tareas muy concretas. De manera que no están cubiertos por ningún tipo de derechos ni coberturas, es decir, no pueden ampararse en el derecho laboral, ni perciben ningún tipo de protección social.

Llevan a cabo tareas que no se identifican con su profesión, que varían de un tipo de empleo a otro, dándose así una ruptura radical con su antigua trayectoria laboral. Al tiempo que entran y salen continuamente del mercado laboral, es decir, trabajan de forma discontinua en innumerables empleos desconectados de forma salteada.

E-20: Agustín.

*[...] A partir del año 96, a mediados, es cuando caigo en... ahí es cuando empiezo a buscar, busca que te busca, una fontanería; me coge uno como oficial, primero como peón, luego como fontanero; trabajo seis meses para él... Y bueno, hasta hacer esos seis meses, pues, tardé, ya me entiendes, cuando coincidió sería sobre el 97, para que veas un poco también, es un poco largo de recordar. Hay una carga de trabajo terrible, trabajo seis meses, fin de contrato. Fuera. Vale. Otra parada biológica. Adónde voy a parar, al ayuntamiento de mi pueblo, donde vivo.*

**Perdona, cuando hablas de parada biológica estás...**

*Cuando digo parada biológica digo parado —Sin más—. Parado. Marginal. Así de claro: marginal. [...] Desde el año 96 hasta aquí; desde mediados del 96... Mientras tanto, como un loco intentar a ver; pero algo, pero, pero, claro, aparece algo... me entiendes? Por ejemplo, me llamaron para la mar, dos meses, el mes de julio y agosto; y le digo, «¿Yo qué hago con dos meses?», ¿cómo hago yo cinco años y siete meses, a ver, cómo hago yo 35 años de vida laboral, que es lo que me piden de cotización, que cotice a la Seguridad Social? [...] ¿Qué me haces a mí con esos dos meses».*

Esta temporalidad se caracteriza por períodos de contratación muy cortos (horas, días, semanas) que se producen en grandes intervalos de tiempo. Es muy común entre los trabajadores mayores, cuando narran su trayectoria reciente de los últimos años, encontrarnos con relatos fragmentados que remiten a trozos de trabajos realizados en el ciclo de un año. La temporalidad cobra un significado caótico en su narración de la vida laboral de los últimos años, tanto desde el punto de vista del tiempo como de la diversidad de trabajos que han desempeñado. Una vida laboral que incluso a sus ojos, cuando la revisan, adquiere una forma de *patchwork* carente de sentido lineal, entre lo pintoresco y lo surrealista.

E-1: Eugenio.

**¿Has rechazado alguna oferta?**

*No, no, no. Nunca he rechazado ningún trabajo. He estado pintando paredes de fuera, fachadas, si yo he hecho de todo; si ves el currículum, mira, tenía que haber traído una vida laboral. ¡Bueno!, hay una lista..., parece el Quijote. O sea que ya ves...*

E-7: Eusebio.

**O sea, tú tienes cuarenta y... ¿cinco?**

*Cuarenta y cinco años. Entonces sí... llevo siete años. Entonces, en siete años yo he trabajado dos meses, y cuando he empezado a... a más o menos a monearme, conocer [...] hace un año es cuando empecé a trabajar, pero también muy en precario: estuve trabajando en una compañía de seguridad de guardia jurado, pero una semana; te llaman una semana, te llaman un día, estás un mes sin nada, otro mes... Era una desesperación enorme, un...; le dabas vueltas al bolo y dices, «Pero bueno»; incluso ante... la autoestima tuya... estaba por los suelos. Por mucho que eras valiente, fuerte y dices, «Venga, animate Eusebio, venga», es que veías la realidad que no... y dices, «¡Jodé, si en siete años, están pasando los años, cada año eres mayor, ¿quién te va a coger? Y encima con... con la experiencia laboral que tienes, que el trabajo de aduanas era muy específico, que no lo puedes acoplar a ninguna empresa».*

Otro de los rasgos de la temporalidad se refleja en la continua renovación de los contratos concatenados. Se le ofrece al trabajador un tipo de contratación renovable mes a mes pero no se le explican los criterios de renovación. La incertidumbre en la que esto le sumerge le lleva a vivir con una ansiedad tal el trabajo que intentará poner toda la carne en el asador y mantenerse alerta día a día en la búsqueda de pistas, indicaciones, que le devuelvan un halo de esperanza de continuidad el próximo mes.

E-7: Eusebio (Recientemente ha conseguido un empleo)

**¿Cuánto tiempo llevas trabajando?**

*Pues... dos meses. Bueno, a dos meses no llega. Entonces el... en los contratos, pues en los contratos el problema es, que veo yo, es... o la incertidumbre que creo o que veo o que noto yo es la inseguridad esa que... que no te hacen un contrato, igual, de seis meses: bueno, pues seis meses estás tranquilo [...]. Cuando se va acercando pues te llega la intranquilidad, pero ahora son contratos muy... de mes en mes, que te dejan mucha intranquilidad; entonces, pues qué dices, que no sabes si te van a renovar o... El mundo del trabajo, hoy en día, y encima en las empresas privadas en general, yo, por lo que he oído, es así. Y eso te crea pues una incertidumbre, una incertidumbre y... y un... un cosquilleo, una sensación de decir «Jodé, pues este trabajo me gus-*

ta», ¿no? Lo que pasa es que, pues eso, que... que te gustaría que sería más... más tranquilidad, que no sería tan en precario.

**Ésa es... ésa es, sobre todo, igual, tu medio...**

Hombre, lo que yo busco más en la vida es más... estabilidad. Estabilidad en... yo creo que buscamos estabilidad todos, en general, cualquier persona; lo que estamos hablando, el tema concreto que es el trabajo, lo que más nos interesa a todos es la estabilidad. Tener trabajo estable. Que no sea tan corto o tan precario, de un mes, y tener esa incertidumbre que... que no sabes. Hombre, yo lo que... por los comentarios que he oído y lo que me ha comentado la subgerente, me ha dicho que está muy a gusto conmigo, de que no... de que no han tenido ninguna queja respecto a mí de parte de clientes ni de jefes ni de ni de ... Entonces, a mí me han comentado así, pero... no oficial, que yo voy a estar el tiempo ahí que quiera. Pero, claro: el tiempo que quiera, pero siempre tienes la espada de Damocles ahí, que te puede caer, y decirte «Oye, mañana no vengas».

**Y cómo vives esa... sensación de tener la espada de Damocles...**

Pues imagínate. Si lo que buscas es estabilidad, eso no tienes estabilidad, entonces te crea una... una angustia... Pero bueno, pero tienes que asumirlo, no hay otra cosa. Entonces no es decir «Oye, quiero esto», pero adónde vas, si no tienes otra cosa. Si el problema es ése: que no tienes otra cosa; tienes que tragar, tragar. Hombre, tragar dentro de una dignidad y de un respeto mutuo, ¿no?, por tu parte y por parte de ellos, pero... pero esa incertidumbre... pues, a mí me crea un... en cierta manera, cuando me pongo a pensar, pues desahogo sí me crea, bastante desahogo, [...] bueno, respiro, seis meses [...]. Pero por desgracia, hasta ahora mi vida laboral, desde que... yo venía de aduanas, desde que terminó lo de aduanas pues todo ha sido así: un mes, dos meses —Venga, cuéntame...— mes y medio, cinco días, diez días...

Otra de las exigencias de la flexibilidad es la absoluta disponibilidad de la persona para ser empleada en cualquier momento del día y de la noche, sea en fin de semana o periodos festivos y vacacionales. Es el correlato de un trabajador que es usado cuando no le queda más remedio a la empresa, cuyas oportunidades de productividad son las que marcan en última instancia la insertabilidad de la persona. De esta lógica de funcionamiento de las empresas se deduce la sobrecarga de trabajo que conllevan unos ritmos de producción al alza.

En muchos casos, los trabajadores mayores se ven obligados a aceptar unas condiciones de trabajo que califican como «infrahumanas» en el sentido de que se les requiere para tareas que conllevan una gran carga de esfuerzo físico y/o sin límites de horario. Los ritmos de trabajo que se les imponen entrañan en muchos casos la necesidad de asumir riesgos de peligrosidad e integridad física. Esto es algo que apuntala aún más la percepción del trabajador de que no interesa en absoluto su persona, sino más bien la capacidad de resistencia física y psíquica que tenga para soportar las condiciones que se le imponen. Sirve en la medida que puede. En ésa medida. En el caso extremo, una baja laboral incluso por accidente laboral podría ser causa de despido.



E-27: Armando.

**Antes de ese tiempo, antes de ese año de paro largo, habías estado en desempleo o había sido un tiempo continuado de trabajo, más o menos?**

Yo había estado trabajando en un bar, trabajé pues cerca de cinco años. Eso fue en el... 86 (una cosa así), y estuve por lo menos como hasta ahora. Entonces al no poder trabajar las doce horas que tenía que trabajar todos los días, le dije «Yo solamente puedo trabajar ocho porque...». Es que no podía porque de tanto estar ahí en las piezas lavando vasos pues me fastidié la espalda y me dijo el médico que tenía que estar como mínimo un año sin trabajar, o trabajar las ocho horas y sin... Doce, de ninguna manera, si es que tengo la espalda fastidiada desde entonces...

**¿Cuántos años tenías entonces, perdona?**

Pues yo entonces tendría... pues tengo ahora 52, calcula que fuera el 86... ¿Cuánto me da...? Pues 38 años. Y entonces como no puedo trabajar cogieron y me despidieron. —¿Así?— Así, me indemnizaron y como esto es la...

**Después de cinco años de estar en el mismo lugar, a gusto, trabajando...**

Sí, en el mismo lugar; cogieron y me despidieron. Gané el juicio, pero a mí me dieron lo que me correspondía y me tuve que ir a la calle. Así de claro.

**Así que te dijeron que ocho horas nada. —Nada—. ¿Y cómo reaccionaste en aquel momento?**

Pues ¡te quedas sin trabajo!, pues ya me dirás tú a mí, te quedas, te quedas... Pues sin trabajo. Sin trabajo.

Un salario digno podría en alguna medida aliviar esta situación para el trabajador, pero resulta que a diferencia de lo que ha sido su experiencia salarial a lo largo de su itinerario laboral, la cuantía de las retribuciones que perciben no se alejan en exceso del salario mínimo interprofesional. El coste de ganar un sueldo más elevado se atribuye únicamente al número de horas que tienen que invertir en el trabajo.

El colmo de esta lista de condiciones que solo dejan un pequeño espacio al trabajador para estampar su firma, aparece cuando se le pone en la tesitura de renunciar a sus derechos sociales. En ocasiones, para acceder al puesto en cuestión, se les obliga a firmar su renuncia a la cotización por la seguridad social o bien, con una mayor dosis de descaro, se les dice que eso queda fuera del acuerdo y punto. Ante la perplejidad del trabajador, algunos empleadores recurren al chantaje moral valiéndose de una posición de fuerza a través de frases como «o lo tomas o lo dejas» o «si tu no lo quieres hay cincuenta esperando en la cola», que les recuerda a los trabajadores que son una mano de obra en reserva.

E-17: Sabino.

Pues en el paro empecé cuando estuve en la discoteca, estaba a media jornada ya, hace..., desde que dejé el bar, estuve allí trabajando, ¿cuántos años hace? pues siete u

*ocho años que estoy dando tumbos, que llegas a un sitio y dices «¡Eh, tal...» y llegas a un..., oye, que a mí me han llegado a ofrecer, por ejemplo «¿Vienes a trabajar? Sí, bueno, pues oye, mira, Seguridad Social nada, no vas a tener tampoco obligación de venir todos los días o...». Te dan ganas de decir «50.000 pelillas, ¿con esas comes tú?», que es lo que se suelen gastar a la semana en [...] y eso sí, previamente avisado de que la Seguridad Social y eso nada.*

En otros casos, se ven sometidos a situaciones engañosas y del todo fraudulentas, tanto en lo que se refiere a la formalización de los contratos como al tipo de trabajos para los que se les demanda y las condiciones en las que se les presenta el empleo al inicio. Ante este tipo de engaños uno no puede evitar hacerse la siguiente pregunta ¿cómo serán esos trabajos para que los empresarios tengan que hacer marketing?

E-7: Eusebio.

*Tú te has tenido que sacar las castañas del fuego como has podido, tú solo, nadie te ha ayudado. Pero yo no quiero que... jolín, yo no quiero que nadie me ayude que nadie me regale nada; yo lo que quiero es ganármelo con... con mi sudor y con mi esfuerzo, pero a mí, la decisión que hicisteis vosotros cuando, cuando esto se cerró, fue una decisión política. A mí no me vale de que... de que como las aduanas han cerrado ya vosotros sobráis. Y qué, y mi trabajo dónde está; qué culpa tengo yo. ¿El bien de muchos, mal de pocos? Pues eso no es justo, no es justicia eso. Pues... imagínate cómo pude estar yo tres años, buah, tres, cuatro años y... ya porque al final dices «Bueno, no le des vueltas a la cabeza y...» haces chapuzas y... «Oye, ¿me ayudas?», sacando cuatro duros de un sitio, siempre dinero negro, nunca cotizando... Horrible. Horrible. Y siempre con amigos, «Oye, ¿vienes a echarme una mano?, te doy 10.000 pesetas». Así se tira, así sales... pero ni estás cotizando en la Seguridad Social ni nada de nada. Y empresas, incluso de aquí que, esto... hay una empresa que se llama «Zeta Seguridad»... esos son unos chapuceros de mucho cuidado; esos decirte, llamarte un viernes a las ocho y media «Oye, vete a Bergara a trabajar, a guardar una obra», vete a las ocho y media un viernes para trabajar un sábado. Vas cuando acabas, el martes o así, y te dicen «No, no, si no te podemos hacer contrato», el contrato de la Seguridad Social hay que darlo por antemano, o sea, si tú trabajas un sábado a mí me tenían que haber hecho contrato el viernes, pero como llamaron a las ocho y media... a las ocho y media está todo cerrado. Trabajar... de esa manera he estado trabajando... hum, que eso es verdad, puedes preguntarle a Txomin, que eso es así. Y llamarte a las ocho y media un día y ya sabes cómo funcionan las empresas de seguridad... «Oye, tal, que uno está enfermo, hay que cubrir el puesto como sea», a las ocho y media de la noche, «Oye, mañana vete a Bergara», irte a Bergara, pagándote una mierda, hablando mal, poniendo el coche, invierno, tienes que subir e ir hasta allá, tienes que subir el alto de [...]. Bueno, bien, pues eso son complicaciones que... que son cosas afines al trabajo, pero que luego que te digan que vas a ir a... que luego vas a ir a..., a donde tienen las*

oficinas, y digas «Oiga que he estado trabajando unos días», «Ah, ¿sí?» «bueno, pues venía a firmar el contrato y tal», «No, no, si no hay contrato», «¿Pues?», «No, porque yo ya le dije al que te llamó», «Claro, pero el que me llamó a mí no me lo dijo». O sea, como... no sé si te has enterado de eso, eso... si tú empiezas a trabajar mañana, hoy te tienen, o sea, la empresa que te ha contratado, le tienen que mandar por fax o bien presentarse en la tesorería de la Seguridad Social «Que Fulanito va a empezar a trabajar mañana», entonces ya tienes derecho, ya estás cotizando en la Seguridad Social. Pero no puede, pero imagínate que va el martes y dice (por ley, o está así estipulado por lo que sea) y «No, no, si a este trabajador le tenías que haber dado el alta el mismo día que empezó a trabajar», y si es un sábado, pues hacer todos los papeles el viernes. Pero ya vas el lunes y ya te dicen que no vale. O sea, todo es, todo es una vil operación que yo creo que están unidos hasta la Administración y la empresa privada. Porque la Administración, si ve que ha pasado eso, lo normal es que diga «Oiga usted, empresa privada, qué está haciendo usted. Está incumpliendo las leyes, las normas...», lo que sea. Y le va con una multa para que no se vuelva a repetir. Y de esos casos ha habido ¡así! ¡así!, llamarme para nochevieja; en un día de una nochevieja a la mañana, «Oye, ¿quieres venir a la noche a trabajar ahí, a Rentería a guardar?». Y qué, ¿y otra vez...? ¡Venga ya!, y para un día. Y encima te dicen, «Si tú no quieres, tengo cincuenta por detrás», claro, y encima tienes que agradecerles a ellos que te llamen, «Oye, oye, gracias por acordarte de mí», ¡ellos saben que tienen a cincuenta detrás, si tú no lo quieres, van a conseguir a otro! Y encima, encima, eso, joé, dices «gracias» porque se han acordado de mi nombre y me han llamado. Tragas... claro y como te cabrees... «Bueno, cabréate, no vas a conseguir nada... No te llamamos nunca más».

### **¿Qué sentimientos te provoca eso?**

¿Eso? [Contesta con rapidez.] Una rabia... [Con rabia.] Una... una injusticia, unas ganas de abrir la ventana y chillar... Cómo te contaría esto [...] después de los antecedentes que te he contado, ¿eh?, de veinticinco años trabajando, de la noche a la mañana decreto-ley, fuera... [golpea la mesa] de trabajar, y, y que te incorporas al mercado laboral de esta manera, sin contratos, horriblemente... ¿eh?, y encima, claro, de guardia jurado, que no eres guarda jurado, para ser guarda jurado tienes que tener un título, tienes que tener titulación; eres auxiliar, auxiliar que no tienes ningún arma, y te dejan solo en un sitio, cuando te venga un tío allá, ¿qué haces? Ni un teléfono... ¿qué haces? ¿con señales de humo? ¿con txalaparta?. O sea, hay empresas que son horribles, horribles. Yo, la experiencia que tengo ha sido horrible. Eso en cuestión de seguridad. Después estuve en... en una empresa de aquí, que eso ya es... clama al cielo. Estaba trabajando en X [ nombra una empresa], oye, vas a trabajar de noche, y de noche, genial: te sacabas un pastón, te sacabas 250.000 pelás al mes. Ahora, trabajabas, ¿eh?, estabas las ocho horas de noche, de diez de la noche a seis de la mañana metiendo biscotes en cajas; no parabas, era un trabajo duro, pero te avisaban, «Este trabajo va a ser así, vas a ganar esto», no te mentían. Yo, en X, encantado. Es duro, pero bueno, no tienes otra cosa y lo haces [...] Pues, estando trabajando en X, «Oye, mira que hay un trabajo en [otra empresa], a ver si te interesa, que va a ser bastante largo», y tal. La estabilidad y la seguridad yo es lo que busco. Y me presento allá en las oficinas, nos atiende una chica, jó, muy bien, tal y tal [...]. Me hicieron un contrato de fin de obra, pero

antes de empezar a trabajar me dijeron «Despídete de X y vienes a trabajar ya aquí mañana» [...]. Bueno. Voy a las seis y media al día siguiente de la mañana a trabajar y lo primero que me dicen, «Tú a coger la furgoneta», «Jó, pues que chollo», cojo la furgoneta... pero después resulta que... que... que no es coger ..., pero era cargar y descargar bidones de 150 kilos a pulso; un esfuerzo físico de la leche. Y me habían dicho de antemano que no era esfuerzo físico. Pagaban 80.000 pesetas. Una miseria. Pero bueno, por lo menos «El dinero me han dicho 80.000, pero bueno yo acepto yo lo que quiero es trabajar. Acepto». Pero me habían dicho que no era esfuerzo físico, y estás tú allá desde las seis y media hasta las cinco de la tarde continuamente cargando y descargando palets de 1.500 kilos, aunque metías el transpalet, pero el transpalet era de la Segunda Guerra Mundial y tenías que comer para darle vueltas al volante... Y descargar, los bidones meterlos cada uno [...], de donde estaban almacenados los tenías que descargar a... pulso, meterlo en la paleta, llevarlo y subirlo arriba, pero cuando subes arriba la furgoneta también tienes que dejarla a un lado para que la furgoneta no se la-dee; tienes que... la carga la tienes que... que... que posicionar bien, para...

**¿No era para hacer cestas?. —¿Eh?—. ¿No era para hacer cestas?**

Pues eso. Era para hacer cestas y resulta que no, que era...; o sea, mentiras todo por completo. Me di un estacazo aquí, me dió un tirón, en caliente no noté...; a las cinco me fui a casa, a las siete me empezó un dolor, un dolor, un dolor enorme, enorme, enorme..., fui al hospital, me hicieron unas radiografías, me dijeron «Joé, tú tienes un tirón ahí, una especie de pinzamiento». Me fui al día siguiente a trabajar, le enseñé el parte... «Bueno, a qué hora tienes el médico a la mañana», «Son las seis y media... pues a las nueve», «Bueno, pues a las nueve a hacerlo», «Y ¿qué hago?» «Pues haz lo mismo». Y gilipollas fui yo que hacía lo mismo, pero fíjate, con antecedentes, con radiografías, con el historial que esto y encima me dice que haga lo mismo. Bueno. Me voy al médico, viene el médico, me da la baja y le digo al encargado, me dice, «No, vete a la oficina». Voy a la oficina, «Oye, que me han dado la baja, accidente laboral», «¡Encima!, ¿accidente laboral?», «¡Cómo que encima accidente laboral!, esto yo no me lo he hecho subiendo en casa, poniendo platos en la estantería», «¡Encima accidente laboral!, ¿esto hay que avisarlo y tú no has avisado!», «Yo qué sé, a mí me ha dado un pinchazo, estoy en un almacén que estás a dos kilómetros de donde está el taller y yo qué sé si es accidente laboral o no, oye, yo no tengo ni idea», «Encima accidente... bueno, bueno, déjalo, aquí ya te avisaremos». Dos días me avisaron para ir a [...] (menos mal que había ido al hospital y me habían dado tratamiento, pero bueno), pero te quiero decir, él... a lo que voy es cómo está el mercado.

**¿Cómo te lo has encontrado tú cuando...?**

¿Yo? Horrible, horrible. He estado, esto, esto es tercermundista, esto es... luego ves la televisión y los telediarios, que si en Ruanda y eso, joé, si no hay que ir a Ruanda, si por qué coño el Gobierno Vasco o quien sea no se interesa por estas cosas. Pero qué está pasando. Joé, que esos son casos particulares míos, pero como yo, joé, habrá así, me imagino, o yo he sido el tonto que ha tenido la mala suerte de encontrarse con esos detalles, pero como yo habrá ¡así!, lo que pasa que todo el mundo se calla, ¿por qué se calla?, porque necesita trabajar. Y todo el mundo, joé, si yo recaigo y sigo aquí, a mí me da el espasmo y duro dos días. ¿Y encima sabes lo que me hicieron? Incluso estan-

do de baja, estando de baja, me echaron de la empresa. Como era un contrato de fin de obra, me podían echar cuando quieran. Pues estando de baja, «No, no, mira, como no nos interesas, fuera, y como estás en contrato de eso, tú estás de baja y que te pague la Seguridad Social». Y claro, vas a la Seguridad Social y como no has cotizado 180 días antes, la Seguridad Social te dice que nanay del Paraguay, que no te paga ni una peseta. Es el... caso concreto mío. Igual es una película para no dormir, pero es así. Cómo que, ¿y tú me preguntas que cómo me siento? Si yo creo que no hay, no hay palabras para expresar cómo te sientas, podrás llamar a todos sinvergüenzas y, y, y al final reconociendo y serenamente, si ellos no tienen la culpa, si la ley está así. Si ellos no tienen la culpa, ellos están haciendo de acuerdo a la ley, tú vas, les dices algo y si te has equivocado, si la ley está a favor de ellos. ¿Qué están haciendo para que estas cosas no pasen? ¡No están haciendo nada!

Una vez dentro el trabajador se enfrenta a otro tipo de vejaciones que le recuerdan que es un trabajador de segunda categoría. Estas percepciones vienen a través del trato que se les proporciona bien desde la dirección de la empresa o bien desde los propios trabajadores que se encuentran en distintos estamentos dentro de la empresa.

Se observan así desigualdades entre los propios trabajadores en el uso de los medios de producción y en los privilegios que se otorgan. El trabajador toma conciencia de que pertenece a una nueva clase de trabajadores, a un nuevo estatus, que va tomando cuerpo conceptual entre ellos mismos representándose como «los que vamos de prestado», «los eventuales» o «los sobrantes».

E-18: Antton.

**¿Y el resto de las condiciones laborales qué tal son?**

Yo creo que son majas, son seis horas y cuarto de trabajo al día, como eventual no tienes derecho a nada, eso está claro, como eventual no te dan ropa, la ropa que les pueden dar a los hijos, traje de agua, pues te dan traje de agua que te mojas más por dentro que por fuera, entonces ahora han sacado unos trajes amarillos chillones, vas a por un traje y: «No, no, esto es para los hijos», o sea, yo como eventual no me mojo igual que un hijo, a mí me dices que haga el trabajo, el mismo trabajo que un hijo, pero no me mojo como un hijo, ¿no? [risas], si llueve no me mojo, y ropa igual, una camisa, a los hijos les dan dos camisas al año y una camisa que jodé, yo tengo que lavar la camisa, llego a la noche la lavo, pero, claro, tanto lavar [risas], al final te dan, pero tienes que pedir...

**O sea que hay diferencias...**

Ahora nos quieren putear y para mí es muy importante porque el próximo contrato igual les digo que no, que no quiero. Nos quieren hacer trabajar los domingos...

**A los eventuales.**

A los eventuales. Entonces, yo no voy a pasar por ahí, yo necesito trabajar, pero también necesito vivir, yo no vivo para trabajar, yo trabajo para vivir, que es bien dife-

rente. Entonces, tú estás trabajando toda la semana, haciendo un esfuerzo físico importante, te llega el domingo que es el único día que tienes para estar con tu señora y con tus hijos, tus hijos, bueno, los ves poco, porque andan por ahí, pero, bueno, tienes para estar con tu mujer y estar tranquilo, aparte tienes un sábado, un domingo, por lo menos dormir, por lo menos dormir, quieres no hacer trabajo los domingos, porque quieren quitar las horas extraordinarias, ahí se metían muchas horas extraordinarias los domingos y la gente tenía que ir a trabajar los domingos, entonces ¿qué hizo el sindicato (no sé si era ELA o UGT, me parece que era ELA)? Fue a la empresa y dijo «Oye, ¿qué os parece en vez de pagar horas extraordinarias si trabajamos los domingos, libramos otro día y que lo hagan los eventuales?».

#### **Se planteó así.**

Claro y la empresa que estaba pagando por trabajar un domingo 14.000 pelás, a los eventuales les va a pagar 5.000 y el mismo trabajo, hombre, ahora, claro, luego hablas, creo que por cada turno hay un encargado, entonces te dice «Jodé, si los sindicatos están comprados por la empresa», está clarísimo, enlace sindical, fulanito y fulanito qué zonas tienen: lo mejorcito, lo mejorcito, o sea, si una zona te cuesta hacerla Dios y ayuda en el mismo tiempo y tienes, es una zona terrible, hay otras zonas que son para hacerlas tranquilamente, suavemente y tal y a los enlaces a esas zonas, entonces, ¿qué hacen? Favor por favor, y así andan. Hay otra zona que tienen un miedo los empleados de allí, los hijos ¡eh!, parece mentira: «No, no, que sí, que si nos ven», tú estás trabajando, llevan 19 años y unos malos rollos que si fulanito, porque manganito, están a disgusto, todo el día protestando todo.

E-1: Eugenio.

#### **¿Han empeorado las condiciones de trabajo ahora con respecto a antes?**

No es que hayan empeorado, porque..., diríamos, los que están fijos han conseguido unas cosas ¿no?, algunos plus de no sé qué, de por aquí, de por allá, pero la mayoría de las cosas son en dinero, y el dinero sólo no sirve, o sea, también hay que hacerlo realmente que sea en condiciones; pero los que vamos de prestado... los que vamos prestados a lo que te echen. Lo mismo estás colgado en una grúa de 40 metros de altura como, no sé que...

#### **¿Cómo es eso de los que vamos «de prestado»?**

Los que vamos para un mes o dos, éstos somos manos prestadas, es decir, que puede coger una ETT de éstas que hay, o te puede coger un taller para mandarte allí..., siempre vas de prestado. Trabajas para una empresa... Yo el año pasado en los sitios que estuve, estuve de tres, me contrató una ETT para un taller y ese taller, a su vez, me contrató y me mandó a otra fábrica a trabajar ¿eh? O sea, no es directo de la ETT al taller, no, no, luego de allí sales a trabajar para el taller. O sea, que fijate tú que tinglado. Y ahora es así el trabajo, porque talleres pequeños, la mayoría no..., o sea, donde está la gente, están mirando los gastos, que es lógico por otra parte, están mirando si es rentable el tener dos trabajadores o uno, son los únicos que se atreven a invertir un poco, los pequeños. Ahora, claro, no tienen las mismas condiciones de los grandes. En-

*tonces, la situación está así, y a trabajar doce horas... Hace dos años estuvimos montando un, bueno, una maquinaria grandísima, estuvimos dos meses trabajando doce horas todos los días, pero ni sábados ni domingos, durante dos meses. E, incluso, un sábado diecisiete horas, me acuerdo un sábado que estuve diecisiete horas ahí metido, otro veinticuatro horas, y así durante dos meses. Y luego, estoy trabajando y no puedo ni salir un domingo a tomar un vino al mediodía, pues eso también no sé cómo tomarlo. Pero claro, o estás allí o no estás. Una de dos.*

La expectativa que el trabajador tiene de ser respetado y bien tratado por la dirección emana de una cultura de trabajo en la que las relaciones entre unos y otros, trabajadores y empresarios, estaban fundamentadas en el respeto por encima de las distancias sociales que les separaban. Hacemos referencia un clima más característico de la pequeña y mediana empresa. Este vínculo entraña una importancia nada despreciable por cuanto que apuntalaba la autoestima del trabajador y desde ahí su lealtad y compromiso con la empresa. La fragilidad con que este vínculo se manifiesta hoy día queda patente, al menos con este tipo de trabajadores, a través de la percepción de un empresario más anónimo y despreocupado que no toma en cuenta a la persona, probablemente no sepa ni su nombre ni se interesa por su estado de vida. Al fin y al cabo va a permanecer sólo unos días o unas horas.

E-15: Emilio.

*Cuando llegó el momento del despido, no me lo comunicaron el empresario (el dueño de la empresa) y el director general, sino que me lo comunicó una oficinista, que... que quedaba rescindido el contrato; y ellos no me dijeron nada... Así de claro. Pues me [...] porque había bajado el trabajo, que sería una disculpa, pero bueno...*

**¿Cómo te sentiste entonces?**

*Normal, porque me lo esperaba, porque ya te has mentalizado...*

**Ya, pero el hecho de que te lo comunicase... una oficinista.**

*Muy mal, muy mal. Se lo dije a ella, y ella lo reconoció. Muy mal... de que me lo comunicase ella, sin dar la cara el... el empresario. Muy mal [...] porque entras en esas empresas y te puedes esperar pues eso, que sea... En la anterior, [...], pues entré por una ETT, y allí me comunicaron el despido por teléfono, cuando estaba en la cama (recién levantado de la cama), y... coger el teléfono la mujer y «Oye, no vengas mañana... hoy, que no..., estás despedido». Y [...] en la ETT, también ahí, encontré trabajo al día siguiente en una empresa que estuve día y medio... estaba allí, y me dijeron «Bueno, a la tarde no vengas (que hacíamos jornada partida), a la tarde no vengas, que... el que ha hecho este pedido, para el que estás trabajando en estas piezas, ha dejado de hacerme el pedido». Sería una disculpa, me supongo.*

**Todo ese... todo ese tipo de tratos, ¿cómo te hacen sentirte a ti, como trabajador?**

*¿Como trabajador? Pues que somos... no somos nada, nada; o sea, no somos nada.*

Otra de las características de un clima laboral que para los trabajadores mayores resulta desconocido es la competitividad existente entre los que forman la plantilla de la empresa, sean estos fijos o eventuales. Han estado acostumbrados a fijarse en el trabajo que realizaban más que en el resto de factores que parece que intervienen en el mantenimiento de un puesto de trabajo. El trabajo en este sentido imponía una serie de condiciones de dificultad, propias a las de la realización de un ejercicio complicado, tal vez solitario, llevado a cabo con muchos sacrificios de tipo personal o social, pero no se conocía la sensación de estar luchando por un puesto de trabajo con el compañero. Cuando se produce la pérdida del principal empleo que ha caracterizado la vida profesional, los trabajadores mayores se ven obligados a empezar de cero a una edad que supera los 45 años, lo que supone la necesidad de aprender a desenvolverse en otro ambiente diferente al que han conocido. El trabajo estable permitía el desarrollo, el dominio de la profesión de tal manera que uno podía identificarse como persona con el trabajo, encariñándose con él. Su envejecimiento a través de la quiebra de la carrera laboral desarrollada en el curso de los años, es la pérdida de la posibilidad de identificarse completamente como uno mismo es en el desempeño de un trabajo. En circunstancias en las que se establece la competencia por el empleo escaso, ser trabajador y ser persona ya no se emparejan, puesto que al no ser dueño del trabajo desde el punto de vista de las competencias necesarias en el desarrollo del nuevo oficio, el trabajador carece de la autoridad suficiente para ser él mismo. Perciben que el miedo a la pérdida del empleo está imponiendo la transformación de las condiciones en las que se trabaja y en el modo en que uno se maneja en dichas circunstancias.

E-20: Agustín.

***Entonces, vamos a ver, cuando estabas trabajando, ¿cómo te percibías a ti mismo cómo trabajador?***

*Como una persona normal. Lo que pasa que lo que no podía concebir era que el compañero que estaba al lado era mi relevo; porque yo me di cuenta que en el mundo laboral... yo, claro, yo venía... en los barcos pesqueros yo estaba al mando de ellos, entonces yo me comportaba pues como una persona; no tenía que tener envidia de ellos claro, porque nadie podía suplir mi puesto —Eras el patrón—, yo era el patrón, estaba al mando del buque. Para mí la marinería... el jefe de máquinas para mí era un compañero, igual que yo, pero el jefe de máquinas a lo suyo y yo, como jefe del buque, ¿me entiendes?, como capitán del buque... Y nunca he [...] a nadie, con educación, con esmero y el que se me pasaba de la raya, pues, le paraba los pies. Bueno. Pero cuando entro a trabajar en tierra me encuentro con que tanto a nivel de la construcción como a nivel de montaje pues yo veía que el compañero que estaba al lado era... pero un bicho de mucho cuidado, solamente por el miedo que tenía a perder el puesto en el cu-relo.*



***O sea, que los problemas en el clima laboral empezaron cuando estabas en tierra. ¿Los veinte años, veintiuno... —Veintiuno—, los veintiún años que estuviste en la mar, ésos fueron buenos? ¿Estabas a gusto con tu trabajo entonces?***

*Sí, ahí lo único que tienes es navegar, que es cielo, mar y agua y gaviotas y [...] pescado. Pero una vida un poco... pues, si quieres allí, un poco triste. Depende de cómo la asumas, yo no la asumí nada mal.*

***[...] Y cuando ya cambias de trabajo, ¿cómo reaccionas tú a la situación de tener que empezar a trabajar en otro trabajo?***

*Mal, con mucho miedo. Mucho miedo. Claro, te encuentras con que eres un tío que tienes estudios y tal, pero, claro, no sabes ejercer aquella profesión [...] ¿entiendes? Yo, a pesar de que no era muy ducho en la materia en el currelo, pues, claro, estaba con el socio y el socio era el que me protegía. [...] Y la parte técnica la hacía él; y luego ya la parte técnica pues, poco a poco, también aprendí yo. Pero por ejemplo en una oficina o en una [...] no puedes avanzar tú. [...] Y claro, era un oficio que había gente buena... y la mayoría de ellos yo he conocido gente... pero cómo puede ser posible esto; ver a un tío cómo coge un tubo y para aquí, bah, venga, y yo me hago dos al día y yo me hago no sé qué... ¿Qué pasa con esta gente, aquí no se puede trabajar como humanos? Todo era eso.*

## **5. OTRAS ALTERNATIVAS DE TRABAJO**

Durante los largos períodos de desempleo que atraviesan los trabajadores mayores, el trabajo sumergido, lo que comúnmente se entiende como «chapuzas», resulta ser la única fuente de ingresos o cuando menos complementaria si se dispone de la ayuda familiar. Si bien en la mayoría de los casos estas actividades representan una tabla de salvamento, no son consideradas como trabajo sino como una ayuda. Un sistema informal establecido en base a vínculos en la comunidad de vecinos, amigos y conocidos en base al cual se establecen acuerdos más solidarios que mercantiles. De manera informal lo que se formaliza es un trueque. El trabajador «le echa una mano» al vecino para descargar un camión, rasear una lonja, hacer obras en la vivienda y a cambio éste le da mil duros.

En lo que se refiere al autoempleo, en el caso de los trabajadores mayores, es en el común de los casos una solución por la que se opta como última alternativa. Salvo aquellas personas que durante su trayectoria laboral han trabajado alguna vez por su cuenta, cuando la ruptura obliga a cambiar de profesión y buscar un nuevo empleo, el empleo por cuenta propia es la última opción que les queda tras el recorrido de búsqueda por cuenta ajena. No es una opción elegida en libertad, sino impuesta por la situación. Difícil y complicada de realizar porque no existe un capital, y arriesgada en sus consecuencias. Por eso la vivencia de la creación de un proyecto laboral propio es de precariedad. El autoempleo en estos casos no tiene un sentido de proyecto de futuro ilusionante sobre el que construir una nueva carrera laboral, sino una vía de cotización por cuenta propia que permite en todo caso asegurar la cuantía de la pensión por la que han estado largos años cotizando y no se vea reducida a mínimos en los últimos años de vida laboral.

E-8: Eduardo (Tras el cierre de la empresa en la que trabajaba y varios intentos sin éxito de buscar trabajo por cuenta ajena, decide, con 58 años, montar una empresa junto con otros compañeros de trabajo que se encontraban en la misma situación).

*¿En el futuro?, pues, te lo voy a explicar. Montamos esta empresa, a ver qué podíamos sacar, sabiendo que no iba a ser ningún negocio, haciendo simplemente cubrir gastos y poco más. Me di de alta en autónomos para seguir cotizando, y la idea mía es, la idea mía era, ya veremos a ver lo que sale, era seguir cotizando en autónomos todo lo que pueda mientras mi situación económica me lo permita para jubilarme a los 65, bueno, y a los 65 me jubilan, no es que me jubile yo. Si no puedo llegar ahí y me tendré que jubilar antes perdiendo ese 8% anual, después de haber estado cotizando al máximo desde hace 30 años, 35 me parece que llevo, de repente te jubilas al año que viene perdiendo ese 8% y si yo la casco a mi mujer le dan el 45% o el 60%, pues tampoco tiene mucha gracia. Entonces un poco la idea era ésa, poder seguir con la empresa, ir cubriendo gastos, seguir cotizando hasta el año... La vida laboral nuestra [...] está acabada en esta situación, o sea si la empresa donde llevas trabajando dieciséis/diecisiete años trabajando de repente se va abajo, es difícilísimo que tú te vuelvas a montar, entonces si estás trabajando en una empresa y vas aguantando hasta tener otro trabajo y tal, pues pasan los años y te jubilas, te jubilan y, bueno, tienes, tienes una vida bien afortunadamente, o sea sí.*

El empleo protegido es otra forma de trabajo que viene siendo habitual entre los trabajadores que sobrepasan los 45 años. La cuasi práctica imposibilidad de encontrar un trabajo en el mercado laboral formal acaba por relegar a estas personas a proyectos y programas que actúan como apoyos en forma de muletas en la reinserción laboral. Estos paraguas protectores resultan así indispensables para la realización efectiva de algún tipo de empleo y viene erigiéndose en norma entre aquellos que por motivo de algún tipo de invalidez laboral, ni siquiera toman en cuenta la posibilidad de volver a encontrar un empleo que no sea ayudado. Es pues una opción necesaria para todos aquellos que poseen algún tipo de déficit insalvable en una situación de competencia de empleos. Bien sean déficits de tipo físico, relativos a la falta de «empleabilidad» o problemas derivados de la pertenencia a grupos muy vulnerables.

## 6. CÓMO SE ENFRENTAN A ESTAS SITUACIONES

La pregunta que cabe ahora sería ¿cómo estos trabajadores «aceptan» trabajar en las condiciones de trabajo descritas? Partiendo de la premisa de que la necesidad de comer impone la aceptación de cualquier actividad que suponga un ingreso económico, en realidad no existe tal aceptación. Esta serie de experiencias del trabajar se viven con rechazo, se recela absolutamente del mercado de trabajo hasta llegar al punto de soñar con el día en el que puedan disponer de una seguridad económica mínima para poder subsistir sin tener que poner en venta su dignidad.

En el horizonte laboral la única meta que se persigue ya a través del empleo es la de proteger el empobrecimiento de la vejez. El trabajo no tiene ya otra finalidad diferente de completar los años de cotización que a uno le faltan para siquiera poder vivir la vejez con dignidad. Aunque puedan sentir que a sus 45 años se encuentran en lo mejor de su capacidad profesional, van despidiéndose de su profesión, de la satisfacción y aspiraciones profesionales, de su estatus de trabajador, de sus derechos laborales tan duramente peleados, finalmente de las esperanzas de encontrar un trabajo digno, hasta que así llega un momento en que le dicen «adiós» al mercado de trabajo.

Este adiós es un adiós profundamente sentido, simbólico. En la realidad, el abandono paulatino del mercado de trabajo depende de cómo se correlacionen las condiciones económicas particulares con el significado que adquiere el trabajo como estructurador de la vida de la persona. De hecho, si a un trabajador mayor que tiene profundamente asumida su despedida del mercado laboral se le pregunta si estaría dispuesto a realizar un trabajo digno, la respuesta se expresa con un rotundo «sí».

E-19: Juan José.

***¿En las distintas entrevistas que hayas hecho por motivos de trabajo cómo te han respondido?***

*Bueno, mira, cuando se trata de trabajo basura, como yo te digo, perfectamente, no sé si por [...] imagen o qué, porque, bueno, «[...] va a hacer, va a deshacer [...] no se preocupe que le vamos a dar un cursillo porque le interesa, seguro, seguro que le va a interesar. Venga, el lunes a las ocho [risas]», y te encuentras rodeado de tus nietos: «¿Qué hago yo aquí?», y te empiezan a hablar de cómo funciona el seguro combinado de no sé qué, y dices «Tas, seguros», pues ¿qué haces? Ir el primer día porque ya estás, pero el segundo día ya no vas. No vas porque sabes de qué se trata, porque a pesar de todo, cuando estás tan desesperado, dices «Bueno, voy a probar, aunque sea esto, a ver qué hay, a ver qué es, vamos a ver, igual resulta que nos podemos ganar un duro». Y pruebas con una empresa. Yo con una empresa de éstas de seguros, como te digo, me tire tres meses, sin sueldo, ni gastos pagados, ni historias. Yo tenía que poner mi coche porque además me mandaron a trabajar a Vitoria. Todos los días sube y baja a Vitoria, haces clientes a puerta vacía, a tocar las puertas, y luego convéncelos de que se tienen que hacer una seguro porque de lo contrario están perdidos, están medio muertos ya [risas] risas y tal. [...] Estás harto de hacer entrevistas en trabajos basura, porque, claro, tú cuando llegas a un sitio, ves la publicidad, dice «Se requieren comerciales, excelente retribución a convenir» y tal y no sé qué, vas, llamas por teléfono y te dan una cita, quedas, vas y después te das cuenta de que te están vendiendo una moto sin ruedas, y las ruedas las tienes que poner tú. No, señor, yo vengo aquí a trabajar para ganar dinero, no a que ganen ustedes solos, o sea, estoy harto de hacer visitas de trabajos basura, pero basura propia, así, tal cual, o sea, basura, basura, ves que lo que quieren es explotarte, explotarte, exprimerte, exprimerte hasta que tú mismo te vayas. [...] Una carpeta con los boletines, los contratos, parabá parabá, pum, ¡hala!, a hacer seguros. ¿Pero esto luego nos queda como cartera? ¿Puedo aprovechar lo que haga y tal? No,*

*no, no, la cartera se la queda la empresa y...». En ese momento te dan ganas de darle un sopapo y decirle «Pero no me llames «imbécil». ¿Yo voy a ser tu siervo, o qué? ¿Tu negro para que te lleve el...? No, hombre, no se puede jugar así con las personas. Eso hazlo con un muchacho de 16 años, que igual ni lo entiende, pero conmigo ya no, yo ya he pasado esa etapa».*

¿Qué significa un trabajo digno para un trabajador mayor? La primera condición indispensable que tendría que tener es la estabilidad. No hablamos de una eventualidad estable, sino una estabilidad capaz de neutralizar todas las incertidumbres en el trabajo y que permita así estabilizar la propia vida. Hacer planes de futuro personal y familiar. Un trabajo cuyos ingredientes permitan proyectar y dar rienda suelta a los sueños contenidos, maniatados, en el presente. Hablamos de sueños reales no fantasías, que tienen que ver con derechos fundamentales como una familia, una casa. Desprenderse del vivir al día con un futuro hipotecado. Y llegados a este punto por qué no, no tener que merecer y ganarse a pulso el derecho a la vida.

E-7: Eusebio.

**¿Ahora mismo aceptarías cualquier trabajo?**

*Sí, un trabajo digno, sí [...].*

**¿Qué condiciones tendría que reunir para ser digno?**

*Estabilidad. [...] El dinero... tampoco quiere decir que tampoco vas a trabajar rogado, pero tampoco pido... ni trescientas ni cuatrocientas, que no, ¿qué un trabajo de ochenta?, pues ochenta. Pero que sea digno, y que tengas una estabilidad, y que te dé una... una estabilidad, una tranquilidad. Decir «Tengo un trabajo, tengo un futuro por hacer, tengo, puedo tener futuro, puedo... en el nubarrón, una luz que se me abre en el camino», eso es lo que quiero yo. [Silencio.] Yo lo que quiero es eso, que... ver una luz, al final del camino, ver una luz y decir «Coño, por ahí puedo ir», entonces... Pero es que ahora está todo negro, negro, negro; enciendes una luz momentánea que es lo que digo yo, lo que dura una pila.; el trabajo dura dos meses, es una luz... lo que dura una pila. A mí lo que me gustaría es eso, pues tener el horizonte, plantearme la vida, realizarme a mí mismo en ciertas cosas, que sé que no me he realizado, pues, por ejemplo, en tener intimidad, en vivir, en poder compartir mi vida con alguien, que no la puedo... Encontrar una persona, que puedes encontrar, y compartir... «Adelante, vamos a intentar vivir juntos», [...]. Eso, eso te crea una incertidumbre y una, una... inseguridad tremendas. [Silencio.] Es así.*

No pretendemos dejar la idea de que los trabajadores mayores no están dispuestos a renunciar a nada. ¡No! Al contrario. Están dispuestos, para poder subsistir, a todo. A realizar cualquier tipo de trabajo, socialmente infravalorado, a meter las horas que se les exijan, a desplazarse, a aprender, a cumplir en el trabajo, a recibir pagas en lugar de salarios, a no protestar, a correr riesgos, asumir peligros

y responsabilidades que no les corresponden, etc. Pero no nos equivoquemos. «Eso no es trabajar», «Yo quiero trabajar para vivir, no vivir para trabajar». Ante unas reglas de juego que le convierten en un factor más de producción, en una pieza de reserva prescindible según el ritmo de producción, el trabajador jugará sus cartas; pondrá encima de la mesa su disponibilidad para todo, pero él, su persona no será jugada. Salvará para sí sus lealtades, sus compromisos, su identificación con el trabajo que desempeña, su sonrisa, su alma, hasta el punto de convertir el trabajo en algo completamente instrumental.

## 7. EL ESTILO DE VIDA DEL PRECARIZADO

Las nuevas condiciones de precariedad en el empleo tienen un efecto directo en las condiciones de vida del trabajador mayor y su familia que se verán abocados a «adaptarse» a un nuevo estilo de vida. Una nueva cotidianeidad marcada por nuevos hábitos alimenticios, de consumo, de relación con el entorno que ejercerán sinergias a modo de círculo vicioso del que resultará muy difícil salir.

Partiendo de la premisa de que la situación de la mayoría de trabajadores mayores que se analizan en este apartado se caracteriza por una ausencia de recursos económicos significativa, de hecho la mayoría reciben algún tipo de subsidio en el mejor de los casos. Se observan no obstante diferentes niveles de precariedad económica dentro de este mismo colectivo en función de varios factores como son, el tipo de cobertura social, el tiempo que se lleva en desempleo, las cargas familiares, el apoyo familiar y el tipo de empresas en las que se ha trabajado.

El primer nivel correspondería a aquellos trabajadores más privilegiados cuyas condiciones de vida no han sufrido grandes alteraciones a pesar de disponer de menos recursos económicos.

Los cambios, en este tipo de trabajadores se sufren más desde un punto de vista subjetivo en el sentido de que ha producido una caída desde un nivel de vida considerado como bueno a otro en el que los recortes afectan sobre todo al margen de bienestar. En estos casos la pérdida de capacidad adquisitiva limita sobre todo a la vida social, a la frecuencia de las salidas con los amigos cuando esto supone un gasto. Lo que se produce es la toma de conciencia de que sobreviene una situación cargada de cierto riesgo, con lo cual la persona se ve en la tesitura de administrar la economía familiar e integrar la noción de previsión ante un futuro laboral incierto. La capacidad adquisitiva permite mantener el mismo nivel de vida, pero se elimina la idea de que uno puede consumir productos que no son realmente necesarios.

E-19: Antton.

### ***¿Desde el punto de vista económico dirías que vives peor que antes?***

*Ahora en este momento que estoy trabajando estoy viviendo bien, se puede ahorrar, estamos trabajando mi mujer y yo, se puede ahorrar porque no tengo gastos, no tengo vicios, el coche ni lo toco, suelo andar con la moto del chaval, normalmente, pero no es... periódico no compro, tabaco no fumo, fumaba, ya lo dejé, y, bueno, el*

único vicio es la comida, la comida del día tampoco es... y alguna cosilla. Ya te he dicho que soy cazuelas y me gusta meterme en la cocina y hacer la comida para toda mi familia, quizás si hay una festividad, si hay lo que sea, quizás eso viene de mi abuela, que fue cocinera en su día. Y, bueno, ya se me ha ido... se me ha ido la pregunta.

**No, pero quiero decir que tú has notado que tu calidad de vida ha descendido.**

Ha descendido, no. En este momento trabajando como estoy ahora, no ha descendido, ahora estoy bien, ahora, yo cuando estaba en X estaba infinitamente mejor, ¿por qué? Porque tenía un sueldo en condiciones, tenía unas comisiones, tenía tal. Lo que gano ahora yo hace 15 años lo cobraba de calle, vamos, más que ahora, mucho más, pero yo tampoco me quejo por eso, no soy muy ambicioso, no, a mí el dinero la verdad es que..., 100.000 pesetas, 100.000 pesetas, no valoro, para mí no tienen un valor, el valor que tienen es el del día a día, quizás porque nunca me ha faltado tampoco, faltado: decir que no tengo, no he estado nunca a cero.

**Al trabajar tu mujer...**

Exactamente. Y, bueno, el desempleo, comisiones que he cobrado por aquí, siempre he cobrado algo, hemos pasado, pues eso, que te puedes ir de vacaciones, pues no me he ido de vacaciones, en vez de ir a comer a un restaurante pues no me he ido a comer a un restaurante, ésa es la privación que he tenido, pero para el día a día, se ha podido aguantar. Hombre, podía haber tenido más cosas, con ambición, claro, lógicamente, un coche mejor o... yo qué sé, un montón de cosas, pero que no. Yo para mí si no tengo, tampoco me importa, yo con que tenga para comer ya me vale.

Dentro de este mismo grupo de trabajadores privilegiados respecto de las situaciones más dramáticas habría otro escalón en el que el recorte de la vida social afecta a la capacidad de consumo de un estilo de vida que ya de por sí se puede considerar sencillo. Los efectos se traducen en las posibilidades de mantener las mismas relaciones con la familia, las posibilidades de mejora de la casa, las vacaciones, salir a cenar con la pareja, el mantenimiento de hobbies, etc. Se trata de los trabajadores que aún pueden mantener ciertas condiciones de vida de relativa dignidad gracias a lo que han venido ahorrando durante su etapa como trabajadores estables.

E-23: Jesús ( Era operario de una gran empresa)

**¿Y qué tal era la situación económica entonces? —¿Cómo?—. ¿Qué tal era la calidad de vida? ¿Cómo vivíais?**

Yo lo único que te puedo decir es que yo todo lo que tengo hoy en día lo hice entonces, bien sea a costa de meter horas o no sé, pero se ganaba bien, se ganaba bien, se ganaba bien, se trabajaba bastante pero se ganaba bien, se trabajaba igual un poco más duro que hoy en día, menos adelantos tecnológicos, digamos, pero bien, ganaba bastante.

## **Ir sobreviviendo**

Esta situación se caracteriza en primer lugar por la dependencia de la asistencia social para vivir. La falta de los ingresos económicos que proporcionaría un empleo obliga a estas personas a llamar a las puertas de las instituciones de protección social para cubrir las necesidades más básicas; como alimentación, mantenimiento de la vivienda, vestido y calzado, salud, transporte, etc. La ayuda familiar se convierte así en la fuente principal de ingresos que soporta el mantenimiento de la vida. Aunque esta ayuda permite mantener unas condiciones materiales de existencia mínimas no resulta suficiente para determinados momentos de urgencia, situaciones del azar que no están previstas, sobre todo en lo que se refiere a la salud, y exigencias que el ritmo del contexto social en el que uno se supone que está inserto impone. Se necesita recurrir por tanto a otros apoyos y emprender otras acciones como la búsqueda de ingresos a través de la economía sumergida, la búsqueda de apoyo económico en la familia (bien a través de los hijos que están trabajando o a través de la familia extensa) o incluso a otras instituciones de beneficencia como Cáritas o Cruz Roja. Si bien esta ayuda, como decíamos, no alcanza a cubrir necesidades básicas, otorga al menos una estabilidad que permite mantener las constantes vitales aún bajo mínimos. Estabilidad que emana de la certidumbre de que en los meses siguientes y mientras los requisitos legales para acceder a estas ayudas no cambien, se podrá disponer de ese colchón económico.

La propiedad de la vivienda resulta ser una fuente de seguridad fundamental. En la mayoría de los casos, los trabajadores mayores son propietarios de la casa en la que viven cuando les sobreviene el desempleo. Representa tener un techo, un cobijo propio que de alguna manera supone un aval para no quedarse en la calle.

La protección de la familia es también fuente de seguridad aún cuando las relaciones con la misma puedan no ser del todo buenas. Mientras exista familia y permanezcan los vínculos familiares la sensación de desprotección es menor.

## **Estar en la cuerda floja**

Lo que determina el estar en una situación de mayor vulnerabilidad que la anteriormente descrita es la falta de seguridad que deviene de distintos ámbitos. En la medida en que los distintos niveles de protección se vayan desmantelando, la sensación de riesgo y de inseguridad vital será mayor.

Las personas que más inestabilidad presentan son en definitiva las que disponen de menos seguridades. Enumerando los casos por defecto serían aquellas personas que no tienen una vivienda propia, los que se encuentran solos y sin posibilidad de crear una familia a la que puedan recurrir en el futuro, los que mantienen lazos muy frágiles con los núcleos de protección actual; esto es, o bien porque los padres de los que dependen son muy mayores, o bien porque los vínculos que mantienen con las instituciones de las que dependen son temporales.

Mientras mantengan algún amarre estarán a salvo del siguiente escalón que sería sencillamente quedarse en la calle.

A lo largo de los relatos de los trabajadores mayores se observa una cierta facilidad para salir de un estado y entrar en otro. Son situaciones que pueden variar de un día a otro, algo de lo que son plenamente conscientes y que les fuerza a vivir la angustia del riesgo de caída cada día. Cuando esta angustia diaria se hace insostenible entonces la persona se niega a ver o pensar en el futuro. La salud y tranquilidad mental del día de hoy depende en gran parte de no pensar en el mañana.

No podemos hablar de un único modo de vida característico del trabajador mayor, sino que más bien se trata de un proceso dinámico en el que a medida que las condiciones materiales de existencia varían los estilos de vida se van a ver directamente afectados.

La nueva norma que viene definida por un «ajustarse el cinturón» obliga a administrar los escasos recursos de que se dispone a favor de las necesidades más básicas.

Uno de los aspectos que sufre variaciones es el tipo de alimentación. La dieta alimenticia declina la balanza a favor de las pastas y las legumbres que sustituyen alimentos más caros en el mercado como las carnes y los pescados. El nuevo hábito alimenticio se adopta con resignación si bien no se vive como algo dramático.

E-15: Emilio.

***¿Ahora cómo te arreglas para llegar a fin de mes? —¿Ahora?— Sí.***

*La que se arregla es la mujer. Pues bueno, pues... pues en vez de comer chuletas, comer alubias... y así. Y bueno, y mirar un poquitín todo un poco más... pues la compra donde esté más barata o... Pues los alimentos... los alimentos, los necesarios, pero sin hacer lujos; o sea, eso de ir a cenar por ahí fuera y tal, eso... olvidado, claro.*

La salud, desde el punto de vista preventivo, no es ajena a estos recortes presupuestarios. Se advierte que si hubiera un mayor poder adquisitivo se podría evitar la caída en el progresivo deterioro de la persona. En este caso la persona no puede costearse medicamentos que se necesitan y que no están cubiertos por la sanidad pública y esto es algo que se vive con indignación.

E-29: Julio.

*[...] Nosotros, por ejemplo, el tío que está en el paro ahora, mayores de 52 años, que te están dando la ayuda esta, no tienes derecho ni a ir al médico. Porque vas al médico, te va a recetar la medicina, y no puedes pagarla... Yo tuve que dejar de tomar el medicamento que me mandaron, la traumatóloga, «tienes que tomar esto ya...», para el resto de tu vida estás fastidiado, para que no vayas a más. No te va a quitar el desgaste de huesos, pero para que no tengas dolores, y tal». Y tuve que dejar. ¿Por qué? Porque me valía tanto dinero. Tomé una caja o dos..., si valía dos mil y pico pesetas la*



*caja, tenía que..., me parece que eran 3 o 4 al mes, tú date cuenta, eran 7. 8.000 pesetas, no te puedes permitir el lujo de estar trayendo las medicinas a casa. Sin embargo, yo lo que sí veo mal es eso, que algunos decían «prejubilados con 250, 260.000 pesetas, si tienen que pagar un tanto por cien de medicinas», y así está montado, pues oye, que lo pagarían, pero gente como yo, pues no podemos pagarlo. O sea, por eso te digo que no podemos estar ni enfermos. Puedes coger una gripe, quedarte en casa y tomar leche.*

El ahorro en bienestar se traduce además en limitaciones que afectan a la comodidad en la casa. Administrar la escasez supone en muchos casos sustituir la calefacción por la estufa y controlar los tiempos de gasto de la electricidad.

E-17: Sabino.

***¿Qué necesidades sientes que no están suficientemente cubiertas?***

*Pues yo qué sé. La ropa..., calefacción, tienes la estufa, pero no puedes enchufarla porque gastas luz y las crías no tienen dinero para ropa y terminamos siempre a broncazos, porque, claro, ellas van, ven cosas y una chamarra 20.000 pelás: «¡Uy, maja!, eso de 7.000, bah, eso es muy feo, eso no me compro yo, eso te lo metes tú» y bronca, son cosas así más o menos. Yo no les doy ninguna importancia, voy con este jersey, fenómeno, y si necesito una chamarra, se la pido a un amigo: «Oye, ¿no tendrás...?», a un amigo, a un..., si no, a ésta de Bilbao. le digo a ésta que tengo frío y algo habrá, pero no es forma de vida, y si te llegas a acostumbrar un día a eso, entonces..., sí que las vas a pasar más putas todavía.*

Las restricciones en el hogar afectan también al mantenimiento de la instalación de la vivienda en condiciones de bienestar ante la imposibilidad de afrontar gastos por obras y reformas en la casa.

Otra de las necesidades que se perciben no están cubiertas de forma satisfactoria es el vestido. Esta carencia resulta de mayor aceptación entre los trabajadores mayores que entre sus hijos y en ocasiones es el detonante de múltiples tensiones familiares. La aceptación no implica satisfacción. Partiendo de que la necesidad más funcional de la ropa se cubre con recursos propios o bien a través de instituciones benéficas y dependerá de la durabilidad del vestido el caer en un estado de necesidad, bien es sabido que la ropa cumple una función de imagen social. Esta cuestión es la que al trabajador mayor no le importa tanto sacrificar, si bien no se resigna a la idea de no poder acceder a ese tipo de consumos en un momento dado. Ilustra la imposibilidad de seguir el ritmo de normalidad de consumo generalizado en la sociedad a la que pertenece.

La compra de la prensa también sufre recortes considerables y viene a ser sustituida en ocasiones por la radio y la televisión. Con lo cual los hábitos de lectura se ven también trastocados.

E-15: Emilio.

**¿Y... has tenido que renunciar a cosas que antes tenías o hacías?**

*A muchas no, porque yo tampoco soy muy [...] No tengo así... no fumo, no bebo... Entonces, lo único... pues eso: que hago deporte, y unas zapatillas deportivas, si voy a correr cross por ahí (carreras que suelo correr), si me tienen que durar un año... pues hago que me duren dos años, porque son caras (el zapato es caro); entonces, pues... las llevo más [...]. O ropa deportiva o tal, pues... hago que me dure más. Por ejemplo, hay... y, ya te digo, que hay que apretarse el cinturón en muchas cosas; las cosas que parece que no, pero si quieres comprarte el periódico todos los días, no puedes; pues te tienes que comprar el periódico cada semana y... ver las noticias por la televisión; pues no tienes ordenador; pues... Muchas cosas en casa que, igual, una persona lo ve normal... pues yo no las tengo.*

La capacidad de desplazarse se ve también mermada en algunas ocasiones. La imposibilidad de llevar a cabo las reparaciones del coche así como las dificultades para sufragar los costes de gasolina, etc., les obliga a desplazarse a pie largos trayectos que en condiciones normales se harían en coche. Las dificultades para soportar gastos de transporte, incluido el billete de un autobús, es un indicador de la forma en que los hábitos cotidianos se circunscriben cada vez más al territorio más próximo, esto es al que se puede realizar a pie.

E-17: Sabino.

**¿Has tenido que renunciar a cosas que antes hacías o que antes tenías?**

*Bueno, he tenido que renunciar, pues a vivir, a gusto, a comprarme ropa, a entrar a un bar, por ejemplo, y poder tomar una copa que te apetezca, mira en eso, porque ni fumo ni bebo, voy a durar más años, pero básicamente nunca he sido, nunca he tenido lujos de ninguna clase, un cochecillo de mala muerte he tenido siempre, pero que tampoco he aspirado a tener un coche...*

**¿Mantienes el coche?**

*Sí, claro, como me lo mantienen por intereses, me lo mantiene la tía de aquí de Bilbao, tienen casa en Santander, cuando eso le llama a la sobrina, el fregado, tiene que hacer o ir al médico o no sé qué, [...] «Oye que tengo que ir a tal sitio o a cual sitio» y es la que... prácticamente la que lo mantiene, el seguro y casi siempre la gasolina lo pone ella, pero ahora me gustaría algún día cuando me va a dar dinero, decir «no guárdalo mira no sea que el día de mañana tenga que hacer uso de ello y le haga falta». Y eso es.*

La vida social queda muy limitada ante la falta de recursos económicos. Determina un cambio de hábitos en un doble sentido, por un lado los de la pa-

reja y por otro los del trabajador mayor respecto de sus amistades. En aquellos casos en que el trabajador mayor vive en matrimonio, las actividades que se realizan se van reduciendo a aquellas que no cuestan dinero, limitándose las salidas con otras parejas, las cenas en los restaurantes, el cine, el tomar una copa con la pareja un sábado por la noche o las invitaciones en casa. Las relaciones con los amigos se ven también afectadas por una menor frecuencia de alterne en los bares y las cenas de las sociedades. En unos casos no se puede asumir el pago de una ronda, de manera que el trabajador opta por salir solo para evitar el gasto que conllevaría tener que invitar a sus amigos. Este hábito contribuye en cierta forma a un aislamiento social impuesto por la presión económica.

E15: Emilio.

**¿Dirías que ahora vives peor que antes?**

*Sí. Sí, sí, sí. Sí, claro. Al tener menos ingresos económicos, vives peor que antes. Sí.*

**¿En qué lo notas?**

*¿En qué lo notas? Pues que si te quieres tomar... si quieres salir por la noche a tomar un trago, pues no puedes; si quieres tomarte cuatro vinos, pues no puedes... pues te tienes que tomar uno o ninguno. O... si quieres comprarte una ropa, pues tienes que aguantar con esa ropa (con la que tienes) más tiempo. Cosas así que... pues supongo que le pasará a mucha gente en el caso mío.*

Cuando no se puede hacer frente al pago de cuotas que exige la participación en asociaciones sindicales, deportivas, etc., se abandonan. En el caso de que se trate de una participación de tipo activo, esto es algo que agranda más aún si cabe el vacío dejado por la ausencia de un empleo. En el caso de personas que están solas, además, estas actividades alternativas pueden inducir a un mayor aislamiento y a una desestructuración de su tiempo.

E-28: Ernesto. (Separado).

**Antes me has contado que antes, cuando estabas trabajando, ese período en la escuela como profesor tenías una calidad de vida buena. En estos momentos te cuesta llegar a fin de mes, ¿sí?. —Sí—. ¿En qué cosas sientes con mayor intensidad que ha bajado el nivel de vida, que ya la calidad no es tan buena?**

*Bueno, pues, por ejemplo, yo estaba en una sociedad [...] y lo he tenido que dejar, también, puesto que hacíamos una vez al mes una comida, pero claro, había que pagar 17.000 o 18.000 pelás al mes y lo he tenido que dejar. Era socio de la Real Sociedad y lo he tenido que dejar, porque son 42.000 pelás que había que pagar. No me permito cosas que antes me permitía, pues, yo qué sé, a la semana una cenita con los amigos o matrimonios o lo que fuera, y ahora no me permito eso. Lo único que hago*

es pues uniéndarme unos pinchos de vez en cuando y echar cuatro vinos, y con eso también de alguna manera soy feliz, porque no necesito más, ¿no? Tengo un coche que ha durado catorce años, pero anda todavía, entonces no soy de los que dice «¡Jo, un coche nuevo que bien me vendría!», no, como no tengo dinero pues no lo compro y el día que no tenga coche, pues, mira, montaré en autobús o en topo. Tampoco quiero decirte que eche de menos grandes cosas.

**O sea, ¿se puede decir que te estás adaptando de alguna forma?**

Sí, primero porque no tengo más remedio, porque si no procuraría vivir mejor, pero tampoco soy de los que, no sé, aspiro a comprarme un coche nuevo, a tener una moto en verano para aparcar mejor en las playas... No sé, sin eso puedo pasar y paso tan feliz. ¿Que voy cada seis meses a cenar con mis amigos?, pues voy cada seis meses, que tampoco me cuesta mucho ir una vez cada seis meses, lo que no voy es todos los meses como antes (tampoco lo hecho de menos).

**¿No lo echas de menos? —No—. ¿No influye eso de alguna forma en las amistades que vas teniendo...?**

Bueno, pues, sí, igual sí. Entonces, por eso mismo, igual un mundo un poco cerrado tuyo y vas, pues, dejando a un lado ciertas amistades o, no sé, de relaciones precisamente, pues eso, pues como no tienes nivel económico, pues... En algo te tienes que sacrificar y, bueno, cuando no se puede no se puede y se acabó. Pero vamos, tampoco sufro.

La escasez económica puede llevar al abandono de hobbies y aficiones que resultaban gratificantes y que suponen un desembolso de dinero que ya no se puede asumir, por ejemplo, comprar discos de música o zapatillas de deporte.

E-1: Eugenio.

**¿Has tenido que renunciar a cosas que antes tenías o hacías?**

Pues claro, yo que sé, a mí siempre me ha gustado, yo que sé, coleccionar cosas, pero coleccionar chorraditas, ¿no?, igual... jarrones de barro, yo qué sé. Pues no puedes, aunque valgan 150 pelás cada uno, no puedes; fíjate que es una mínima cosa, yo no te hablo de coleccionar Rolls-Royce ni mucho menos, sino..., no puedes. O comprarte un par de discos todos los meses, o... o cuatro o cinco discos al año, es que no puedes nada, nada en absoluto. De hecho, ya no tengo ni aparato de música, o sea que... fíjate tú. Es que es mucho retraso, son muchos años y no te puedes mantener al nivel. El nivel está muy por debajo de lo diríamos normalito de éstos que están cobrando las cincuenta mil pelás al mes ¿no?, o bien por invalidez, o bien por el Gobierno Vasco o lo que sea, o sea, estás por debajo de eso, de esos límites. Entonces qué aspiraciones vas a tener en la vida: ninguna. Hasta que no haya algo, pues no, no..., y desde luego, tampoco voy a salir con una pistola por ahí, que tampoco es lo mío ¿no?

*En fin, a veces sí que estás un poco indignado, pero bueno, es un poco eso, una vida muy simple porque no hay mucho que contar, es solamente diríamos impresiones, sensaciones de la persona, nada más, es que no hay más.*

La inestabilidad en el empleo, esto es, la ausencia de un salario estable coarta toda capacidad de endeudamiento. Esto se traduce en la imposibilidad de acceder a bienes duraderos que requieren de un préstamo, como un coche o una vivienda. En este caso, desde las instituciones bancarias, que no arriesgan, se da un tipo de exclusión más hacia el trabajador precarizado que ante la falta de garantías salariales estables, ni siquiera alcanza a cubrir los requisitos mínimos para solicitar un préstamo.

La exclusión de la vivienda no es algo que afecte a la mayoría de trabajadores mayores puesto que ya disponen de una. Sin embargo, esto no ocurre en todos los casos. La imposibilidad de acceder a un crédito hipotecario ya denota en sí un trato excluyente. Sin embargo, a veces incluso las viviendas de protección oficial incluyen entre las exigencias para siquiera tener una oportunidad de acceso unas cuantías anuales mínimas que un trabajador en precario no alcanza a cubrir. En primer lugar porque su situación laboral es de una completa incertidumbre, no sabe si trabajará mañana, cuánto va a ganar o por cuanto tiempo.

E7: Eusebio.

*Y jolín, ¡ya es hora, que tengo 45 años!, ya es hora de que abra la ventana y que vuele pero es que no puedo. A mí claro que me gustaría vivir solo y hacer mi vida [...] por mucho que sea mi hermana y mis sobrinas; jolín, yo tengo necesidad de mi intimidad, como todo el mundo, y tengo necesidad de vivir solo. Pero es que no puedo... ¿Dónde me voy a meter? ¿En dónde? Si no tengo una nómina para que me den ni un préstamo ni nada. Bueno, en estos momentos, sí, pero en estos momentos [...] donde estoy ahora, que tengo dos meses, te metes tú a la caja de ahorros, pide un crédito para pagarme un piso, y no te digo de 20 millones, sino uno de segunda mano, una buhardilla o lo que sea, de ocho o de diez: te dicen que [...] no tienes garantías. Es otra cosa de que tenían que dar, jolín, [...] para... los ayuntamientos y las diputaciones [...] los ayuntamientos, los que hacen... en concreto, el de Donosti, las casas que han hecho al lado de la estación, que te ponen en esos mínimos de un millón y medio de pelas a dos millones hasta cinco millones, y los demás, ¿qué? ¿estamos, fuera? Es que te excluyen automáticamente. Te excluyen. [...] No te dejan hacer nada. Es que te están aprisionando con la bota. No te dejan hacer nada. Entonces, misión indefendible; es que no te dejan. Joé, yo necesito tener mi vida propia. Vivir solo. ¿Cuándo voy a tener yo esa experiencia de mi vida? No la tengo nunca. Como siga así, nunca. ¿Y las carencias que tengo yo? En la vida propia, que no la tengo. Que dependo de equis personas que son mis familiares, pero imagínate [...] que no tengo a nadie ya por lo que sea: qué voy, ¿al ayuntamiento a por un piso? ¿Ya me darían? No lo sé, no... no me lo he planteado.*

En general, todos ellos reconocen que sus condiciones de vida han empeorado mucho respecto a la época en la que tenían un empleo estable. Su capacidad adquisitiva era mayor antes, pero además la seguridad que proporcionaba un salario mensual estable permitía pequeñas libertades de gasto porque se tenía la certeza de un salario el siguiente mes.

E-17: Sabino.

***¿Y con toda esta situación hay alguna cosa positiva que puedes decir que ahora valoras que antes no valorabas?***

*Valoras el trabajo porque... cuando estás trabajando dices «Jodé, mierda, levántate todos los días a esta hora y tener que ir a trabajar» y no lo das valor, tampoco das valor a gastar dinero a lo bobo en cualquier chuchería o en cualquier chorrada que se te antoja, como tienes dinero y tienes la seguridad de que mañana lo vas a seguir teniendo dices «Bah, voy a comprar...». Eso sí, le aprendes a dar valor, yo antes podía hacer eso, ahora no puedo hacerlo y mañana menos.*

El estilo de vida del obrero, si bien era austero y venía marcado por una conciencia de ahorro, dentro de su austeridad, permitía siquiera alcanzar determinados niveles de bienestar, como por ejemplo; hacer planes con la familia, hacer excursiones, en definitiva, participar del ritmo que imponía la vida social del momento. La resignación a la adopción de las nuevas condiciones de vida marcadas por las estrecheces económicas se llevará a cabo con menor dificultad entre los trabajadores mayores que provengan de modos de vida austeros que entre aquellos que hayan alcanzado niveles de vida caracterizados por una mayor opulencia.

E-15: Emilio.

*Antes, pues no se podía tirar cohetes, pero... te podías... Con los sueldos que cobrabas, cobrabas a final de mes, te pagaban las horas extras, cobrabas sueldos dignos... Y bueno, pues te permitías, aparte de... de... (lo básico eran los alimentos, la ropa), pues salir un día de cena con tu mujer, cine, la prensa... O sea, que tampoco es situación para tirar cohetes; pero bueno... cosas que... que son básicas, y que ahora no las puedes hacer.*

Si bien el mantenimiento de las relaciones sociales y la participación en la vida social es el primer elemento del que se prescinde ante el necesario recorte del presupuesto familiar, resulta ser en muchos casos el que con mayor sacrificio se siente.

E-1: Eugenio.

***Me estabas diciendo que el haberte quedado en paro en aquella época no es quizá lo que más te ha preocupado, sino...***

*Hombre...*

***Todo lo que viene después.***

*Todo lo que viene después, claro, es que la consecuencia después qué es: que te van subiendo los años, que cada vez tienes menos perspectivas de futuro para poder solucionar problemas; entonces claro, dices, y cada vez te desesperas más, y cada vez, te cambia el carácter, también, te cambia no sé qué, te cambian los hábitos, te cambian un montón de cosas. ¿Por qué? Porque no puedes seguir el ritmo de lo que te impone la vida. Claro, si vivirías en un caserío ahí solo, pues igual cobras cinco mil pelás a la semana y te vale, pero claro, es la vida social que, que todos tenemos nuestros amigos, nuestra forma de vida, tal, tal, pues, claro, eso todo se va, se va fuera. O te ayudan o se va afuera. Entonces, pues unas veces te pueden ayudar, otras veces, pues cada uno tiene sus problemas, tampoco van a estar siempre encima tuyo. Entonces, cambia mucho, [...] yo creo que cambia el carácter, pero un montón. A pesar de todo, la gente controla bastante bien, pero, pero claro.*

Si bien la norma de apretarse el cinturón se cumple para la mayoría de trabajadores mayores, existen casos de personas que en muy poco tiempo tienen que ajustar sus condiciones de vida a una «economía de guerra», a la nada. No existe ningún tipo de ingreso. No hay nada que planificar ni nada que administrar.

E-1: Eugenio.

***¿Y cuál es tu situación económica?***

*¿Mi situación económica? Es que eso no existe, para mí no existe eso. No, no, para mí no existe. ¿Situación económica?, no, porque no puedes pensar en nada, no puedes hacer nada, no puedes hacer un plan de ahorro, no puedes... No te digo un plan de irte a cenar por ahí, hay otras cosas también, pero no puedes hacerte un plan de, de bueno, «voy a comprarme ropa porque esta camisa la tengo mal y me voy a comprar otra». No, tendré que esperar con ésta hasta que pueda, porque a mí no me gusta pedir. Claro, si pides, te van a dar...*

***¿Cómo te arreglas para llegar a fin de mes?***

*¿Para llegar a fin de mes? Es que no, no, no, no me planteo nada, eso no existe, ese movimiento no existe, no sé sí, es que no te puedo explicar... es que no tengo, no tengo nada, no tengo nada, no tengo... no sé cómo decirte, que tienes cien mil pelás para pasar el año, no, yo es que no tengo nada, no tengo nada.*

## Aislamiento social

Los efectos de la presión económica en las condiciones de vida desembocan en una falta de comunicación con el entorno que se va a vivir como aislamiento. La persona se siente obligada a renunciar a una parcela fundamental de su vida cual es la de las relaciones interpersonales.

E-15: Emilio.

*Pues igual un día me ves salir de paseo por ahí, como ir a hacer deporte por el monte y andar yo solo, y... pues bueno, eso siempre igual... sin darte cuenta, te va afectando un poco. En vez de relacionarte (pues un domingo a las cinco de la tarde), con la gente, tomar una copa, pues... ando por el monte, haciendo deporte, yo solo. Entonces, claro, siempre esa soledad igual influye en ti, aunque tú no... lo veas.*

No podemos dejar de lado el hecho de que no todas las personas mayores de 45 años viven en pareja. Algunas de ellas se han separado y otras simplemente no habían conseguido establecer vínculos afectivos duraderos cuando les sobrevino el paro. En estos casos la imposibilidad de mantener vida social se traduce en la negación de la posibilidad de alumbrar el proyecto de una pareja o de una familia. En estos casos el aislamiento del entorno provoca un sentimiento de profunda angustia al no poder entablar relaciones que abran la posibilidad a la concreción de los deseos más íntimos.

E-7: Eusebio.

*Bueno, yo creo que ahí yo soy una persona que me amoldo, y si hay que comer... chuleta, se come chuleta, y si hay que comer... eh... macarrones, se come. Yo ahí tampoco soy muy sibarita en el sentido de la comida. Yo, en lo que más, en la ropa, que en vez de comprarte, yo qué sé, una camisa de 10.000 pelas pues te compras en Zara una de 3.000. Eso te tienes que amoldar al nivel de vida que tienes. Eh... ¿necesidades?, pues bueno: tengo un coche de hace diez años, cuando trabajaba... ¿Necesidades?, pues ¿necesidad?, pues, pues... en... no sé, en encontrar una vida, formar una vida... Yo no me puedo, si encuentro una chica en... que me enamore, o lo que sea, ¿qué le puedo ofrecer yo a ella? Yo no me puedo meter en ningún piso... Es que se te fastidia la vida por completo. [...] Pero bueno, pero yo te quiero decir que me estás preguntando mis sentimientos, y yo creo que los estoy expresando claramente. Soy... es que lo que yo quiero es hacer mi vida propia, que no puedo, por las circunstancias en que estoy no puedo tener mi vida propia, no la puedo tener. Me coarta en... Jodé, y sales a la calle y por qué no... yo qué sé, pues... por ahí, lo que sea, y encuentras a una chica, una chica igual me gusta, no sé, empiezas a ... hablar con ella, parece que... no sé, que coincidís, que tal, que sois afines, lo que sea... ¿Qué puntuación te das a ti como persona? Es horrible sentirte... sentirte una persona que quieres a una*



*persona, que te has enamorado de una persona, pero dices «¡jolin, pero que no puedo!». Eso, eso, eso, sobre todo, eso es horrible; una sensación de impotencia, de... de todo. [Silencio.] Sí, sí. [Balbuceos.] Tu trabajo a mí me parece genial, ojalá sirva de algo y sirva para que este colectivo sea más reconocido y que haya ayudas o... o no sé, pero... ten en cuenta que yo te hablo a nivel personal y... me imagino que como yo habrá cantidad de gente.*

El aislamiento social al que puede inducir la pérdida del empleo no se vive de la misma manera entre aquellos que han tenido un prestigio social, proporcionado por un estatus laboral alto, que entre aquellos que no han necesitado de ese alimento para ser reconocidos socialmente.

El aislamiento deviene en estos casos en los que se ha producido un ascenso social en la estigmatización como persona que ha fracasado en su camino hacia el éxito. El trabajador mayor observa en los comportamientos de los demás hacia él una actitud de rechazo como si estuviera marcado por la imagen del parado que tiene la sociedad como persona que ha perdido el bien máspreciado, el empleo. Siente el estigma. Percibe que se le ha cosificado en la medida en que observa que socialmente no se le reconoce como persona y siente que los demás huyen de él como si fuese un enfermo contagioso.

E-19: Juan José.

*Pero, bueno, todo esto, como te digo, te cambia la vida absolutamente, te ves de ser alguien, de ser alguien importante, porque tú te sientes importante porque los demás te ven importante, te ven con cariño, respeto, con..., te encuentras con que no eres absolutamente nada, nada, eres un pedazo de papel mojado en la calle. Todos aquéllos que eran tus amigos, todos aquéllos que [venían a venderte] a su representante de las fábricas y demás adoptan la postura absolutamente contraria, distinta a la que adoptaban cuando tú estabas en plenitud, en tu momento álgido de comprar y venga [...] no sé qué, pasarte la mano por la chepa, y esas cosas, y luego te ven por la calle y no te saludan, no te saludan, les da vergüenza saludarte. Y esto lo ves, yo lo he hecho, me ha pasado, encontrarme por la calle con alguien con quien tenía mucha amistad, él mismo decía «Joer, tú eres mi mejor amigo y eres...» [...] «¿Qué pasa, chavalote?» y tal. «Nada, nada, oye, perdona, tengo una prisa..., es que..., ya estaremos, ya estaremos». Era salir corriendo, que no le vieran con alguien que... tú pensabas, decías «No me quieren ver con alguien que ha fracasado». Y todo esto, evidentemente, te toca la fibra sensible y te hace... si no tienes una fuerza de voluntad y una personalidad fuerte, muy fuerte, te hundes, te hundes y te suicidas. Yo tengo un amigo que al año siguiente de ocurrirme esto y se suicidó el día del padre. O sea, hay que ser muy fuerte, de verdad, para poder estar, no desintegrarte, sino permanecer dentro de la sociedad en la que te estás moviendo o que te estabas moviendo, con reservas, sabiendo quién, cómo, pero solamente a nivel de salud. Hoy hacemos una cena en casa o hacemos una merienda o vamos un día de excursión a la playa. No, no, de eso nada, eso se acabó, te aíslan, te quedas ahí como el tocho asqueroso, repugnante, que no tiene más que peste.*

La vivencia del estigma puede llevar a la persona a intentar no manifestarse públicamente, como por ejemplo, disimulando su situación de paro y estableciendo rutinas que induzcan a pensar a los demás que sigue trabajando.

E-4: Mario.

*...o sea, te quiero decir que yo en ese sentido no me he escondido, porque por lo que veo aquí, pues, vamos a ver, ahora mismo, no sé hay mucha gente sobre todo en las grandes ciudades que eso socialmente pues está estigmatizado, no, y hay gente que sigue saliendo a las ocho y media de la mañana con la cartera, portafolios y tal, como dando la sensación de que va a trabajar para que los vecinos no se enteren y tal, hombre yo tampoco me voy a jubilar con una pancarta ¿no?*

En el caso de las personas que han trabajado en la fábrica no se produce un aislamiento social por pérdida de prestigio porque se trata de obreros cuya integración social se ha producido a través de la integración laboral de la vida en la fábrica. De manera que cuando salen, mantienen las mismas relaciones que tenían antes. El hecho de trabajar durante largos años codo con codo en el espacio que simboliza la fábrica crea lealtades que resultan duraderas.

Lo que se percibe a la luz de los testimonios de los trabajadores mayores es que el trabajador mayor es empujado a la precariedad laboral, reprimido en sus condiciones de vida, aislado socialmente, es excluido de cualquier acceso a una vida digna, incluso si tal acceso es constitutivo de derecho. Lo único de lo que él resulta ser el principal destinatario es la asistencia social.

## **8. VIVIR DE LA ASISTENCIA. ASISTENCIALISMO O DEPENDENCIA DE LOS DEMÁS**

Cuando una persona cae en el desempleo y lleva largo tiempo en ese estado, resulta casi un axioma universal la necesidad de recurrir a los demás para pedir ayuda, que generalmente es económica. Esta necesidad de pedir a los demás «es difícil», pero de alguna forma se tiene que asumir. Lo primero que surgen entonces son sentimientos de dependencia respecto de los demás. Confirmándose así que el mercado laboral sigue siendo hoy día la manera de que una persona sea libre. Estos sentimientos de dependencia surgen incluso en la familia, por muy unida y cohesionada que esté. Incluso en aquellas en las que toda la vida se ha funcionado como un clan. No obstante vamos a distinguir entre los sentimientos de dependencia que se crean cuando se recurre a la familia y cuando el recurso se dirige hacia las instituciones.

En aquellos casos en que la familia resulta ser la principal proveedora, las personas se sienten «tristes», «en deuda» con los otros, «frustrados», pero lo que duele realmente es saberse válido para cuidar a los demás, a través de los recursos que proporciona el trabajo, estar en disposición de hacerlo y no poder. Este tipo

de sentimientos son distintos a los que se surgen cuando la ayuda procede de las instituciones, la diferencia estriba en que mientras el asistencialismo de las instituciones se vive como «vida subvencionada», en la familia el sentimiento no es tan acusado. Parece que los vínculos familiares no están sujetos aún a relaciones contractuales.

Cuando los lazos familiares son relativamente fuertes, la persona no tiene conciencia absoluta de su individualidad, sino de grupo, por eso, en la medida en que se sabe que también él ha contribuido en otras ocasiones al bienestar general de la familia, la dependencia no se convierte en parasitismo. Lo que produce en ocasiones es la sensación de desvalimiento, de ser una carga para los demás. Lo que ahonda si cabe en una mayor sensación de inutilidad, por no saber valerse por sí mismo, por sus propios medios.

E-19: Juan José.

**¿Cómo te sientes cuando dependes de esas personas, cuando tienes ese sentimiento de dependencia?**

*Pues, mira, ¿cómo te explicaría yo? Yo soy una persona que he dado más de lo que he percibido, siempre. Siempre. Entonces, ahora cuando tengo que recurrir a esa gente, me da un poco de aquello, un poco de... me corto un poco a la hora de tener que llamarles, pero luego pienso y digo «¡Coño! Si yo he dado tanto, ahora es el momento de que me den a mí.(...).Pues, ya te digo, yo cuando tengo que solicitar ayuda, hombre, en principio, lógicamente, lo piensas «joder, otra vez, ¿qué va a pensar esta gente?» Y luego estás con ellos y dices «Cagüen Dios, lo siento... —Oye por favor, ni se te ocurra decir eso, ¡eh! Tú cuando me dices, pídelo, que ya lo sacaremos de algún sitio, lo que sea, y tal, pero por favor ni se te ocurra pensar...». Pero no puedes evitar esa sensación, esa frustración, esa... ¿me entiendes?*

E23: Jesús.

**O sea, que han cambiado las cosas en la familia.**

*Mucho. [Pequeño silencio] Mucho. Mucho, eso de depender que te vas a ir de vacaciones y que la hija, «Venga, marcharos», y que te ponga 50.000 pesetas para que te marches encima de la mesa es triste.*

**¿Cómo te sientes?**

*Me da rabia que me tenga que ayudar ella a mí. Alguna vez también le he ayudado a ella.*

**Pero de alguna forma ya la ayudaste a ella cuando era jovencita, probablemente.**

*Y siendo ya mayorcita.*

**¿Qué es lo que sientes animicamente cuando ves todas esas situaciones, todos esos cambios que se han producido en la familia?**

*Pues, ya te lo he explicado antes, que te da por pensar eso y te amargas un poco, te amargas un poco por cómo te vas a sentir, joder, no sé que... que puedes ayudar, estás en disposición de ayudar, pero no puedes ayudar.*

Mientras que en la familia la aceptación de la dependencia es fruto de la solidaridad entre sus miembros, la ayuda que se recibe de las instituciones no se percibe como consecuencia de la solidaridad social. Esta es la razón por la que se pide el derecho al trabajo frente al dar algo por nada.

El derecho al trabajo permite liberarse de las ataduras a los demás, sentirse independiente y dueño de la propia vida, porque el resto reconoce esa valía a través de su trabajo, por eso, cuando no existe la opción de estar en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad, la asistencia se vive como «caridad». Entonces, se entiende que su vida está siendo «subvencionada», que la ayuda que se recibe resulta de la buena voluntad de los demás y no porque la persona lo merezca. Se sigue pensando que es el trabajo el que dignifica la vida de la persona, pero no sólo porque proporcione unos recursos económicos, sino también porque es por medio del mismo como se es reconocida socialmente la utilidad de la persona. La falta de utilidad es lo que induce a la vergüenza, cuando se acude a las instituciones a pedir. Vergüenza de no poder ganarse la vida como lo hace el resto de la sociedad, sintiéndose así en condiciones de inferioridad que llevan a pensar que se es un «miserable», «marginado», «mendigo» o «parásito». O mejor dicho, a hacerles sentir que se es tal, ya que como ellos mismos anotan, «nos tratan como tal».

E-29: Julio.

*[...] miserias, puerta por puerta, andar en ayudas con la asistenta social, para gafas, una ayuda que te da la diputación de 14.000 y pico pesetas al mes, más 53, y son unas 67.000 pesetas. Y no hay nada más. Y luego encima te pregunta que qué necesitas, porque claro, luego viene la ayuda de la Cruz Roja, que te dan un paquete, y a mí, si te digo la verdad, me da vergüenza.*

**¿Qué es lo que te da vergüenza?**

*Pues ir a buscar. Es una miseria eso. Y no es lo que te den, lo que es una miseria, es una miseria tener que andar a la cola para... oye, toma esto, eso es lamentable.*

**¿En ese paquete qué te dan?, ¿sobre todo alimentación?**

*No, te suelen dar espaguetis, macarrones, aceite, como nosotros somos la mujer y yo, claro, arroz, fideos, galletas, natillas, y nada más. Y claro, tener que estar ahí... Cada 6 meses te suelen dar un paquete de éstos, que son dos, o sea, son 33 kilos y medio por cada uno de la familia, [...] y entonces para junio o julio, otra vez. Pero no se tiene la cuestión..., yo creo que no tendrías que anda así, sino tener un sueldo digno, porque no se pide tanto, 110, 120.000 pesetas, o, si te pones, por ejemplo, ese caso también de la contribución, del alcantarillado, el ayuntamiento de mi pueblo estaba dando, lo devolvía al año siguiente; yo tenía hechos los papeles ya para este año, pedí la devolución de las 17.000... , no... 16.000 y pico, bueno, 17.000 y pico me parece que son, de contribución, más 7.000 y pico de alcantarillado y tal, el impuesto ése que ponen, y he preguntado y nada, pregunto aquí, y «no, no ha salido todavía aquí el tema éste». Y te metes ya este mes, por ejemplo, éste menos la contribución, como te suben tan poquito..., los sueldos no suben, no, pero esas cosas suben bastante... yo pago unas 19.000 pesetas a partir del día 15, me parece. Le metes la luz, el agua, el teléfo-*

*no, la contribución, recibo de comunidad, que ya son 5.000 pesetas más [...] y pico, más, más [...] de la luz, claro, porque yo tengo todo eléctrico de cuando trabajaba, no te vas a permitir el lujo de quitarlo para poner el butano de la puñeta, y te metes en, por ejemplo, 50 y tantas, 60 y tantas mil al mes, y por dónde sales, tienes que estar dependiendo de las hijas, de los suegros, de alguien, y eso es una miseria.*

La persona no se resigna a la pérdida de la dignidad que deviene de la invalidación social al ejercicio de su derecho al trabajo como vía de dignificación de la vida. Algo que le permite presentarse en sociedad con conciencia de participar en ella y de ella y manifestarse públicamente como un ser digno que se gana la vida. Sus condiciones de vida así serán las que él con su propio esfuerzo pueda proporcionarse y no las que le vienen socialmente impuestas. El sentimiento que intenta salir a flote a través de este «dejadme hacer» no es otro que el de la necesidad del individuo de sentirse libre. Protagonista de su propia vida. La dignidad que le otorga el vivir de su trabajo le permite a su vez integrarse en la sociedad en condiciones de igualdad.

E-17: Sabino.

***¿O sea que te ha cambiado el carácter, entonces?***

*Y más que me va a cambiar si no encuentro un trabajo, o un sitio donde meterme y estar un poco, por lo menos un poco a gusto ¡joder!, esperar a final de mes para cobrar y administrar lo que has ganado, pero que lo ganes tú, también te sientes... a mí las ochenta mil que me dan ahí en ese, las ochenta mil pesetas que me dan, oye se agradece porque si no sería la monda ¿no? Pero que no sé, es como un sentimiento de culpabilidad, más que agradecerse casi es un sentimiento de culpabilidad, de decir, a razón de qué y por qué y dices... [...] No las agradeces ¿no? es una ayuda, más una dejación que una ayuda. Te lo planteas seriamente, porque yo preferiría ese dinero o un poquito más, pero trabajando, que yo tenga que trabajar para ganar dinero, entonces yo lo agradecería, ¿entiendes? Una ayuda sí, pero jode, una ayuda para decir «Ahora estoy en este escalón», estoy en el escalón de la ayuda social, sin ella no puedo subsistir y el día que se acabe qué, ¡sí voy a llegar a la edad de jubilación y no voy a tener los años cotizados!*

Los sentimientos que surgen son tan humillantes, que para muchas personas resulta ser la principal característica de la «mala vida» que se lleva.

La vergüenza procede no sólo del hecho de pedir ante las mismas instituciones sino porque además se ven en la obligación de tener que contar su situación ante otras personas por el hecho de depender de la institución asistencial para realizar pagos en las actividades cotidianas de la reproducción de la vida. Dado que los mecanismos establecidos desde las entidades tienen su propia lógica burocrática, cuando se encuentran en la obligación de dar respuesta a necesidades básicas

cas que tienen que ir cubriendo, se ven forzados a presentarse como beneficiarios de la asistencia en los distintos espacios. Los sentimientos que este hecho produce son tan «desagradables» que en ocasiones se renuncia a las ayudas destinadas a estas personas, por no pasar por el mal trago.

E-29: Julio.

*(...) 53.000 pesetas, «bah, ayuda...», eso no es ayuda ni es nada. Es una venganza, es cierto. Mira, me hacían falta las gafas, me tenía que cambiar, pero no puedo porque me fastidia andar aquí, pidiendo. Y he ido perdiendo vista, porque estaba sin gafas, hasta llegar a 4 y medio y 5. La dentadura también me está fastidiando ir allá, porque dice que va a salir por 150 y tantas, o más. ¿Entiendes?, y me dice la asistencia social: «oye, tú tienes los papeles... para esto, y tienes que andar diciendo, por ejemplo, a la dentista que te va a... hacer estos enganches o lo que sea, «oye tendrás que esperarte a que tenga este dinero». ¿Y de dónde lo voy a sacar yo? Eso es desagradable.*

Desde la perspectiva de los trabajadores mayores, las ayudas que se ofrecen desde la asistencia social, orientadas sólo a proporcionar unas condiciones básicas de subsistencia adolecen de la necesaria orientación para la búsqueda de un empleo. No te enseñan a «pescar», «pescar el trabajo». Aunque uno de los objetivos de las ayudas que se reciben desde las instituciones sea la integración de la persona en sociedad a través de la realización de un itinerario de inserción laboral, la ayuda se percibe sólo como una ayuda económico financiera, que adolece de la capacidad real para transformar su situación con la consecución de un trabajo.

E-26: Paco.

***¿Y en lo que atañe a encontrar trabajo o buscar soluciones para encontrar trabajo?***

*Sí, porque pasa una cosa, eso es como el que te den un dinero, eso es como el pescador que le das un pescado y come ese día, pero no le enseñas a pescar, entonces, el que te den un dinero, te hacen vago, sin embargo, que te den un trabajo ya es distinto.*

***¿Tú qué le pedirías a la sociedad?***

*Un trabajo.*

La cronificación del asistencialismo social contribuye a la negación social del valor de la persona mayor como ser trabajador con capacidad de contribuir a crear riqueza social y dignificar su vida a través del trabajo.

Se siente como un tratamiento social cuya única función es el mantenimiento de las constantes de vida mínimas que una persona necesita para vivir. En otras palabras, no dejarla morir. Subyace a esta idea el entendimiento del asistencialis-

mo como un instrumento de la moral social que no puede asumir la muerte social. La conciencia social duerme así tranquila a través de un tratamiento benéfico del problema.

Ante esta toma de conciencia, la persona se rebela. En primer lugar porque las condiciones de vida que tiene que soportar no constituyen una forma de vida. No existe forma alguna de adaptación, en su sentido de aceptación interior, a una forma de existencia que se tilda de miserable y que mantiene a la persona en un pozo de penumbras. El único elemento capaz de atraer al individuo hacia la instalación mental definitiva en la dependencia social es la seguridad que proporciona una ayuda económica con carácter de perpetuidad. Pero esto es algo que se vive como último remedio, como un mal menor, ante la imposibilidad de acceder al mercado laboral en condiciones dignas. En algunos casos la dependencia social puede ser más soportable en términos de seguridad que la precariedad laboral.

La ayuda económica institucional se percibe en ocasiones como una ayuda engañosa o un «soborno». Los trabajadores mayores perciben que el enfoque asistencial de la problemática cumple la función de evitar la crispación y la conflictividad social.

E-4: Mario.

*Porque, bueno, te voy a decir, incluso la gente más bien intencionada, detrás de la situación del parado de larga duración o del parado mayor de 40 o de 45 ¿no? Ahí en un principio el acercamiento al problema es más de tipo asistencial, benéfico ¿no?, de «qué pobres habrá que buscarles algo porque si no se alcoholizan, y se suicidan, y pegan a sus mujeres y a sus niños» ¿no?, o sea, te quiero decir que todavía en el ambiente bienintencionado hay todavía esos entioques, ¿no? En vez de decir, bueno, una persona que ha sido gerente de una empresa hasta los 45 por qué no va a ser hasta los 60 ¿no?, claro. Yo un poco lo veo así.*

El planteamiento de la asistencia institucional debería orientarse a la eliminación de las barreras sociales que impiden a la persona recuperar su dignidad perdida. Es a partir de la superación de este problema como se entiende la utilidad de la asistencia social. La validez de la ayuda económica únicamente resulta aceptable desde un punto de vista temporal y puntual, nunca como forma institucional de cronificación y mantenimiento del problema.

E-17: Sabino.

*[...] y si necesito una chamarra, se la pido a un amigo: «Oye, ¿no tendrás...?», a un amigo, a un..., si no, a ésta de Bilbao, le digo a ésta que tengo frío y algo habrá, pero no es forma de vida, y si te llegas a acostumbrar un día a eso, entonces..., sí que las vas a pasar más putas todavía.*

### **A eso no se puede adaptar, ¿no?**

*Sí, yo creo que sí.*

### **¿Tú te has adaptado?**

*No, pero tenemos que si, por ejemplo, yo, vamos a ver, ¿cómo diría yo?, si te asegurarían vivir en la miseria sin tener que hacer nada, vivirías en la miseria, si te lo asegurarían; la gente se adapta mucho a todo, por eso es la pelea de seguir buscando trabajo, de empezar a hacer algo, porque es que si no te hundes en la mierda y te acostumbras a vivir en la mierda y cada día vas a peor, porque esto es un pozo, una vez que entras en este pozo lo único que puedes hacer es hundirte más y más. Yo creo que hay mucha gente que sí, mucha gente. Yo no quiero que..., prefiero coger otro bar y fracasar y pedir dinero para pagar los pufos y ya está, a meterme en ese pozo, y yo conozco a gente que yo creo que está en ese pozo... —*  
**¿Conoces?**— *...pero que lo han admitido ya, dicen «Pues, si Cáritas me da tanto, si el otro me da tanto, bah vivo con eso», y no sé si pensarán que es una cosa que va a ser definitiva para siempre; desde luego, yo preferiría trabajar para ganar las 80.000 pesetas esas, a que me las den así, por eso, porque lo ves, es una ayuda engañosa, es una ayuda...*

### **¿Cómo engañosa?**

*Es como tirar pan a un perro para que no ladre, es que la ayuda parte, por ejemplo, de las instituciones benéficas que hay. En parte lo veo como eso, como tirar pan al perro para que no ladre, no sé, si hay a gente a la que no le interesa ver mendigos por la calle o de política, pero yo creo que la dignidad de la persona hay que verla cuando trabaja, un hombre digno es un hombre que va a trabajar, si gana mucho, vivirá bien y se adaptará a ello, si gana poco, vivirá bien también, porque también se va a adaptar a ello, pero es un ser digno, alguien que no tiene que mirar a nadie soslayadamente y decir: «Éste trabaja y yo no, éste no sé qué...», hay que darle trabajo y, luego, ayúdale de otra manera y si su forma de trabajar, de trabajo, no le da suficiente para vivir con dignidad, ayúdale para que sea digno, después de ser digno trabajando, pero sin trabajar, y eso me parece, para una persona impedida, vale, para una persona que tiene las manos y que puede trabajar, eso... no lo veo, lo veo como eso, como dentro de soborno, para decir «Le callamos la boca y nada», yo qué sé, como en casa cuando un hijo te pide la propina y no puedes dársela y tal «Que tal y cual, ya está bien, porque tú, porque eres un tacaño, porque nunca me das», y dices «Cago en la leche. Toma, no voy a salir hoy en todo el día de casa, pero toma los 40 duros y piérdete», no hay más remedio, pero el problema es del que lo sufre, la institución ayuda y muchas veces ayuda a que ese sufrimiento sea más prolongado, por eso, porque desde el trabajo se empieza a dignificar a la persona, eso dijo Mao Tse Tung...le preguntó un periodista inglés que tenía a un millón de chinos, con capacitos sacando tierra de un pozo, de un pantano que iban a hacer, le dijo «¿Usted no sabe que con las máquinas acabaría esto en quince días?», «Con las máquinas acabaría en quince días y llevaría el arroz con máquinas a los obreros a su casa para que coman indignamente y el arroz, prefiero que tarden mil años en hacer el pantano y que coman el arroz con dignidad», eso es, eso es verdad, porque eso lo dijo ese señor, pero lo podía haber dicho cualquier persona que sepa un poco de las miserias de la gente.*



***¿Tendría que ser trabajo o podría ser una actividad aunque no sea remunerada?***

*Es que...*

***Quiero decir, ¿dignifica tanto el trabajar —ya no estoy hablando de cubrir necesidades económicas, por ejemplo— dignifica tanto el trabajar como esa actividad que hacías de acompañar a los yonquis?***

*No sé, porque es que no te encuentras preparado, porque eso tiene que ser después de una preparación de psicología y muchas cosas, porque es que no puedes entrar a ayudar a nadie, y muchas veces sí el que necesitas ayuda eres tú; te estás ahogando y tienes al otro dándote la mano. Cualquier actividad que te permita vivir con dignidad, porque si vas a hacer una actividad y no vas a poder vivir, es casi mejor lo que he dicho, sentarte a esperar, ¿entiendes? Después de trabajar se pueden hacer muchas cosas, pero primero es el derecho al trabajo y a vivir de tu trabajo, después puedes hacer muchas cosas si quieres y vives en el mundo, no vives en los bares y o en cualquier otra cosa, en la calle después de trabajar se puede ayudar a mucha gente de muchas maneras, pero cuando tienes ánimo.*

Se trata de una forma de ocultar las problemáticas que derivan de los efectos del desempleo. Negar su existencia. Taponar su expresión pública en la medida en que no resulta agradable a los ojos de la sociedad. Calmar las conciencias.

Desde el momento en que el trabajador mayor integra estas percepciones en su más profundo ser, se siente excluido, no querido, se desintegran los vínculos de pertenencia a una comunidad que le es hostil.

## **9. VISIONES DE LA VIDA**

Las condiciones materiales de existencia y los efectos de la frágil relación con el mundo del trabajo que experimenta el trabajador mayor harán mella en su más profunda intimidad hasta el punto de posicionarse de una nueva forma frente al mundo. El matiz frontal de este posicionamiento es clave para entender los sentimientos que le genera la relación de dependencia de una sociedad que le excluye.

A lo largo de todos estos capítulos hemos ido constatando un complejo entramado de sentimientos nuevos entre los trabajadores mayores. Sentimientos de fracaso, de vergüenza, de inutilidad, de poca valía, de miedo, de ira, de humillación, de impotencia, de inseguridad, de tristeza, de desgana, de desánimo, de desazón o de dependencia. Sentimientos todos ellos que emanan de sus propias experiencias de vida en los últimos años desde que se instalaron definitivamente en el desempleo y la precariedad laboral y de la naturaleza de los vínculos que mantienen con las instituciones que intervienen en el mercado laboral, con las instituciones que nos representan, con aquellas que se supone que les representan a ellos en tanto que son comunidad trabajadora, con las personas concretas, anónimas, que integran el cuerpo social y con el mundo en general.

La objetivización de las condiciones sociales y políticas que otorgan perdurabilidad y quietud a este estado inestable de la cuestión provoca la instalación de

finitiva de estos sentimientos en el ser de la persona llegando finalmente a tener un efecto desintegrador en el carácter que la persona se ha forjado a lo largo de su vida. La poca firmeza del suelo que pisa en cualquier ámbito de la vida hace que se tambaleen sus seguridades más íntimas, la noción de lo que uno siente que es, los rasgos y experiencias personales que valoraba y creía eran valoradas por los demás, las convicciones y creencias políticas, la confianza en el sistema, en la comunidad, en la justicia social, su fe en el mundo y en las quimeras que mantenía en su relación con el mundo.

Las experiencias relacionales con el mundo del trabajo le devuelven al trabajador la imagen de que es viejo y de que no vale como para hacer una apuesta sería por él, aunque sí tiene algo muy valioso: la necesidad de reproducirse y por tanto su total disponibilidad para soportar condiciones de explotación.

«Nadie te ayuda». Esta referencia hace alusión al cuerpo social. La única respuesta que reciben de las instituciones sociales es la de la asistencia social. La persona se siente desprotegida por cuanto que no percibe la existencia de un interés real de la sociedad en su persona en la medida que se ve obligada a someter su dignidad para poder sobrevivir.

E-7: Eusebio.

***¿Hay alguna cosa positiva que hayas aprendido con esta situación?***

*Pues que nadie te ayuda. Sí, no sé si es positivo o negativo, pero que nadie te ayude, que tienes que levantar las castañas del fuego tú solo. Si estás esperando que alguien te ayude, vas apañado. Y... y eso te hace ser desconfiado... sobre todo, muy desconfiado te ve la gente... Yo antes era más confiado, ahora soy más... no me fío tanto de la gente [...]. Y a nivel, pues eso, entonces ya estás sacando experiencias que igual no tenían por qué extrapolarse a... a la vida cotidiana, pero quieras o no todo eso te influye [...]. De toda la experiencia que he tenido yo, yo no me fío de nadie ya, perdona que te diga, pero no me fío de nadie. Que no. Salvo de mi familia y de la gente muy allegada a mí, pero lo demás, que te diga un tío, una persona «No, aquí vas a trabajar diez horas de pie», te está vendiendo la moto y luego resulta que es un trabajo enorme, horrible; entiendes, ¿no?, ya diré yo si lo quiero o no lo quiero, pero dime lo que tengo que hacer, no me vendas la moto que va a ser esto genial y voy a las seis de la mañana y hago una cosa que no me has dicho que tengo que hacer. Eso te hace ser desconfiado.*

Todos los sentimientos que se generan a partir de las respuestas que reciben del mundo exterior, el del trabajo y el de las instituciones permeabilizan todos los aspectos de la vida de la persona, su esfera privada. Dicho de otra manera, la forma en que la persona interactúa con sus relaciones más íntimas se ve influenciada por el trato que recibe en la esfera pública. Esto resulta significativo por cuanto que en la medida en que el trabajador mayor se siente maltratado en el mundo del trabajo, invalidado en el mundo institucional, invisible a los ojos de los demás, se recoloca no sólo frente a esas parcelas sino frente a la vida de una nueva forma estableciendo nuevos vínculos de relación con el mundo.

E-7: Eusebio.

**¿Cómo afecta eso a tus condiciones de vida?**

[...] En algunos momentos te hace ser inseguro...

**¿Inseguro para qué?**

Pues inseguro para cantidad de cosas, eh... no estás seguro de ti mismo, [...] estar dubitativo, incluso en tu relación con las personas... Afecta, todo eso te afecta...

**¿Me puedes poner un ejemplo?**

Pues... no sé, pues qué quieres, no sé [...] antes me acuerdo que tenía las ideas superclaras, y entonces eso te afecta, entonces ahora ya estás como más... eh... no sé, más dubitativo, más inseguro, no tienes confianza en ti mismo muchas veces, eh... tienes que recurrir a... a lo que recurro yo, ¿no?, «Venga, aupa, aurrera» y tal, ¿no? Eso es lo que... hay personas igual que no, yo igual sí, a mí eso me funciona, pero me funciona relativamente, hay momentos en que ni aurrera ni, ni... aurrero, me quedo plaf y... y igual estás así dos o tres días, pero estás KO. [...]. Es muy duro, y encima por los antecedentes que ha habido de cuestiones de... de decisiones políticas, sobre todo, y después, claro, lo que te pasa ahora es eso, pues que ves esas cosas, ves esos detalles, pues que igual, pues te rebelas, que es lo que está pasando: ¿no hay ninguna persona, ninguna entidad que controle esto, que están haciendo lo que quieran (que esto parece, no sé, la ley de la selva)?

Desde las perspectivas reales que ofrece el mercado laboral en relación a su futura trayectoria laboral, los trabajadores mayores perciben que su vida en lo que a lo personal se refiere se instala así mismo en la incertidumbre. Se concibe el mercado laboral de trabajo estable como lugar de 'salvación', mientras uno se encuentra en él, bajo las garantías de las seguridades que proporciona en los distintos órdenes de la vida, se puede avanzar en la planificación del futuro, se puede prever, mantener la esperanza de que es posible seguir construyendo el propio proyecto de vida sobre lo que se ha logrado hasta el momento. Fuera de este marco, el panorama general es avistado por la desesperanza, el pesimismo y la desmoralización general.

E-19: Juan José.

Yo no puedo tener cuentas a mi nombre, yo estoy condenado, en lugar de estar en la cárcel estoy fuera, pero condenado de por vida, yo no puedo tener nada mío, mi esposa y yo no podemos tener nada a nuestro nombre.

**¿Estáis embargados todavía?**

Nos lo han quitado todo, pero es que los bancos tienen un sistema de cobro... Si tú les debes a ellos diez millones de pesetas y tienes un piso que vale treinta lo subastan, lo cogen siete, entonces de la deuda de diez todavía les debes tres, aunque el piso valga treinta. ¿Me explico? O sea, siempre les debes dinero. Siempre. Se cobran la deu-

da con creces porque luego lo venden, ganan dinero, etc., pero siempre les sigues debiendo dinero. Ya se encargan ellos de lo que vale treinta, si tú les debes diez, quedarse con lo de treinta; y de los diez, salir a la subasta y cogerlo en siete. Tú sólo has pagado siete millones de pesetas, más luego, lógicamente, hay que sumarle todos los intereses de los años y de los años, entonces les sigues debiendo todo lo que ellos quieran. Ahí nadie, a éstos nadie les mete mano, éstos son los putos dueños, hablando mal, del sistema.

E-20: Agustín.

[...] Yo ya te digo esto lo veo un desastre, esto, ya la trayectoria... yo no sé cómo os salvaréis vosotras, yo creo que mi mundo ya está hecho, yo... no sé qué años voy a vivir, qué puedo tener, ¿una media de 70 años, por decirte algo?

**Más vivirás.**

No me importa, me da lo mismo, yo ya sé que he nacido para morirme y mira todos los años que llevo y que pasado en el mar con los temporales que he pasado y no sé nadar; fijate el miedo que le tengo yo a la mar. Y no sé nadar. Echarle leches.[...] Fijate el miedo que le tengo yo a la mar, o sea que yo a la muerte no le tengo. Lo que sí es que la generación que viene por detrás va a ser la leche. Va a ser la leche.

**Cuando dices «la leche» ¿a qué te refieres?**

¿La leche?, pues por decirte algo, va a ser la rehostia, porque si no tiene empresas, en qué van a trabajar, a ver, en qué, en qué, de dónde van a quitar un sueldo, dónde van a hacer una familia. Eso margina a la persona. Un chico que te va por la calle y no tiene aunque sea veinte duros para comprarse un pitillo o tomarse un café, ése es un marginado, sencillamente igual lo coge rebotado, igual un tío por veinte duros te mete una puñalada. Y te deja tieso. Si no tienen trabajo, qué van a hacer.

Los muchos testimonios en relación a la perspectiva sobre las esperanzas que cabe depositar respecto de lo que adivinan que puede ser su futuro visto desde sus actuales condiciones revelan estos cambios en las nuevas formas de mirar.

La vejez deja de ser una etapa en la que puede preverse con exactitud lo que se puede esperar. El último trayecto de la vida, aquel que se entiende como de merecido descanso tras el recorrido de una vida sacrificada por la postergación para la consecución de la seguridad, se vuelve oscura.

E-29: Julio.

[...] El estado de ánimo..., yo creo que cada vez puede ir peor, según pasan los años, porque ya miras al mañana, ¿entiendes? Lo de atrás no se te olvida, pero miras al mañana, ¿qué porvenir hay?

### **¿Cómo lo ves?**

*Muy oscuro, [se sonríe] muy oscuro. Con gafas, muy oscuro, y sin gafas, nada. Muy oscuro. Y, además, que no hay salida, se han cargado las arcas..., porque en los bancos hay dinero que se sale por encima del tejado, eso está muy claro, eso demuestra lo demás. Pero lo único que coge un poquitín de orgullo es decir que somos todos iguales, hemos nacido desnudos, de cabeza o de pie, la sangre roja, el corazón a la izquierda; con dinero y sin dinero. Cuando muramos, o nos van a quemar o nos vamos al agujero, como todo el mundo.*

El azar es un factor que interviene directamente en el manejo del destino propio, la suerte, que es consecuencia de los vaivenes de poderes que se encuentran fuera del alcance de las circunstancias que son manejables por la persona. Se toma así conciencia de que nadie está exento de que puede caer en la intemperie, en la desgracia, de que la situación de seguridad resulta contingente, y el individuo vulnerable.

E-19: Juan José.

*[...] Pero es que te quedas en blanco hasta tu mente, se te queda en blanco: son tal cúmulo de cosas las que van pasando poco a poco desde que te..., empiezas en la niñez, prácticamente, y vas andando poco a poco a lo largo de tu vida, cómo ha ido transcurriendo, [...] te casas, luego viene el primer hijo, etc., cómo funcionaban entonces las cosas, hasta el momento en que dices «¿Cómo ha podido degradarse esto tanto si no hemos hecho nada para ello?». Si es que dices «Bueno, es que en un día cogí, pues no sé, un montón de dinero y me fui a Las Vegas o me fui a Montecarlo a jugar-melo». ¡Qué va! Si éramos unas personas que lo que nos gustaba era vivir bien, pero a nosotros, a mi mujer, a mis hijos y a mí, o sea, no íbamos despilfarrando por ahí, haciendo fiestas, ni haciendo nada. Simplemente vivíamos bien, con una calidad de vida aceptable, pero, como te he dicho antes, sin grandes lujos, o sea, ni despilfarrábamos el dinero para nada. [...] Pero la vida en veinticuatro horas te cambia totalmente, en veinticuatro horas tu vida puede pegar un cambio increíble, absoluto: todo es maravilloso y de repente, puf, te encuentras con que no tienes nada, o vas un día al médico: «Me duele aquí debajo, no sé si será la muela», te hacen una exploración: «Jo, tiene usted un cáncer como un caballo», y ya te ha cambiado la vida, en veinticuatro horas. Dices «Bueno, hoy me toca a mí, mañana te toca a ti, hoy me toca pedir a mí, mañana, Dios sabe si te tocará a ti». Ojalá no, pero que no estás exento de ello, nadie está exento de que la vida le pegue el hachazo, porque al final la pega, la pega, a unos más fuerte, a otros menos, a unos les coge con más recursos, a otros les coge con menos, pero al final te pega el hachazo...*

El «progreso» se percibe como camino de deshumanización que no conlleva el aumento de bienestar de la persona, frente al cual es el hombre el que debe

adaptarse. Se abandona la idea de que el hombre puede vencer a las circunstancias.

La imposición y el avance tecnológico son vistas como un proceso imparable que desplaza al hombre por la máquina sin que se ofrezcan otras alternativas de solución para encontrar un lugar donde habitar. Creando así la sensación de que es la persona la que se encuentra «de sobra».

E-19: Juan José.

**¿Y a quién atribuyes tú la responsabilidad de que las cosas estén así?**

*A la mecanización, está claro, a la mecanización de la empresa. Antes hacían falta para un, no sé, para un despacho de un... o una empresa de veinticinco operarios pues hacían faltan veinticinco operarios, el encargado, los dos [hombres] de la oficina que llevaban el archivo, facturación, lo otro, tal, tal, y hoy con una máquina haces todo eso, con un ordenador, pero, bueno, es ilógico que sea así porque estamos avanzando y..., dicen, y a mí me hace mucha gracia [risas] [...] estamos avanzando, estamos avanzando hacia atrás.*

**¿Hacia atrás?**

*Sí, no, no, es broma, estamos avanzando y la tecnología se tiene que imponer, al final se impone por encima del ser humano porque además no coge bajas, no quiere pagas extras..., pero, bueno, eso va en detrimento de la raza humana. A ver, los que se dedican a pensar (o no piensan y sólo dan órdenes, porque ya también el disquete te da el programa de cómo tienes que hacerlo, no tienes que pensar nada), pues que encuentren una solución. Supongo que la encontrarán, o si no, que nos manden a todos para África a coger monos.*

Desde las relaciones que se establecen entre las consecuencias que ha supuesto la modernización en los modos de trabajar actuales, se percibe así mismo que se va a peor. El empleo no permite desarrollarse como persona, ni encariñarse con él.

E-18: Antton.

**¿Entonces, qué me quieres decir, que se está dejando de lado el empleo, que no se hace suficiente en esa materia, en materia de empleo?**

*¿En materia de empleo? Yo creo que no está haciendo lo suficiente, yo creo que no y no tenemos la culpa ni Euskadi, ni España, ni Europa, yo creo que la culpa la tiene Estados Unidos, pero, bueno, al final siempre es el que tiene la culpa [...] pero para mí la modernización, la modernización de todo, y lo dije desde que empezaron los ordenadores hace treinta años, en vez de ir a que la gente va a mejor, lo que ha ido es a quitar puestos de trabajo, «No, es que también genera puestos de trabajo la informática, los ordenadores, tal, está generando puestos de trabajo». Ha quitado, pero bestialmente, y yo sería partidario de [romper] las máquinas, ir a los cajeros y descojonarlos todos, eso para empezar. Claro, jodé, vas a una caja de ahorros donde antes había diez tíos, ahora hay uno en ventanilla,*

hala, todo lo demás y además te aconsejan «Vete a la máquina que te lo hace». No, no, pero es que yo no quiero que me lo haga la máquina, yo no quiero hablar con la máquina, quiero hablar con una persona, y eso, las personas están desapareciendo en todos los ámbitos, todo son máquinas, los trenes de los automóviles, Seat, Audi, Volkswagen, todo esto, fíjate cómo están rebautizando. Lo que antes un tío con una tuerca estaba ocho horas dándole a la tuerca, ahora la máquina hace pruuuuuu. ¡Cuántos puestos de trabajo ha quitado y cuántas empresas han cerrado por culpa de eso, de la robotización!

### **¿Pero parece inevitable?**

Es que nos tenemos que resignar, o hacemos una revolución y lo descojonamos todo y empezamos de casi cero, de vuelta, no te digo de cero [...] pero por lo menos de la mitad para atrás y pruuuu a freír churros. Que sí, que sí, que no cabe duda, y viviríamos mucho mejor. Yo vivía mucho mejor antes que ahora, por lo menos tenía antes... era completamente distinto, era otra cosa. Tenías que hacer un folleto y eran artes gráficas, ahora tienes que hacer un folleto y es máquinas gráficas. Claro, antes lo hacía todo a mano, ácidos, mezclabas, yo con las uñas negras siempre terminaba porque como hacía fotografía estaba revelando, sacando fotos, una máquina enorme así, alargada con un fuelle, ampliaciones, reducciones, tal, salían las vías del tren con un botijo así grande, ácido negro, cogías ácido nítrico, luego le metías fosfórico, salía un humo amarillo, aquello era tóxico de cojones [risas], cianuro, todo eso se utilizaba y todo eso hacías a mano. Te digo eso como fabricación de libros, el cosido a mano, lomos, cantidad de cosas, todo lo que se hacía era un oficio bonito, bonito porque era muy variado, no era siempre lo mismo pum, pum, sino que tenías un montón de cosas y eso se ha perdido, han metido un ordenador, ahí te haces tú, tu Macintosh tal, tal, ahí sale la película ya revelada; ahora ni eso, del ordenador a la máquina, directamente a imprimir, metes directamente y automáticamente sale ya impreso, impresión digital se llama y eso ya está en marcha ya, eso fíjate la cantidad de puestos de trabajo que ha quitado.

### **¿Pero además de puestos de trabajo qué es lo que hemos perdido de una forma de trabajar a otra?**

Bueno, pues, el disfrutar haciéndolo, claro, lógicamente, el disfrutar haciéndolo. Yo me acuerdo de que mi padre me contaba que solían ir con carro de caballos a por papel a Hernani, ese trayecto de ir a por papel y volver y se paraban a comer en una sidrería en Ergobia, eso valía, no tiene nada que ver con la vida de ahora. Con los pescadores igual, en el muelle, joe, las redes, las rederas, estaban todo el día haciendo redes, ese momento que estaban ellas haciendo redes estaban hablando con la fulanita, con la... y se lo estaban pasando pipa, y estaban trabajando. Igual que te digo en los campos y tal y cual, los que iban a la vendimia y tal y cual y trabajan duro de eso, pero era una cosa que estaban haciendo a gusto.

### **¿Y en tu oficio has ido viendo eso con el paso del tiempo, hasta las últimas empresas en las que tú has estado?**

Hoy en día, pues es eso, es trabajar a prisa y corriendo, porque es trabajar a prisa y corriendo y, ya te digo, pues eso, con la máquina y dando a teclas, porque prácticamente todo lo demás, todavía queda algo en manipulado que todavía no está todo lo conseguido que tenía que estar en cuanto a lo mal conseguido, pero en mi forma de pensar, pero bueno...

El abandono de otro de los mitos, el de la revolución obrera, es también otro de los indicadores de que ya no se puede avanzar hacia una vida más esperanzadora, un mundo mejor. Finalmente la lucha que se ha llevado a cabo durante este último siglo no sirve de nada. La posibilidad de llevar a cabo una revolución para mejorar las condiciones de vida y la dignidad del hombre se han barrido de un plumazo. Las traiciones de clase, la división del sindicalismo, su falta de fuerza y efectividad, y la imagen de una sociedad que produce heridas simbólicas en el sentido de atentar directamente contra la lucha obrera, obligan a la renuncia de que todavía se puede seguir creyendo.

E-29: Julio.

*«Oye, el Palacio Euskalduna». Digo, cómo pueden decir ese nombre, el Palacio Euskalduna, a mí me da vergüenza, algunas veces, pienso, a ver si viene una riada y se lo lleve para siempre. Es cierto, porque podía haber resultado el Palacio de Vizcaya, o de Bilbao, o tal. El Palacio Euskalduna, encima con coña, ¿entiendes? Y eso es desagradable. Mira el monumento, una grúa que hay ahí, el monumento a los caídos. Lo único que, fíjate, que me pesó, de no tirar el Corazón de Jesús abajo, porque ese fue hecho en Euskalduna. [...] Si estuvo allí, nosotros dijimos... «éste tiene que terminar con nosotros, si a nosotros nos tiran fuera, ése no pinta aquí nada, ¿no?». [...] No puedo creer porque... es injusto. Es injusto... todos a la hora de... «somos muy buenos» y están de acuerdo con los tiros, y con las bombas y los misiles. Tú date cuenta cómo están aquí... por la paz, y hacen misiles con cabezas nucleares que cada misil tiene el valor de 70 hospitales. Y luego que vayas, por ejemplo, a la parte de Castilla-León, por ahí, y aquí en Cruces..., pero ahora ya menos, porque está mucho mejor aquí la Seguridad Social que en el resto del estado, con diferencia, y veas allí a la gente, que les tienen en los pasillos, tumbados, que les ha dado un infarto y les tienen puestos, con el suero metido, y por los pasillos, eso es desagradable. ¿Quién tiene ahí, por ejemplo, nada más, derecho a habitación? Pues los señoritos tienen derecho, los demás no. Por eso te digo que Dios no existe, en lo único que he llegado a creer es en Jesucristo, que lo mataron porque era revolucionario. Por eso le mataron, y tengo que creer en el ¿no?*

De otro lado se aprecian cambios en las creencias de las personas en los distintos ordenes. La vivencia de verse abandonados a su suerte sin un lugar, sin una respuesta desde lo social, induce al desprecio de la sociedad, que sólo les enseña como no se puede confiar en ella. Por contraposición a lo que la familia ofrece ya no se espera nada de la sociedad, porque en las situaciones de crisis, de desamparo absoluto, no se aceptan medias tintas. De aquí que se desconfíe en el resto de los semejantes. Sin que se pueda afirmar con rotundidad, parece que de alguna forma se impone una fractura de solidaridad recíproca que conlleva al cultivo del resentimiento como actitud ante el mundo.



E-20: Agustín.

***Pero en tu situación de desempleo, ¿tú crees que tu situación de desempleo ha influido, por ejemplo, en perder amistades, has perdido amistades?***

*No, perder amistades, no, porque procuras y decides alejarte. Procuero no meterme mucho en locuras, pero esto sí me ha enseñado, a ver si me entiendes, a despreciar un poco a la sociedad [...]. —Me puedes explicar...— Sobre todo a la persona que creo que puede echarme una mano, ¿me entiendes?, y no lo hace.*

***Echarte una mano, por ejemplo, en el trabajo y así.***

*Exactamente, a buscar trabajo, decirte «Oye, pues mira, aquí pueden saber algo», o «Mira, voy a informarme en tal sitio» o «Mira, te oriento por aquí», pero no, al contrario, en vez de mandarte para Rentería te mandan para Vigo, a ver si me entiendes, al revés; o no te dicen nada... Entonces vas captando todo eso a medida que va pasando el tiempo y te vas quedando con la gente.*

La certeza es sustituida por la duda, la seguridad por la inseguridad, la confianza es sustituida por la desconfianza, el interés por los acontecimientos mundiales por el desinterés, la lucha por las propias convicciones políticas es sustituida por la apatía y el abandono de viejas quimeras, la preocupación por el bien común se sustituye por la preocupación por uno mismo, la comunidad por la unidad. La característica más sostenida en esta confusión de creencias que la propia realidad le evidencia es la fe en su propia valía, en el valor de su persona.

Se siente socialmente traicionado. En soledad. En la medida en que la posición del mundo frente a él sólo encuentra su vía de expresión a través del desinterés generalizado por su persona, la única respuesta que cabe frente a ese estímulo es la reciprocidad del desinterés.

E-17: Sabino.

***¿Cuáles dirías que han sido los mayores cambios que has vivido a raíz de quedarte en el paro?***

*Pues, ya no me río, si me encuentra una persona y me río, piensan que me ha pasado algo importante. Se pierde la sonrisa, se pierde el diálogo [...].*

***¿De verdad?***

*Ya no quieres saber nada de nada, de las noticias que antes leía el periódico o veía la televisión y veía las noticias, ahora no me importa lo que pase en el mundo, yo..., hoy en día eso es malvivir, porque pierdes el sentido del humor, una película es una mierda, [...] y las noticias en qué puedes influir tú, ¿qué puedes hacer?, ¿para qué?, si no puedes..., pierdes el mundo, no sabes ni siquiera para qué oyes esa noticia si tú no formas parte del entramado, eso es así...*

***¿De qué entramado?***

*De la vida, eso es así, entonces... y eso te va minando poco a poco, te vas aislando en tí mismo y vas, muchas veces dices, me estaré volviendo loco.*

El trabajador mayor no se halla en el mundo. No percibe estímulos que le inviten a participar. Se siente fuera y sin esperanzas de cambio. En otras palabras, se aísla en las convicciones que le han quedado en pie y renuncia al futuro. No existe.

E-7: Eusebio.

*¿Cómo he vivido? Como ya te he dicho, con chapuzas, siendo comercial del banco, eh... pues eso, dos meses en el ayuntamiento... eh... pues eso, en Seguridad Zeta, que estabas ahí... pues oye, tengo que vivir..., pues pasas por el aro, aunque no te den de alta, pasas por el aro [...]. Aparte de esas chapuzas... [...]. Lo que te digo, estabilidad no hay, no encuentras estabilidad, no... Y eso es lo que quiero yo [...] pero estabilidad no económica, sino estabilidad anímica, de decir «Puedo... tengo algo, joé, puedo hacer algo, puedo luchar algo, puedo... Voy a plantearme mi vida de otra manera», ahora, ¿cómo voy a plantearme mi vida, de qué me la puedo plantear, si no? [...] ¿Cómo puedo plantearme mi vida ahora? ¿De qué? Si no te puedes plantear la vida de otra manera más que ser realista y decir «Hay lo que hay, y no hay más, olvídate, lo demás son quimeras, son [...], tienes que aceptar la realidad, y la realidad es esta, estar dos meses aquí, estar cuatro meses sin trabajar, dos meses aquí; dos meses aquí...», y así. Y ésa es la realidad. Y, te voy a decir, por desgracia es... y es peor que te diga eso yo, pero, jolín, es que es así [...], cobro 53.000 pelas y ya está. Es triste, pero es así, y te encuentras con ganas, y te encuentras capacitado como para trabajar; pero lo malo es eso, que te cierran todas las puertas, que te cierran todas las puertas, que no hay trabajos específicos para las personas de nuestra... de nuestro colectivo. Que no hay. [Silencio.] Y que nadie hace nada para resolver esto, nada. Nada. Y aquí hay alguna ley que se acordó una ayuda, pero para los que tengan hijos, joé, ¿y para los que estamos solteros, qué? ¿Me tengo que casar para...? [...] como digo yo.*

## 10. EXPLICANDO SU SITUACIÓN

Los trabajadores mayores no sienten que ellos sean responsables de la situación en la que se encuentran, ni siquiera en los casos en los que se les ha dado la opción de la movilidad. La «culpa» de la situación reside en factores externos a su persona, al menos como discurso.

Existe la creencia de que hay factores que resultan inamovibles como consecuencia del devenir de los cambios que están acaeciendo a nivel mundial, la globalización tiene como efectos la pérdida de empleos de manera masiva por la instalación de la competitividad, que es posible gracias sobre todo a la introducción de la tecnología. Contra este fenómeno que se impone nada se puede hacer. No obstante, los trabajadores mayores, mantienen la convicción de que hay una manera de enfrentarse a esta situación. A saber, la actividad política de los gobiernos y los sindicatos, como garantes de la lucha colectiva. Es en ellos por tanto en quienes cae la responsabilidad de la situación de desempleo.

Desde el punto de vista de la política las responsabilidades recaen en su falta de intervención en la protección de los colectivos más desfavorecidos, entre los cuales estarían ellos mismos. Por su falta de actuación a la hora de paliar las desigualdades, por hacer la vista gorda a situaciones de injusticia social, no intervenir ante la gestión de los empresarios y lo que es peor aún por la sensación de que los políticos están favoreciendo el enriquecimiento de una clase privilegiada, la empresarial, con la que se encuentran en simbiosis. Al gobierno se le atribuye una mera función administrativa que en lo que respecta a los trabajadores mayores se traduce en «administrar, tirar migajas para aquí y para allá».

E-1: Eusebio.

*[...] yo lo pasé fatal; no es por cuestión de... era cuestión de, jolín, de que ha sido injusticia lo que hicieron aquí. Que de la noche a la mañana que tienes un trabajo y que, vuelvo a decir, que no fue una cosa de que hacía mal la empresa y que fue al garete, sino que fue una decisión política, y no hubo ninguna... y no hubo ninguna ayuda, solamente la indemnización, una indemnización que de la empresa vino el 60% y el 40 % vino del estado; pero aparte de eso [...] (yo, a mí me dieron siete millones de pesetas), ya está, y ya, ya parece que se habían despejado la conciencia con eso, con siete millones de pesetas. No, si tu labor es, no sé, «¿En la Constitución no está que cada español o cada esto tiene... derecho a un trabajo digno, tal? Tú me has quitado el trabajo. Dame un trabajo. Yo no digo que me pagues igual que antes pero dame un trabajo. A mí me has destrozado mi vida, y no te has preocupado por mí para nada». Y hasta la fecha nadie se ha preocupado. A nivel político, a nivel de diputación, a nivel de nada, nada, [...] pero al fin y al cabo yo, mi opinión es que todo esto es... es, no sé, es estadística, hacer un estudio, que sepa ya el consejero de Trabajo pues no sé pues hay unaa problemática de los 40 años, [...] pero que son siete años y que nadie me ha ayudado, que nadie me ha ayudado, que ha tenido que ser una empresa como esto (Ascodel) que me está ayudando ahora; que a nivel estatal nadie me ha ayudado, y no digamos nada del Inem, bueno, aquello es como si irías a... al cielo a decir «Oye, que llueva». Es que no ha habido ninguna ayuda en absoluto, no ha habido nada; al colectivo no ha habido nada, a nivel tanto estatal, nacional, regional o... o como quieras, no ha habido ninguna ayuda, ninguna ayuda.*

Entre las críticas a determinadas políticas de empleo, aparecen las medidas de fomento del autoempleo. Se entiende que este tipo de actividad laboral por cuenta propia desvirtúa el sentido de comunidad que arraiga en las culturas de las empresas y fomenta el individualismo del trabajador. No existen obligaciones, deberes y problemas comunes que pueden unir a los trabajadores de una empresa en la defensa de sus intereses o en la unidad que deviene de compartir lo que tienen de común. Los problemas, obligaciones y deberes del empresario individual son particulares, se viven en soledad y no es posible así detonar la fuerza que hace la unión.

E-1: Eugenio.

**¿Qué te parece que en nuestra sociedad haya tanta gente en esta situación?**

*Lo que pasa es que yo pienso que el gobierno tenía que ayudar, si tú tienes una iniciativa, que te ayuden, pero si precisamente a la pequeña empresa es a la que más paños le dan encima, pues yo qué sé, puedes tener una idea, pues monto... tal cosa por mi cuenta, porque parece ser que ésa es la tendencia que quieren todos los gobiernos, que cada uno tengamos lo nuestro, pues no, entonces no se puede hablar de comunidad como antes se hacía [...].*

**Dices que crees que así no se crea comunidad...**

*Pienso que no, si yo tengo mi trabajo, tú tienes el tuyo, tú tienes tus obligaciones, yo tengo las mías, pero para mí, porque sabes que es tuyo, ¿no? Es decir, eso es como cuando cuidas la ropa ¿no?, la tuya la cuidas, por qué, porque no te queda más remedio, porque sabes que te tiene que durar, que tienes que... pues esto es lo mismo; entonces, ¿qué unidad vas a crear en la sociedad? Pienso que se desvirtúa un poco todo ¿no?, el tú a tú, todo ese tema, yo creo que se desvirtúa, no sé, porque yo me voy a preocupar de lo mío, sin embargo, en una empresa hay problemas, diríamos, comunitarios, comunes a todos, entonces vas a hablar de eso, o vas a pedir, o vas a organizarte, o vas a hacer algo, pero si tú te preocupas de lo tuyo, cierras la puerta todos los días cuando te vas a cenar o a dormirte y hasta el día siguiente, y tú con tus problemas ahí, en tu casa, nadie te va a solucionar los problemas, entonces tendría, no sé, el enfoque del gobierno debería ser de otra forma, de otra forma.*

Por otro lado, las medidas de fomento de la contratación de trabajadores mayores de cuarentaicinco años, si bien se valoran como positivas de cara a favorecer su inserción laboral, no se perciben como eficaces. El trabajador mayor no se explica por qué a pesar de la existencia de ese tipo de ayudas encuentra tantas dificultades para que le contraten. Desde su punto de vista esto resulta ser bastante contradictorio y demuestra la fragilidad de las ayudas frente a las barreras que percibe socialmente por la edad que tiene.

E-3: Alberto.

*Te dicen muchas cosas, que si para los mayores de 45 que si no se qué y luego todo es mentira... los trabajos que hace mi hijo podría hacerlos yo perfectamente ¿Por qué no nos cogen si además reciben ayudas?*

El trabajador se siente engañado por la clase política. Ha visto destruir cientos de puestos de trabajo por decretos y pactos interinstitucionales y no ha sido recompensado. Le han robado su puesto de trabajo y no entiende que no se invierta en la creación de empleos al tiempo que se permiten condiciones laborales que tildan de «infrahumanas». Mientras observa la preocupación de los políticos y la

sociedad en general por un tipo de violencia no se explica que nadie advierta la existencia de otro tipo que es la violencia laboral.

E-15: Emilio.

***Me dices que todo... todas estas percepciones te han hecho cambiar un poco hasta las ideas políticas.***

*Sí, sí, sí, sí. [...] Hombre, yo soy de ideas de izquierdas, de... como obrero que soy. O sea, yo..., partidos de derechas, nunca los votaría en las elecciones, porque estoy a favor de... los partidos de izquierdas, los sindicatos de izquierdas, o sea, las ideas políticas, lo que es que..., las ideas políticas mantengo las mismas, pero... me desengañó un poquitín de las manifestaciones que se hacen, de lo que [...] lo dice el pueblo, manifestaciones que estén en contra de la violencia yo soy el primero, pero también tienen que mirar la violencia que hay, violencia laboral, es que no se puede llamar de otra forma. Los obreros están en unas condiciones, quitando las dos o tres empresas que andan bien, laboralmente, normalmente son multinacionales, las demás empresas el obrero está en unas condiciones... [...] muy malas, mínimas, condiciones... inhumanas de... de sueldo, condiciones de ritmo de trabajo, y de seguridad. Entonces yo, tengo que... cambiar mis ideas laborales y en parte políticas, o sea, sigo con mis ideas de izquierdas pero ya no estoy afiliado a..., al sindicato. Porque no me ayuda nada [...] Por eso estoy cambiando... referente a sindicatos, aunque sean de izquierdas, igual se han adaptado, en parte porque se han adaptado, en parte porque cogen posiciones cómodas, posturas cómodas, no defienden al obrero cuando están en situaciones difíciles... en su empresa. O sea, yo siempre he tenido ideas políticas de izquierdas, tanto política como laboralmente, pero no iré, no meteré la mano en el fuego, por esa gente. O sea, les votaré, tendré simpatías, pero no iré con ellos a ninguna postura de fuerza. Si algún día voy a una manifestación, política o sindical, será porque nadie me obligue y nadie me... me meta cosas raras en la cabeza. Será porque sale de mí. Actualmente no voy a ninguna manifestación en el pueblo, ni de un lado ni de otro [...] Mientras haya violencia en el mercado laboral, a ninguna. Yo mientras esto no salga a la luz pública...*

Desde el punto de vista de los sindicatos el trabajador mayor se siente vendido, traicionado ante un gobierno «que se ha cuidado muy bien de que los sindicatos no sean libres». El hecho de que se entienda que los representantes de la clase trabajadora tienen las manos atadas no les exime de una gran responsabilidad. Las traiciones se han dado en varias direcciones. De un lado, el trabajador mayor siente que el vínculo de lealtad del sindicato para con él queda roto cuando se apercibe de que ante la imposibilidad de pagar la cuota sus intereses no son defendibles. Toma conciencia de la falsedad del vínculo por cuanto que se evidencia de tipo mercantil. Es tratado como un mal cliente que no paga. De otro lado, se da cuenta de que la acción sindical únicamente se orienta hacia la defensa de los intereses laborales de los trabajadores fijos. El abandono de los sindicatos en relación a los trabajadores se observa también en los casos en los que se

han dado cierres de empresas. En estos casos, los trabajadores mayores que no entraban dentro de los límites de edad que exigían las prejubilaciones han percibido que han sido sacrificados por sus propios sindicatos propiciando la división interna entre los trabajadores y fracturando la solidaridad de clase. La falta de capacidad sindical para mantener su libertad y poder desde ese marco defender los intereses de los trabajadores, finalidad que legitima la organización sindical, deriva en el socavamiento de las bases que la fundamentan. La finalidad, como toda institución burocrática, no es otra que la de mantenerse a sí misma convirtiéndose a los ojos de los trabajadores en una organización «paragubernamental».

Desde algunas perspectivas, esta situación viene favorecida por los medios de comunicación social que inducen a creer que las cosas funcionan bien para todos, haciéndose así invisible a los ojos de la opinión pública la situación de las personas, que como ellos, los trabajadores mayores, subsisten bajo umbrales de pobreza en condiciones de humillación como personas.

E-29: Julio.

*El sistema... el que quiera regirse por el sistema pues que vaya adelante, yo estoy en contra del sistema, tengo que estar en contra del sistema porque a mí no me favorece en absoluto, y como yo, a toda esa pobreza que hay a nivel del estado, porque si tú ahora estás cobrando 500.000 pesetas dices «¡Jó, se vive en España..., de maravilla», pero si me preguntan a mí, tú date cuenta lo que hay. ¿Tú 500.000 pesetas, 6 millones, o 7 millones de pesetas al año? Con las pagas extraordinarias... claro, y yo con 630 y pico mil pesetas, al año. ¿Yo qué puedo hablar de esta sociedad? Claro, pero a mí me hacen una entrevista, por ejemplo, en radio o televisión, y no salen.*

**[...] Ya sé que es difícil, pero de todo esto que has vivido, ¿hay cosas positivas que hayas aprendido o sacado?**

*No sé, yo he aprendido..., lo único que he aprendido, que he vivido no, desde entonces para acá no ha sido vivir, ha sido malvivir, las cosas que he aprendido... si la cantidad de... traidores y traidoras que hay, la cantidad de arrastrados, que por un duro te dan una puñalada por la espalda. Eso es lo que más aprendes. Porque cuando estás trabajando y tienes un sueldo que sea coherente, esas cosas no piensas, pero cuando te ocurre una cosa de éstas, lo piensas. Ya te he dicho antes que el que no piense es que es un inepto. No tiene que estar en esta sociedad. Y esto todo la culpa tienen los medios de comunicación, toda la culpa tiene. Porque si serían, por ejemplo, decir «estamos en un país libre, se puede hablar...», en la prensa, que digan la verdad de todo, lo que hay, que la gente se entere, pero nada más dicen lo que ellos quieren, lo que ellos quieren que se crea la gente, ¿entiendes?, porque coges el periódico y... libertad, pues no tienes, ¿no? Yo no tengo libertad, para hablar lo que yo quiera, lo que pienso.*

Si bien los trabajadores mayores no se sienten responsables de las circunstancias en las que están porque ellos han cumplido su parte del pacto y se trata de una situación que les ha venido impuesta, sí sienten parte de responsabilidad en

lo que a la resolución del problema se refiere. La responsabilidad recae aquí en la falta de participación común y de capacidad para organizarse hacia la adopción de posturas de fuerza que lleven a la movilización social. La responsabilidad por limitar su participación a la emisión de un voto cada cuatro años.

E-28: Ernesto.

**¿De quién crees que es la responsabilidad de que haya esta situación?**

*Jo, es que... han pasado ya tantas cosas en este mundo que yo qué sé, yo no sé si será a nivel internacional, o... Hace unos años el presidente era Felipe González y había, bueno, éramos tres millones de parados, yo entonces todavía [...]. Ahora, por supuesto, creo que hay bastantes menos, el Gobierno Vasco está comentando constantemente que la economía está creciendo no sé si un 4% en los primeros cuatro o seis meses de este año, lo cual quiere decir que hay gente que se preocupa y trabaja también para que las cosas vayan mejor. Otra cosa es que queramos que los problemas que tenemos acuciantes ahora se resuelvan, pues eso, en siete meses «Eh, Ernesto, has estado cuatro años, ya te vamos a buscar un trabajo»; tampoco eso no quiero yo, me van a llamar a casa por teléfono y «Hala chaval, tú aquí y, pues, qué sé yo, le limpias el coche al jefe, pero bien limpio, ¿eh?». No, eso sí que no. Poco a poco se vaya luchando, se vayan poniendo medios... ¿Medios, para qué? Para que la gente pueda tener un trabajo digno, realizarse dentro de sus posibilidades... [...] Pero en ese sentido yo no me quejo de que no se esté luchando. Lo que pasa que todo el mundo quisiésemos que nuestros problemas personales se resolviesen rápidamente. Claro: si yo me resuelven el problema, pues, igual pienso «¿Y el de al lado? Pues que se lo busque o que se lo busquen», yo creo que tampoco se trata de eso; se trata de que, en una situación en la que todos estemos participando, poco a poco, luchando, cada uno de una manera y los políticos por su parte y nosotros por otra, vayamos, pues, un poco resolviendo nuestros pequeños o grandes problemas que tenemos ahora.*

**¿Crees que las personas que se quedan en desempleo tienen algún tipo de responsabilidad?**

*[...] Bueno, pues mira, ciertamente y por desgracia muchos sí, puesto que... puesto que hay personas, por ejemplo, que están en paro pero sus mujeres trabajan, unas en cajas de ahorros, otras en bancos, otras en no sé dónde, y cuando les dices que hay una reunión del Secretario de Estado, el señor Montoro, a San Sebastián y, bueno, ahí se dijo una serie de cuestiones y tal, dijo «No, no, no sé preocupen ustedes, que esto lo tendré yo en cuenta y tal», yo pensé «Éste, cuando vaya, cuando salga por la puertas estas se pondrá con las manos atrás, romperá el papel y en la próxima cacharra que haya, los tira». Pues allí la gente no acude, les dices que hay una reunión, que fuimos cinco o seis a una manifestación a Bilbao para protestar pues por lo que sea, por la gente que ha colizado no sé cuántos años y ahora está fastidiada por las pelias, el 60%, no sé qué, pues tampoco la gente acude.*

La responsabilidad última recae en todos y cada uno de nosotros. Es la lógica del individualismo atroz que desvirtúa todos los vínculos comunitarios, la deshu-

manización de una sociedad integrada (o más bien «agregada») de individuos minimizados en su capacidad de cambio pero que paradójicamente han de ser más fuertes que nunca para sobrevivir a la falta de cohesión social. Necesitados de ayuda mutua pero empapados de la misma lógica del «sálvese quien pueda». Despreocupados unos de otros pero a la vez sentidos por la falta de preocupación de los demás.

E-17: Sabino.

***Y así pensando un poco en este problema en general, este montón de gente que sale con dificultades para encontrar un trabajo, ¿de quién crees que es la responsabilidad, crees que la responsabilidad es de las mismas personas o crees que...?***

*Yo creo que es de la sociedad, la mentira, estamos viviendo una mentira, estamos viviendo una cochina mentira, entonces lo único que vale es los jóvenes, no sé. Yo me acuerdo de crío que mi abuelo no me daba asco y yo sí sabía que a mucha gente los mayores les dan asco, yo creo que eso ahora mismo se ha trasladado a la sociedad en general y que una persona «mayor de» ya no da la..., aparte que coincide que nos hemos quedado viejos claro, nos hemos quedado muy viejos porque este aparato (el ordenador) nosotros no sabíamos que iba a llegar a existir la tecnología y las formas de hacer las cosas hoy en día nosotros, hace veinticinco años era impensable, entonces de golpe y porrazo hemos llegado a un mundo en el que sobramos, el que está es el chaval joven el que en un momento determinado le dicen «Ven aquí, majo, tú no sabes cómo funciona esto, ¿no?», «No», «Pues siéntate conmigo y... vamos a ver la tecla». Y en una semana es igual que tú haciéndolo, a unos señores de 50 años no les puedes enseñar esto porque ya no lo admite porque ni los dedos ni la mentalidad, ni nada. [...] Y hay un sentimiento de rechazo hacia la gente mayor pero a todos los niveles, en hostelería más acusado todavía, un señor mayor en la barra queda mal, hay que tener un chaval joven, guapo, o una chavalita si puede ser, cuanto más corta la falda mejor, porque va a entrar más gente, si tienes una chavalita bien vestida y guapa más la van a apreciar [...], ésa es la sociedad en la que vivimos.*

***¿Cómo es eso de que vivimos en una mentira?***

*Eso yo, no sé si hay alguno que cuando se meta en la cama pueda pensar que ha hecho algo positivo, pero creo que poquísima gente, es una mentira y a nivel político todos saben ¡buoh!, es que es la monda [...], que les ves jugando con los muertos a todos, juegan con los vivos pero los vivos interesan cuando interesan, entonces si un ser humano no importa, ¿es real la vida? Yo me pregunto, si a mí me da lo mismo que mi vecino sea feliz o infeliz, entonces es que yo no tengo vecino y así está todo, está todo en el aire, ¿quién?, está todo, todo en el aire, la publicidad, cagoen la leche, es que comemos todos pan y ¿quién siembra trigo? Si no hay más que ladrillos.*

***¿Cómo has dicho, comemos...?***

*Comemos todos pan y nadie siembra trigo, y patatas y lechugas, jodé ¿quién las planta? Administramos todo con el ordenador, es un pensamiento un poco raro ¿eh? además, el que peor vive es el que lo produce claro, el que vive es el que vive del que lo hace...*



**Digo que qué te parece lo que están haciendo el gobierno, los empresarios, los sindicatos o partidos políticos, para solucionar los problemas del empleo.**

Eso forma parte de la mentira. Si un sindicato existe es porque es libre y la obligación de un sindicato es ser libre, para poder reclamar, si le da de comer el patrón, a quién puede reclamar, todo se compra, todo tiene su precio, el sindicato necesita para funcionar los señores que viven del sindicato, no para el sindicato, sino que viven del sindicato, perciben las fuentes del estado, no pueden escupir a quien les da de comer, entonces, ¿quién defiende a los trabajadores? [silencio] ¿El estado? Y el gobierno... a nivel de gobierno se dedica a administrar nada más lo que hay, entonces no hace nada, administra, tira migajas para aquí para allá, a los que se lo reclaman, por eso se ha cuidado muy bien de que los sindicatos no sean libres, para que no se pueda reclamar. Y las instituciones, pues hombre, fíjate Cáritas ¿de qué viven? Pues de cuatro personas que... si cuando les dan es porque les sobra, las personas de la calle pocas serán las que aporten dinero por ejemplo para [...] se acuerdan de África cuando ven la televisión, cuando ven a un negro muerto de hambre y dicen «Con una jaboneta al mes», para ellos sería la monda, una jaboneta y está el negro enfermo, la televisión se apaga, se acabó el telediario, se acabó el hambre del negro, y a nivel interior, a nivel nacional, es lo mismo, un sindicato si no pagas te [...] y no te voy a preguntar por qué, a lo mejor es que no tienes para comer, te dan de baja [...]

**Tú en esos paseos que hacías por el monte, ¿alguna vez has pensado, pues no sé, qué cosas se podrían intentar hacer para solucionar estos problemas?**

Uoh, ese problema tiene que ser a largo plazo, tiene que ser desde el colegio, desde la escuela y casa, pero eso no se va a ver, la juventud hoy en día vienen peor, peor que nunca porque les estamos inculcando todo al revés, y esos van a pasarlas peor que nosotros todavía, porque yo nunca he oído hablar de Adidas, de Nike, yo les llamo Nik, nosotros no hemos oído hablar de ello, sin embargo los chavales sí, hoy en día todos, si no pueden llevar Nike, no pueden llevar Burberrys, no pueden llevar no sé qué, ya no son felices, ¿por qué? Porque lo han visto en sus ca..., a sus amigos, y éstos no van a hacer más por el mundo que lo que estamos haciendo los que estamos ahora, y yo pongo parte responsable de que el mundo funcione mal, o funcione regular o peor, me considero parte de ello, una minúscula parte, pero ahí está. La juventud de hoy en día no va a solventar esto, [...] se ha acostumbrado a vivir a capricho, marquitas, tal, no sé qué, háblales de la pobreza que puede haber en Andalucía, o en Euskadi, o en Asia o en África. ¡bah! Eso no les interesa. A mí me ha llegado un día la cría a decir que no se puede comprar un CD pirata porque así haces fracasar la música, y le he dicho «¡Sí! ¿y compras zapatillas de marca? ¿Y tú no has oído, por ejemplo, que en Asia las hacen críos de 9 años, de 8 años, de 10 años, que no les pagan ni para comer y hacen las zapatillas para que tú te vistas? ¿Por qué no les rechazas esas zapatillas?». El día que el crío ese no pueda hacer zapatillas, seguro que le dan otro trabajo o le meten a la escuela a estudiar, pero no lo comprende: ese chaval está muy lejos, no existe; existe... aquí el... un CD vale 5.500 pesetas, 4.500 pelás, y hay que comprarlo, no hay concepto de dinero, hay que comprarlo, ¿cómo vas a comprarle por 600 pelás o 900 si ..., no se ¿entiendes? Claro que... para unas cosas sí, para otras cosas no, ellos marcas o cosas, todo el mundo igual [...].

## 11. AUNQUE NO EXISTAN PROBLEMAS ECONÓMICOS...

Todos los casos que hemos visto hasta ahora tienen una cosa en común: son personas que se encuentran en situación económica precaria. Su carrera laboral se ha visto truncada y su situación actual es peor, en ocasiones mucho peor, que la que tenían anteriormente. Esta precariedad vital, que es negativa en cualquier situación, se agrava cuando la persona afectada tiene una edad en la que, tradicionalmente, ha asumido compromisos familiares y sociales que suponen (en el sentido de que exigen) la capacidad de llevar una vida autónoma. Para estas personas, la irrupción de la precariedad y la incertidumbre es vivida como un mazazo. Por eso, es muy importante recordar que la inseguridad económica es el primer problema cuya resolución demandan estas personas.

Pero no es el único. En nuestras entrevistas hemos querido escuchar también a personas que han abandonado anticipadamente el mercado de trabajo, en ocasiones por debajo incluso de los 45 años, pero que lo han hecho en condiciones económicas buenas. Son prejubilados de grandes empresas, generalmente del sector siderúrgico, en las que los sindicatos poseían gran capacidad de negociación. Cuando estas personas hablan de su situación tras la salida anticipada del empleo dejan claro que haber despejado la incógnita económica prefigura un horizonte futuro despejado.

E-38: Arturo.

***Cuando tú supiste que te ibas a prejubilarse, ¿cómo viviste esa situación, que ya no ibas a volver a trabajar y ya ibas a ser un prejubilado?***

*[...] no me traumático. Yo, cuando me dijeron que me iba a marchar, joé, formidable, o sea, dejo de trabajar, tienes un sueldo, o sea, tienes de sobra porque yo, por ejemplo, hoy en día mis dos hijas... estamos mi mujer y yo solos, mis dos hijas están fuera de casa también, están emancipadas las dos y, entonces, pues bueno, con ese sueldo te da de sobra.*

En todos los casos, esta nueva situación tras el empleo, con buenas condiciones económicas, significa la oportunidad para experimentar las posibilidades de una existencia personal, familiar y social mucho más satisfactoria. Estas personas sienten que, por primera vez, llevan las riendas de su propia vida. A diferencia de los casos descritos en los apartados anteriores, las personas prejubiladas en buenas condiciones económicas profundizan en sus compromisos sociales o desarrollan nuevas actividades.

E-37: Juanjo.

***¿Dirías que ahora vives peor que antes?***

*Ahora vivo mejor.*

**¿Por qué?**

Pues porque no estás sujeto a una disciplina y haces lo que quieres, lo que quieres dentro de lo que se permite hacer, claro, son cosas totalmente normales, pero bien. [...] Estás menos estresado y nervioso, más tranquilo [...] Ahora tengo más tiempo para estar en casa, ahora hago yo cosas que antes... antes tenía que hacerlo ella [la madre] todo, ahora lo hago yo... Ella no hace nada.

**A lo mejor te has dado cuenta de cosas que antes no valorabas, ¿no?**

Pues sí, lo bien que se está sin trabajar; antes eso no... yo ni me imaginaba nunca que iba a estar así, que iba a estar libre de ataduras de este tipo; y ahora eso sí que se nota, eso sí se valora.

E-36: Isidro.

**¿Cuáles han sido los mayores cambios que se han producido en tu vida a raíz de prejubilarte?**

Pues mira, yo cuando me prejubilé lo primero que hice fue el despertador tirarle. Yo no uso despertador para nada. Entonces, al principio, parece que estás de vacaciones (vas asimilando poco a poco, al principio estás...). Yo ahora estoy contento, feliz y una maravilla. Eso que llega, por ejemplo, el fin de semana: yo he estado [en una casa que ha comprado en la costa cántabra] hasta el domingo, y dices «¡Jo, mañana tengo que trabajar», ni te planteas que tienes que ir a trabajar. Yo ahora entiendo a la gente que decía que los peores días son los sábados y los domingos [...] Vivo bastante mejor.

**¿Y por qué? ¿En qué lo notas?**

¡Jo, por ejemplo en la salud: descanso, disfruto más. Antes estabas muy agobiado. Antes... tú ten en cuenta que hemos trabajado a relevos: a relevos es levantarte a las cinco de la mañana (esa semana no dormías), de tarde, de noche; vamos, muy mal. Pues ahora duermes y te levantas a las ocho y media, y porque llevas al crío, que si no igual me dan las diez, las once sin levantarme de la cama.

**¿Y han cambiado las cosas en la familia por el hecho de tu prejubilación?**

Bueno, han cambiado en el sentido que ahora igual hago un poco más de la casa. El tema de la casa, igual, está surgiendo más, y lo que no he hecho nunca en la cocina, pues no es que haga mucho, pero hacer cuatro cositas, cocinar y hacer las camas, sacudir, lavar un poco y esas cosas, en ese sentido. Pero vamos, ningún trauma ni nada. Yo estoy contento, vamos.

E-38: Arturo.

Lo que hacías en el trabajo, las ocho horas diarias hacías de trabajo, pues claro, todo eso es lo que te cambia ahora, que eso no lo tienes que hacer. No te tienes que preocupar «¡Joé, es que son las doce, que tengo que ir a casa a comer porque tengo que ir a trabajar o que tengo que ir a trabajar por la noche y no puedo ir a un sitio», ahora puedes ir a cualquier sitio y no tienes ese problema de que no puedo ir, por ejemplo, pues no sé: a mí me gusta ir a por setas; ahora cuando llega la temporada, en vez de ir un domingo o un día que me tocaría libre, pues bueno, oye, mañana me apetece, me cojo y me voy.

Sin embargo, aunque el problema económico no exista, queda la frustración de sentir que la historia de su vida ha quedado finalizada antes de tiempo. Que es mucho lo que aún podrían aportar a la sociedad, que su experiencia y su cualificación son un capital del que la sociedad se está deshaciendo sin ningún criterio.

E-40: Germán.

***¿Y cómo lo viviste personalmente? ¿Cómo te sentiste?***

*Me parece que, claro, lo primero [...] frustración cuando ves, por ejemplo, que, bueno, que te queda algo sin hacer. Otro de los problemas es eso: cuando tiene unos cuantos hijos en casa sin trabajar y te quedas... -nosotros éramos cinco de familia-, y en tu casa no había una persona trabajando, independiente de eso lo que quieres es saber si la subsistencia y el dinero que te pueda llegar es suficiente, porque en esta sociedad de consumo no sabemos caminar hacia atrás. Entonces, el que una persona - cobre un dinero y después se le reduzca es muy difícil, porque ya no sabe dónde [...] ; y me parece que te decía que esto lo solventaron bastante bien los sindicatos y las fuerzas sociales, pues que si recuerdas, hubo una marcha de hierro a Madrid, y en la cual fue vinculante, porque parece que la reestructuración, la regulación, el expediente ese, estaba marcado para jubilarnos a los 60 años con un 60%, con lo cual te quedabas a la mitad de lo que ganabas, y al ir a Madrid y tal, hubo que cambiar el expediente, se tuvo que retrasar trece meses el expediente, y entonces se consiguió que la jubilación sea a los 65 años con el 100%, con lo cual económicamente casi desaparecía el segundo problema o el primer problema, que era la subsistencia. Quedaba esa frustración de no haber terminado lo que creías que podías hacer en la vida, pero ya no quedaba la cosa de que también la familia tuya [quedara] bailando o [sin medios de] subsistencia.*

E-38: Arturo.

***¿Qué te parece que en nuestra sociedad haya tanta gente prejubilada?***

*[...] Pues hombre, ya te he dicho antes que mal, pero no porque estén prejubilados, sino porque no se puede, no sé, echar a una cantidad de personas que tienen un oficio, que llevan tantos años con una experiencia grande y echarlos así, de buenas a primeras, coger y decir ¡jala!, todos a la calle, y no dar un relevo generacional a la gente [...] Encuentro que es una aberración por una parte también, porque lo que no se puede hacer es coger, no sé, no en una comunidad ya autónoma, sino en una comunidad general de todo el Estado, incluso el coger a una serie de personas, no sé, pues igual mil y pico personas estábamos ahí de oficiales, y echarlos a la calle; si resulta que están faltando esa mano de obra de trabajadores profesionales cuando tú tienes 35 o 32 años de experiencia y te echan y no tienes a nadie que te pueda relevar... Lo encuentro una aberración.*

E-40: Germán.

*[Si] toda esa gente que voluntariamente quisiera pudiera trabajar en algún proyecto incluso en América Latina, en algún sitio, porque es una pena que una persona a los 53 años o a los 52 —o incluso antes, porque hay gente que se fueron dos años al paro y después pasaron a la prejubilación, entonces sería a los 50 años—, una persona con tantos años de carrera, de conocimientos, de prácticas, haciendo grandes proyectos, pues que todo eso se pierda, se quede en nada, se desperdicien todas esas cosas; entonces yo creo que sí hay una frustración colectiva o puede haber una frustración colectiva, y no creo que la sociedad se tenía que haber dado el lujo de perder todos esos conocimientos, todo el bagaje de cosas de todo ese personal; pero bueno, así ha quedado.*

Se trata, además, de una situación que no es vivida como voluntaria, sino como impuesta. Fueron otros los que decidieron que debían abandonar el trabajo. Sin demasiada información y, desde luego, sin alternativas reales.

E-39: Carlos.

*La cuestión es que hubo una reconversión industrial, aprobada por la Dirección General de Trabajo, en la cual [se incluía] toda España, 1.500 personas de España. 500 y pico de aquí, y entre ellas yo. Como no llegaba, cogieron un año más: hicieron la ficción de que eran «mayores de», eran a partir de 52 años y como no llegaron, cogieron mayores de 51 años; es decir, los que estábamos ya cerca...*

E-36: Isidro.

**¿Cuáles fueron las causas del cambio, de que pasaras a prejubilarte?**

*Las causas no las..., las puso la empresa; nosotros no pintamos nada ahí, en eso. La empresa igual te dice «Oye, o te jubilas (o te prejubilas, vamos) o tienes un dinero de la empresa, escoge», o sea, no te dieron opción a decir «Bueno, de aquí vas a seguir trabajando o te vas...». A la calle te vas de todas formas. Entonces tienes dos opciones: o te prejubilas con unas condiciones X o coges una cantidad de dinero de indemnización. Entonces, hay de todo: hay gente que coge el dinero, hay gente que no se ha prejubilado... la mayoría cogió la prejubilación (el 99% yo creo que [la] cogió). No hubo opciones, no hubo opciones de decir «Oye, el que quiere seguir trabajando sigue trabajando, el que no, en estas condiciones». Nosotros no tuvimos esa opción.*

**¿Cómo reaccionaste, qué hiciste?**

*¿Cuándo me enteré? Es que la situación llega sola, tú no tienes que hacer nada. Esto es como cuando te operan, «Me metieron en un quirófano, me operaron, salí y qué tal, ¡va de maravilla!». Fue una situación, fue ello solo, no hice nada. Tienes pena: al final el día, el 2 de julio, son las fechas que te marcan mucho; el 2 de julio del 96, una fecha bastante marcada. Cuando nos dijeron de echar «Que a casa, pero cómo que a casa, entonces ya no venimos, y cómo a casa», entonces fue una situación tensa. No acabas de creerte que con 48 años vas a tener un sueldo durante toda tu vida, «A ver sí aquí...», tienes tus dudas. Pero la verdad es que las cosas...*

Esta ausencia de previsión es duramente criticada. Reclaman un acompañamiento que no tuvieron para poder hacer con más facilidad un tránsito sumamente complicado y denuncian que, para algunas personas de su entorno cercano, la ausencia de esa preparación ha provocado graves problemas familiares y de salud.

E-40: Germán.

*[...] no preparan a la gente; yo creo que la gente debería estar preparada para la prejubilación; es un paso bastante duro y que de golpe y porrazo te den el dinero, te regalen un dinero —que digo que en este caso nuestro es de las mejores prejubilaciones; hay otras que son de pena como puede ser X, etc., etc.—, y es bastante penoso que una persona, pues eso, tenga que agarrarse desde por la mañana, ir a pasear, pasear sin ir a ningún sitio, sin tener actividades, y hubo montones de infartos. A mí me gustaría saber las estadísticas de gente que ha muerto —que han muerto bastantes compañeros—, que haya influido bastante, por ejemplo, este estrés, esta cosa de que te hayan jubilado, de que estés en casa, y que muchos en casa están estorbando, porque incluso las señoras, y con toda la buena voluntad del mundo, acostumbradas a que el hombre iba a trabajar, después tomaba unos vinos, de golpe y porrazo esa persona se queda en casa, algunos hacen hasta mal humos, se meten en cosas de la mujer y, en fin, crean verdaderas situaciones, han creado, en fin, no muy buenas.*

*[...] Entonces, yo creo que sería interesante que la gente se busque su cosa. Hubo gente que sí se buscaba, hubo gente que terminó carreras, y han hecho estudios y cosas, y han hecho algunas ONG, en fin, gente que en este sentido se lo ha sabido buscar muy bien; pero al principio, ya te digo, hubo gente que lo ha pasado mal.*

E-39: Carlos.

*«Yo, como recurso, me dicen algunos compañeros, oyes estoy hasta las narices de tal... Como recurso, levantarme a las diez de la mañana; como recurso, estarme una hora desayunando; como recurso, comprar el periódico y estar en el [...] viendo el periódico; como recurso, salgo a dar una vuelta por ahí». Algunos, como recurso, van a buscar a los nietos o a los hijos, que todavía algunos tienen jóvenes a los hijos. «Como recurso me echo la siesta y como recurso me acuesto a las dos de la mañana». Hay mucha gente que hace esa vida, porque verdaderamente no tienen otro hobby, no tienen otra cosa que hacer, o no encuentran. La tarde es más llevadera, porque sales con la mujer, o lo que fuese, en muchos de los casos; o en fin, o los amigos. Pero la mañana la verdad es que para la mayoría de ellos es bastante triste...*

A pesar de reconocer que se encuentran bien como están, todos se muestran partidarios de haber continuado con su actividad laboral durante algunos años más. La frontera de los 60 años aparece como la más «razonable» para empezar a pensar en ir abandonando el mundo del trabajo, pero no antes.

E-40: Germán.

*Yo si me hubieran dado a elegir —que no nos han dado a elegir a nadie— yo hubiera estado trabajando, la idea mía, hubiera estado trabajando hasta los 60 años y a los 60 años me hubiera jubilado o prejubilado, porque creo que tampoco no es bueno jubilarse muy tarde porque a estas edades cualquier cosa te puede ya limitar y no es lo mismo, igual cuando quieras ya después disfrutar de una jubilación, igual ya no puedes porque tienes algún trauma, algún problema. Entonces yo, la idea mía era jubilarme a los 60 años, pero bueno, me tuve que jubilar a los 54 [...] mi ideal hubiera sido seguir trabajando hasta los 60 años.*

E-39: Carlos.

**¿Cómo lo viviste personalmente? ¿Cómo te sentiste?**

*Bueno, pues, en principio a mí me sentó mal, mal; pero desde el punto de vista, no porque el hecho de irme... sino por el punto de vista de decir, de considerar que yo ya era incapaz de hacer nada. Es decir, habían considerado que era incapaz de hacer yo nada, es decir, [me hicieron] jubilarme, por lo tanto yo ya no tendría que hacer nada. Pensar que con 51 años recién cumplidos tenía que estar condenado, o estaba, o me condenaban a estar con los brazos cruzados... la verdad, eso me sublevó. Rápidamente reaccioné y tomé contacto con distintas organizaciones para ofrecirme voluntariamente a hacer lo que fuese, en el sentido de que no podía yo admitir que ya tenía que estar con los brazos cruzados. Mi forma de ser no era esa.*

Pero asumen, con resignación o con rebeldía, que su suerte estaba echada. Muchos reflexionan sobre distintas alternativas a esta expulsión masiva de trabajadores mayores, pero en el fondo reconocen que hay una nueva orientación en la gestión del trabajo, una gestión paradójica en la que se sustituye al trabajador mayor con experiencia por jóvenes que, en muchas ocasiones, incluso a pesar de su mejor preparación, no consiguen colmar el vacío de saber hacer que se logra con el tiempo. ¿Por qué entonces esta situación? Aunque no sepan explicar por qué, apuntan a nuevas formas de obtención de beneficios —¿más impacientes? ¿menos respetuosas con la persona que trabaja?— como la causa de fondo.

E-39: Carlos.

*La única razón es de tipo tecnológico, que hace que verdaderamente sobre mano de obra, pero yo diría que [la cuestión de fondo] es simplemente sacar más beneficios.*

*[...] hoy en día no quieren gente mayor en las empresas. Hemos pasado de que antes, digamos hace treinta o cuarenta años, la persona mayor era la de más experiencia a que verdaderamente la persona mayor resulta la persona de más carga, de más problemas. Porque verdaderamente en muchos casos nos consta que de la empresa se han marchado las cabezas pensantes, se ha quedado gente y eso no funciona, hay proble-*

*mas, sigue habiendo problemas de organización, de todo el desarrollo; [sin] esas cabezas pensantes que tenían la experiencia, está fallando. Una persona joven, con todos los respetos, estará igual mejor preparada (según dicen, no lo sé) y puede que sea cierto, pero una persona mayor, si verdaderamente está actualizada, con la experiencia que tiene y la actualización, pues, con respecto a vosotras, que sois jóvenes, pues la verdad es que... [...] Pero ya parece que por principio aquellos que son de 35 en adelante (por no decir 40 en adelante, ya empieza con 35) parece que ya son viejos y hay que quitarlos. Hay que quitarlos ya por principio...*

*Y ¿qué oportunidades se les da [a los jóvenes] en muchos casos? Trabajos que no quiere nadie, trabajos muy mal pagados, que es el fundamento: quitar a uno al que pagan 400.000 pesetas y poner a otro que le pagas 100.000 o 200.000 pesetas.*

¿Y el futuro? Aunque el suyo personal no presente, en principio, grandes preocupaciones, no son dada optimistas. Les sorprende y les indigna la extensión de la precariedad en el mundo del trabajo, situación que afecta en muchas ocasiones a sus propios hijos e hijas y que contrasta fuerte y dolorosamente con su historia laboral. Y creen que no se está haciendo gran cosa para enmendar un cambio de rumbo en la norma social de empleo que, en su opinión, no puede traer consigo nada bueno.

E-38: Arturo.

***¿Cómo te planteas ahora el futuro: eres optimista o pesimista?***

*[...] yo, con relación a mí, lo veo bien. Con relación al futuro, a los hijos, yo no lo veo muy halagüeño, porque la verdad es que estáis todos muy parecidos; entonces, que estés estudiando, estés haciendo una carrera para luego tener que ir a un trabajo por ahí y eso, que no es que sea indigno, porque unos hemos estado de cajeros, de barrrenderos, tal, tampoco tiene que ser una persona que... que no valga para otra cosa, ¿no? Pero no sé, no sé si cambiará o no cambiará esto. Los puestos de trabajo sí dicen que van disminuyendo; el otro, ayer, por ejemplo, dijo el INEM que había hajado el paro y que sólo había 1.480.000 personas, pero no sé dónde estarán.*

E-38: Arturo.

*[...] aquí se ve claramente, sobre todo en las personas jóvenes, que los trabajos que tienen muchos de ellos son precarios, están con unos contratos basura, están con unos contratos que te llaman dos o tres días para ir a trabajar porque les hace falta, con muchas horas de trabajo; esas horas de trabajo, luego, incluso no te las pagan o te las pagan a un precio muy bajo. Entonces, yo creo que las instituciones, y donde estamos aquí, que es el Gobierno Vasco, no hace mucho por eso, porque no se preocupa de todos esos contratos que hay, que son contratos temporales de un día, de dos días, de cinco días pero todos los días del año, oye, cinco días y ahora finiquito, cinco días, finiquito, o un mes. O sea, eso es una cosa que tendrían que regular.*



*No se puede tener a una persona tres años trabajando en esa empresa con contrato de un mes. Y eso no lo hacen, y eso no es en Madrid, eso está aquí. Y hay muchas cosas y hay muchos trabajos que estás trabajando y estás haciendo de todo, o sea, hay gente que les ponen para fregar la tienda, para poner las cajas, para reponer, para hacer todo, tienen que estar trabajando porque no hay otro trabajo y tienen que estar trabajando en eso porque mucha gente joven no quiere depender de los padres. Y luego, pon un piso, vete a comprar un piso con el sueldo de hoy que tiene la juventud, a ver dónde lo compras, y dice «No, un alquiler»; pero si es que ni un alquiler puedes hacer. Si hay pisos de alquiler que con un piso normal que te pongan cuatro muebles, tienes el tapete colgado en 100.000 pesetas; ¿pero si estás cobrando 100.000 pesetas al mes cómo vas a alquilar un piso?*

E-40: Germán.

*Pero, no sé, al obrero se le respetaba, yo creo, como nunca se le ha respetado actualmente. Y entonces se protestaba, como te decía antes también, se protestaba a nivel sindical, a nivel de huelgas, a nivel de manifiestos, a nivel de todo, y los estudiantes lo mismo... y hoy día no protesta nadie a nivel de ninguna cosa, hoy día está permitido todo. Yo no sé, supongo que será fruta del tiempo, yo no quiero en este sentido echar la culpa a nadie, me da pena estos contratos basuras, me da pena lo que te decía antes: los estudiantes que parece que siempre han sido los que iniciaban todos esos...*

Al final, queda una sensación agri dulce. Testigos privilegiados de una época cercana en el tiempo que, sin embargo, parece muy lejana de la realidad actual, los trabajadores mayores, que desarrollaron toda su vida laboral, hasta su expulsión anticipada, bajo la protección de la norma social de empleo keynesiana, transmiten una impresión de ocaso. Con ellos se está yendo, también, un tiempo en que el mundo del trabajo era muy distinto del presente.

E-39: Carlos.

*De todas maneras, cada vez estamos menos: somos una generación a extinguir, una especie a extinguir, [porque lógicamente vosotros, en el mejor de los casos, si tenéis 25 años de retenciones, va a ser estupendo. Nosotros estamos [...], hemos tenido la suerte o la desgracia, según cómo se vea.*



### III. LAS TRABAJADORAS MAYORES

#### 1. QUIÉNES SON

*«Somos como el pilar de una casa, aunque digan que la sociedad está cambiando, la mujer trabaja, pero siempre la amatxu está ahí, pero la amatxu también para el hombre, para el marido, porque a mí mi abuela me dijo cuando me casé «tienes que ser todo en una, amiga, amante, esposa y amatxu», y todo eso conlleva una mujer».*

El modelo de organización socioeconómica del período fordista que caracteriza a la generación de los trabajadores mayores, se basaba en un supuesto en lo que a las relaciones de género se refiere, el supuesto de que alguien se quedaba en la casa encargado de realizar todas las labores de reproducción que permitían el mantenimiento de un sistema ordenado en función de la división sexual del trabajo.

La responsabilidad del trabajo doméstico, el cuidado y mantenimiento de la familia, recaía exclusivamente en la mujer trabajadora cuya voluntad de acceder a un empleo asalariado se va a ver fuertemente condicionada por las responsabilidades que se le atribuyen en la esfera privada. Aun cuando esas responsabilidades pueden ser asumidas, su libertad de elegir se ve abortada por un sistema poco solidario con la situación de la mujer, que no comparte la responsabilidad de las tareas reproductivas y no proporciona los medios adecuados para que pueda elegir.

Si bien cuando hablábamos de los trabajadores mayores distinguíamos entre empleo asalariado y trabajo, estas diferencias son más significativas en el caso de las mujeres. Desde el entendimiento del concepto de trabajo como la actividad humana, retribuida o no, que mediante el uso de los recursos disponibles, permite la obtención de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas, las mujeres son trabajadoras a lo largo de todas las etapas de su vida. Si bien el trabajo que realizan adquiere diferentes formas según el contexto en el que se realiza. Así, ejercen trabajos de labranza en economías de subsistencia, trabajos de cuidado y mantenimiento del hogar y de los miembros de la familia en economías domésticas, trabajos remunerados o empleos en economías formales, o bien trabajos asalariados sumergidos en economías informales.

Partiendo de esa premisa, es necesario aclarar que el foco del análisis de las experiencias laborales de las mujeres que sigue a continuación, se dirige exclusivamente a sus relaciones con el mercado de trabajo como empleadas asalariadas, bien sea de manera informal o formal. No obstante, como veremos en adelante las distintas formas de empleo van a estar fuertemente mediatizadas por aquellos otros trabajos que no tienen valor social reconocido y que recaen mayoritariamente en las mujeres.

## 2. TRAYECTORIAS DE TRABAJO

Las trayectorias laborales de las mujeres son parejas al ciclo de vida de la mujer y de su familia. Las trabajadoras mayores han ido desplazándose de la economía doméstica a la economía de mercado en función de las estaciones de la vida propias de su generación; el casamiento, la maternidad, el tiempo de crianza de los hijos y el cuidado de otros miembros de la familia.

En su mayoría son mujeres que se inician en el mercado de trabajo a una edad muy temprana, 14 y 16 años, en los años 60. Período que si bien marca la incorporación de las mujeres a la educación superior y al mercado de trabajo de forma masiva, esto tiene su reflejo en las clases medias fundamentalmente. Siendo así que las trabajadoras mayores de las que hablamos, en su mayoría, no han tenido acceso a la educación y han tenido que trabajar desde edades muy tempranas para aportar sus frutos a la economía familiar de origen.

En un primer momento, acceden a empleos asalariados en fábricas y talleres industriales incorporándose sobre todo a la cadena de montaje o bien a empleos en la economía sumergida. Abarcan diversos sectores como el textil, electrodomésticos, siderurgia o papel. En todos los casos son actividades productivas en las que se requiere más de capacidad manipulativa que de esfuerzo físico.

E-33: Isabel.

*Bueno, pues yo empecé a trabajar con 15 años y trabajé primero en lo del papel, y trabajé nueve años en, bueno, pues artes gráficas, en el sector de artes gráficas, antes se hacían sobres y bolsas y estaba yo en la sección de cajas, haciendo las cajas para meter los sobres y las bolsas, y era manipular cartón principalmente, y estuve ahí nueve años.*

### **¿Y cómo eran las condiciones de vida?**

*[...] En mi casa éramos muy pobres, cuando trabajaba empecé con 15, pues nada, lo ideal hubiese sido que hubiese podido estar unos años más sin empezar a trabajar, estudiando y nadando, pero era imposible, o sea, en casa hacía falta el dinero y me fui a trabajar.*

### **Al principio, los primeros tiempos eran muy difíciles.**

*Sí, sí, por supuesto, en casa hasta la última peseta, todo el sueldo, se quedaba en casa. Es que además te das cuenta de que hacía falta, mi padre siempre enfermo, y bueno...entonces claro, con 15 años, porque entonces era 14 años y ya a trabajar, y me dejó mi padre uno, y dices, bueno, para poder nadar sin trabajar, y bueno, te dedicas, y con 15 años empecé a trabajar, y esto se acabó, y aquí hace falta el dinero y a trabajar.*

Generalmente, para las mujeres de esta generación este primer ciclo laboral termina en el momento en que se casan, a pesar de las buenas condiciones laborales que pudiesen disfrutar. Uno de los mecanismos de promoción de la salida de las mujeres de la fábrica queda reflejado en la «dote», cuantía económica que recibían por abandonar el puesto de trabajo para dedicarse a las labores del hogar y que tenía como contrapartida la pérdida de los derechos laborales adquiridos. Aún en ausencia de esta clase de incentivos, el modelo cultural y de vida de la época no le dejaba otra alternativa a la mujer que por otra parte asumía con normalidad y como propias las responsabilidades derivadas del ámbito familiar. No transcurría mucho tiempo entre el casamiento y la maternidad, tampoco entre el primer hijo y el segundo o el tercero, de manera que el casamiento y el tiempo de crianza de los niños si bien suponía la consagración al trabajo doméstico marcaba una fase de alejamiento del mercado de trabajo y de distensión de la relación laboral.

E-13: Emiliana.

*Empecé a trabajar muy joven, con 16 años. Entonces, no me querían asegurar. Y me fui a otro taller que me aseguraban, estaba por horas [...]. Y ahí estuve hasta que me casé, y luego... alguna le ha po... que se casó a la vez conmigo, le pidió para quedar trabajando, y le han dicho que no. Y a mí, sí. Y me han admitido otra vez. Pero, claro, por horas. Como ya había cogido el dinero, ya estaba sin derechos ningunos. Creo que ha sido una... un error hacer eso.*

**¿Cómo, cómo?**

*Antes... antes...*

**Ah, sí. Te daban una... —La dote— ...una dote.**

*Me dieron ciento veinticinco mil pesetas...y... hace veinticinco años, pues era dinero. Y me... me quedé trabajando por las tardes, luego, o por las mañanas. Todas las horas que quisiera, iba. Me pagaba horas. Pero no, asegurada, ni nada.*

**Ya.**

*Claro, ahora los seguros se pagan. Entonces, no pensaba yo pues... Tampoco, tampoco había... no se cogían chicas para cuidar los niños, no había, porque como había mucho trabajo en los talleres, pues la gente se metía al taller y no... No había. Entonces, tenías que cuidar tú. Si no tendrías a los padres, o a alguien que te cuidara a los hijos, tenías que cuidarlos tú. Entonces, pensar «Pues si me voy a tener que salir a trabajar y me salgo sin dinero, pues cojo ahora este dinero, y luego ya me aparecerá algo cuando críe el niño». Pero luego, nada. Luego empezó a bajar el trabajo y... nada.*

**¿Y cómo te hace sentir eso, cuando piensas en esas cosas?**

*Hombre, pues te sientes un poco... que te ha pesado lo que has hecho, porque tenía un tra... un puesto muy bueno, que me sabía todos los trabajos que había y no me tenían que mandar, ya sabía cuándo terminaba una cosa y empezaba otra... Y estaba muy a gusto, donde trabajaba estaba... super a gusto.*

Tras la crianza de los hijos, se inicia un segundo ciclo laboral en el que la mujer intenta nuevamente acceder a un empleo asalariado. Esta segunda etapa se va

a caracterizar sobre todo por las dificultades que encontrarán a la hora de instalarse de manera estable en un empleo. Cronológicamente esta etapa coincide con la crisis económica de los años ochenta, no pueden recuperar sus puestos de trabajo en las fábricas y se ven desplazadas hacia empleos feminizados colateralmente con el desarrollo del sector de servicios personales y comunitarios.

En este segundo ciclo y dado que el mercado de trabajo no ofrece otras alternativas, intentan mercantilizar las habilidades que han desarrollado en el mundo del trabajo doméstico o bien los conocimientos que han adquirido en el tiempo libre que les ha permitido su modo de vida. En la medida en que se las considera mano de obra «no cualificada», bien sea porque ese primer cese temporal de la actividad laboral ha impedido su promoción dentro de la empresa, bien porque se han dedicado al trabajo doméstico y no han accedido a los niveles de cualificación que imperan en un mercado que no reconoce aquel como tarea cualificada, inicia a partir de aquí una trayectoria por empleos y subempleos en condiciones de precariedad y en sectores ampliamente feminizados: cuidados a personas mayores, empleadas de hogar, venta de cosméticos a domicilio, limpiezas, costura, hostelería, etc.

En ocasiones este segundo ciclo laboral es nuevamente interrumpido por otro tipo de responsabilidades familiares que le sobrevienen a la mujer en esta etapa de la vida; el cuidado de los padres ancianos. En casos de invalidez de la madre y/o del padre la dependencia es si cabe mayor. Ante la imposibilidad de afrontar los gastos residenciales conjuntamente con la deseabilidad de la mujer de atender a sus padres, bien fruto de la herencia cultural que atribuye a la hija la función de cuidar a sus padres, bien sea en orden a vínculos afectivos materno-filiales, ciertamente la mujer se enfrenta a un nuevo período de dedicación a trabajos en el ámbito de la familia, que puede suponer definitivamente el truncamiento de sus expectativas laborales.

E-13: Emiliana.

*Yo he trabajado en varias cosas: he trabajado en taller hasta que me he casado, seis años, y... y he trabajado pues en varios... en varias cosas. Estaba en el almacén y luego embalando y... y control de calidad, y todo. Lo que le llaman ahora, que antes era revisar piezas [se ríe], ahora es control de calidad [se ríe]. Antes, no nos hacía falta estudiar y ahora, sí, y bueno...*

**O sea que estuviste seis años, ¿no?, trabajando allí... —Sí, sí.— ...luego te casaste...**

*Y luego me casé, y seguí trabajando pero... ya, por horas. Hasta que me quedé embarazada. Luego, ya fue cuando empezó a bajar el trabajo, y... y nada. Y ya nada. Porque buscar, sí que he buscado. Yo he hecho más cursos, aparte de este de soldadura, he hecho curso de búsqueda de empleo antes, también... y echando en... Sí, te llamaban, y luego a la hora de la entrevista, no pasabas porque como... la mayoría va por gente que tienes a alguien conocido, o... [...]*

**¿Cuántos hijos tienes?**

*Uno.*

**Uno. ¿Y te planteaste volver, después de criarlo?**

Claro, ya... sí. [...] Y luego he hecho pues... he hecho, he sacado el carnet de camión por el Inem, luego hice... me aconsejaron que [...]. No, primero me hice el curso de transporte, como mi marido es transportista, no tenía título, estaba con un socio. Entonces, se quería poner por su cuenta, y como no teníamos, nos obligaban, pues... saqué yo el título de transporte. Y, entonces, me aconsejaron que sacara también el carnet, que había el Inem...eso, que había un curso... y saqué. Luego, me tocó mi madre, que estaba inválida, en silla de ruedas, y mi padre... Entonces, con los dos ya... tuve que estar ahí unos años, y me he quedado estancada. Porque si no, hubiera sacado el de autobús. Igual me hubiera salido algo, porque sí que... un autobús, sí, ya cogen mujeres. Aparte de eso, que igual pues me hubiera decidido a comprar yo un camión, otro con mi marido y entonces...

**¿Tu marido es autónomo?**

Claro. Entonces, ya, lo dejé, y ahora ya... ya no...

**O sea que se te pasó por la cabeza comprar otro camión y ponerte por tu cuenta.**

Sí, sí. Y, de hecho, estoy esperando a ver si lo del transporte... porque sí suelen llamar para alquilar el título. Entonces, si lo alquilaría, ya me aseguraban. Te aseguraban lo mínimo, igual dos horas o tres a la semana, pero bueno [...]. Entonces, tengo el título ahí, que no lo uso para nada. Porque mi marido, a posterior, sacó él. Entonces... tengo libre el mío. Y eso es todo. Ahora, entretenida sí que estoy, porque como voy a cerámica y así, pues...

**¿Y después de casarte no has tenido ninguna experiencia laboral?**

He trabajado, pero por mi cuenta. Lo que es... bueno, sí, he tenido bar, también, tres años [...]. Y... eso, he trabajado en el bar, he tenido academia, y... de bordados tenía chicas, pero luego me pasó eso. Porque cuando me tenía a los padres, tuve que dejar [...]. Y después de que dejé los padres, de que se me han muerto, pues sí... volví a intentar buscar trabajos y... Me trabajé por mi cuenta un año, con chatarra y así, separando metales. [...] Luego, hice en el centro de la mujer y cursos, así, de manualidades... sí que he hecho, así, de restauración de muebles, y todo lo que es algo así pues... sí que me los aprovecho. Todos los cursos que puedo, pues hago, pero...

**Y... ¿cuántos años llevas así, más o menos?**

Pues desde que se murieron mis padres, diez años.

A partir de la finalización de este ciclo, que termina con el fallecimiento de los padres, pueden iniciar una tercera incursión en el mercado de trabajo. Pasan a engrosar las listas de población activa de mujeres desempleadas y a menos que encuentren apoyos institucionales que les permitan acceder a las cualificaciones que demanda el mercado, se verán abocadas a la economía sumergida.

En aquellos casos en que han podido acceder a algún tipo de formación que mejore su empleabilidad, se topan con nuevos obstáculos que tienen que ver con la segregación ocupacional en el mercado de trabajo en razón del sexo. Esto se da por ejemplo entre las mujeres que han recibido formación ocupacional en activi-

dades con fuerte demanda de trabajo, pero muy masculinizadas. Disponen de la cualificación exigida pero son nuevamente desplazadas hacia actividades feminizadas. El autoempleo, el subempleo, el trabajo en negro o los trabajos temporales en empresas donde el tipo de actividad requiere de mano de obra femenina (por habilidades manuales) son las únicas alternativas que se perfilan en el mercado de trabajo para estas mujeres.

Ahora bien, no todas las mujeres responden a estas características. Algunas mujeres de esta generación sí tuvieron acceso a la educación, cuando menos de tipo medio y no todas han visto su trayectoria laboral interrumpida cíclicamente por el trabajo doméstico, pudiendo realizar una carrera laboral similar a la de los hombres de su cohorte dentro de la economía formal. Las circunstancias que rodean la posibilidad de desarrollar una trayectoria laboral de continuidad consisten fundamentalmente en la disposición de apoyos suficientes en el ámbito familiar o la ausencia de cargas familiares derivadas de no haber contraído matrimonio y fundado una familia. De ahí que podamos hablar del peso que el factor «atribución de responsabilidades a la mujer en el ámbito doméstico» tiene a la hora de emprender y mantener una trayectoria laboral determinada.

A pesar de los obstáculos que han encontrado las mujeres de esta generación para desarrollar una trayectoria laboral continuada, algunas de ellas se incorporaron a la fábrica muy jóvenes y pudieron promocionarse dentro de la empresa hasta alcanzar puestos de responsabilidad, en buenas condiciones laborales, hasta que la empresa entró en crisis y perdieron los puestos de trabajo durante procesos de reajuste de plantilla que han afectado tanto a hombres como a mujeres. Pero incluso en determinados casos de reestructuración de empresas en los que se ha dado una expulsión masiva de trabajadores, este proceso no se ha llevado a cabo ajeno a la división sexual del trabajo, que ha influido en la manera en que salían los hombres y las mujeres. Bajo el supuesto de que el hombre es el centro de la familia, encargado de su manutención, las mujeres han sido un colectivo de riesgo en los procesos de reajuste de personal, situándolas en ocasiones en primera línea de salida.

E-11: Elvira.

*He estado veinticinco años trabajando en una fábrica de electrodomésticos, veinticinco años. [...]*

***Cuando piensas en aquellos días, ¿cómo te ves a ti misma como trabajadora?***

*Yo, modestia aparte, me veo muy bien, puesto que yo, por ejemplo, en el taller desarrollé trabajos de... de responsabilidad. Quiero decir, si no hubiera sido responsable hay trabajos que no me los habrían dado, porque ahí no se los daban a cualquiera. Entonces, mi trabajo era de responsabilidad, el que yo tenía, de responsabilidad, quiero decir, porque yo llevaba... el sistema de trabajo de (la empresa) es en cadena; es montaje en cadena. Y el trabajo consistía... yo era encargada de esa cadena, y tenía a mi cargo puede ser, eran, espera un poquito, eran ocho en la cadena y dos en embalaje, diez; diez, más tres puestos individuales, trece, diez, trece más... trece o catorce personas tenía yo a mi cargo. [...] Y vamos, quiero decir que lo veo, lo veo... bien, por-*



que creo que desarrollé bien mi trabajo, me hicieron responsable y trabajadora era buena y... modestia aparte. Pero es la verdad. [...]

### **¿Y qué fue lo que pasó en la empresa...?**

Pues que hubo una reestructuración de empresa, hubo reestructuración, entonces redujeron la plantilla y nos echaron a cincuenta personas. Y de las cincuenta, pues unos cuarenta y nueve mujeres y un hombre. Luego han seguido echando a más. [...] Entonces, a mí, de hecho, la empresa me dijo que yo no estaba en la lista. En la lista que elaboró la empresa, yo no estaba en la lista. Pero, al poder modificar los sindicatos las personas, pues a mí me cambiaron por... por otra en la lista. Y ese fue el motivo de que me echaran. Que, por cierto, fue tremendo para mí, fue tremendo en su momento, claro.

### **¿Cómo te sentiste?**

Pues muy mal, muy mal. Pues tú imagínate cómo te puedes sentir. Imagínate, después de veinticinco años, sin idea de... Aparte que yo estaba sola superconvencida de que no, de que no iba a salir. Pues ya te digo, por circunstancias que te rodeaban, ¿no? Y encima, pensar que a mí un compañero, que muy bien sea de sindicato o lo que tú quieras, me cambió por otra persona, pues... me dolió enormemente, y lo pasé muy mal, muy mal, ¿eh? No, ahora ya lo he superado y estoy super a gusto y superfeliz. Pero lo pasé muy mal en su día, muy mal. Más que nada por las circunstancias como, como fueron de salir a la calle.

A partir de ese momento, ante los tipos de empleo a los que les desplaza el mercado y las condiciones de trabajo que les ofrecen, combinado con la ausencia de presión económica, mantienen una postura de resistencia hacia la aceptación de la pérdida de un determinado estatus laboral acumulado a lo largo de toda su vida profesional.

En otros casos, la trayectoria laboral continuada, se ha desarrollado siempre en la economía informal, de manera sumergida. Se trata de mujeres que si bien han pasado por las etapas de transición que a la mujer como tal le han tocado asumir, no obstante, y debido al tipo de ocupaciones en las que se han empleado, no perciben grandes cambios causados por la maternidad o la crianza de los hijos, razón esta por la que entienden que han trabajado toda su vida casi de forma continuada. Generalmente han llevado a cabo actividades muy feminizadas que permiten compaginar sus responsabilidades como madre y los trabajos domésticos en casa con la atención de otros trabajos fuera del hogar, o en el mismo hogar como modo de contribuir a la economía familiar.

Otro tipo de trayectorias destacan sobre todo por la manera en que se posicionan algunas mujeres de estatus alto ante los empleos que ofrece el mercado laboral tras el periodo de estancia en la casa. Hay algunos casos en los que combinado el nivel educativo alto con la posición social que a través del matrimonio han conseguido, les permite estar en mejores condiciones para elegir el futuro de su recorrido laboral.

En numerosos casos las trayectorias laborales de las mujeres están salpicadas por intentos de mercantilizar las habilidades que se han adquirido en el ámbito familiar

o bien a través de hobbies que han cultivado en su parcela personal, que suelen concretarse en actividades de asistencia a casas y personas u otras de tipo cívico.

E-10: Mercedes.

**¿Qué estudiaste o qué profesión...?**

*Yo, administrativo. Entonces terminé administrativo y empecé a cuidar a un señor hemipléjico; no encontraba trabajo, era joven, pues qué voy a hacer. Luego ya me casé, y al casarme no trabajaba; y luego ya cuando tuve a mi hijo seguí estudiando, haciendo cursillos y cosas para no estar en casa, y luego ya entré en el ayuntamiento estuve seis meses, terminé un contrato y al año siguiente me volvieron a contratar y he estado hasta... hasta este año, a excepción del año 94, que no trabajé, hasta junio del 99.*

Uno de los fenómenos que empuja por primera vez a la mujer al mercado laboral a una edad relativamente tardía es la necesidad económica extrema que puede derivarse bien de una separación matrimonial o bien porque el marido, fuente principal de recursos, ha perdido su empleo.

En los casos de separación, la presión económica es fuerte. Cuando la ruptura tiene lugar en casos de mujeres que cuyo casamiento aconteció antes de emigrar del campo a la ciudad (este hecho es significativo por cuanto que aquellas mujeres que emigraron solas, sí pudieron acceder a empleos en las ciudades o zonas de industrialización masiva antes de casarse) y han ejercido siempre trabajos vinculados a la economía doméstica, sin haber acumulado ningún tipo de experiencia en el mercado laboral, la ansiedad deviene a su vez del hecho de verse obligadas repentinamente a salir de la casa y enfrentarse al mundo exterior. El del empleo asalariado suponía un mundo desconocido para la mujer hasta que el momento de la fractura matrimonial le obliga a emanciparse económicamente y buscar por sí misma el sustento de las cargas familiares que mantiene a raíz de la separación.

E-12: Remedios.

*Estuve... hace mucho tiempo estuve en una casa, pero se murió la señora, era mayor.*

**¿Cuidándola?**

*Sí, y se murió y [...]. Estuve... al morirse no tenía a nadie, estuve, no sé... un año o así estuve con ella [...] y luego, pues eso, no encontraba, no encontraba, y al final me ayudó también la asistenta, la asistenta me puso una ayuda de no sé si eran... sí treinta y tantas mil pelás, porque como también mi ex marido me pasaba dinero, pues más no me podían dar, ¿entiendes? Y bueno, con eso me he ido defendiendo. El piso menos mal que lo tengo pagado. [...] He estado también limpiando portales, pero bueno, bien. Y mis padres también me han ayudado, y bueno... [...]*

**¿Crees que tú podrías haber hecho algo antes para no estar en esta situación?**

*No tengo ni idea, porque, chica, me casé y me vine del pueblo, me case y me vine con el que era mi marido, y te las dan todas hechas, y bueno, entonces no. Luego ya cuando te ves sola tienes que empezar a buscarme la vida como he podido.*

Por otra parte, en los casos en los que la mujer se ve obligada a buscar recursos económicos ante el desempleo del marido, el inicio de la trayectoria laboral se vive con una doble presión que deviene no sólo de la urgencia de dar una respuesta a las necesidades de subsistencia más básicas, sino también por la de encontrar una salida personal a una situación que se convierte en insostenible para seguir disfrutando de unas relaciones conyugales saludables.

Cuando este hecho tiene lugar en circunstancias en las que la mujer no ha trabajado previamente, la incorporación al mundo laboral se produce en empleos en los que se pueden poner en práctica las capacidades de las que han hecho uso en el ámbito de su vida privada, puesto que es el único capital del que disponen y al que pueden poner precio. Generalmente no poseen cualificación ni experiencia, han vivido alejadas del mundo laboral, que era algo de lo que se encargaba el marido, por eso la entrada en el circuito laboral se vivencia de manera impositiva, como una carga de la que hay que responsabilizarse sin remedio. A pesar de los beneficios que las mujeres puedan extraer de la salida del hogar.

E-31: Marisa.

***¿Siempre has estado trabajando?***

*No, yo antes de mi marido tener el accidente no he trabajado nunca. Nunca, yo he estado en mi casa, con mis niñas y no..., ni se me había pasado por la cabeza, ni mi marido tampoco era partidario de que yo trabajara, en realidad, tampoco lo... Hombre, necesitar siempre se necesita, que viene bien, pero necesitar no lo necesitaba, me necesitaban mis hijos y mi casa, y él trabajaba y, así, llevábamos una vida, cuando mi marido tuvo el accidente una vida muy bien, pero a partir de ahí todo se fastidió, todo se fue al garete, aparte del accidente estuvo muy mal él psicológicamente y bah, hemos tenido muchos problemas...*

***¿Tuvo complicaciones a raíz del accidente, después?***

*Sí, tuvo complicaciones por eso, porque él no asimilaba la situación de que él no podía trabajar, una persona tan joven, él no sabía hacer otra cosa en su vida, ¿no?, trabajar que es lo que había hecho toda su vida y, luego, así de repente te quedas así, con cuatro que éramos en casa, los dos chavales y yo y él y, así, sin nada prácticamente, porque la invalidez que nos daban era una miseria, pero bueno.*

***¿Entonces, a qué edad empezaste tú a trabajar?***

*Empecé a trabajar pues... el segundo año (después del accidente) ya he empezado a trabajar siempre, pero siempre en casas y en sitios, no ha sido asegurada ni nada, ha sido así; en el ayuntamiento, aquí, he trabajado mucho tiempo también, por la situación que tienes pues de alguna manera vas allí y pides, reclamas, te dicen, te ayudan y me han ayudado, realmente me han ayudado mucho aquí en el ayuntamiento, luego, aparte gente de fuera me ha buscado trabajo y siempre he estado trabajando.*

***¿Cómo te veías a ti misma cuando empezaste a trabajar?***

*Me veía fatal. Me veía mal, yo me veía mal, pero el que más mal se veía era él, porque él veía que yo no era la que tenía que estar trabajando, que el que tenía que estar trabajando era él, porque era el que tenía edad de trabajar, que había trabajado sicm-*

*pre y yo que tenía que estar en casa, en casa era donde tenía que estar y él eso no lo podía, no lo podía superar. Eso de que yo trabajara y él estar en casa eso era... Ha tardado mucho en asimilarlo, todavía ahora, pero bueno ahora ya los chavales trabajan y las cosas se van arreglando, ya trabajan las dos. Bueno, vamos tirando.*

Dentro de este grupo de mujeres que tienen que hacerse cargo de la subsistencia familiar a través de su empleo a una edad tardía, algunas han trabajado anteriormente, bien en la economía formal o informal, no obstante esta nueva situación se vive de manera diferente. Cuando el marido disponía de un empleo, el salario que la mujer percibía se consideraba como un «complemento» a la economía familiar, mientras que en las actuales circunstancias se ven obligadas a la consecución de un empleo que proporcione una mayor seguridad. En muchos casos, el itinerario laboral previo se ha desarrollado a caballo entre la economía formal e informal, casi siempre en actividades feminizadas y en circunstancias de precariedad. El hacerse cargo de la economía familiar exige en la mayoría de los casos la ayuda de instituciones o entidades de apoyo a la inserción laboral que posibilitan la consecución de un empleo que garantice unos ingresos económicos mínimos. Siendo así que en algunos casos las mujeres tratan de acceder a una titulación como vía de su futura empleabilidad y seguridad o bien de legalizar sus anteriores situaciones de empleo.

E-32: Resurrección.

***¿Qué hacías antes?***

*Yo he cosido durante 20 años, he cosido paraguas y, luego, ya cuando la chiquilla fue mayor, bueno que tenía edad de colegio, empecé a trabajar de asistenta por las casas y, así.*

***¿Me puedes explicar con un poco más de detalle cómo ha sido esta trayectoria laboral desde que empezaste al principio hasta que...?***

*Llevo trabajando desde los 15 años y lo que me ha, porque mi marido está desempleado, entonces lo que me ha salido; pues, he tenido mucha suerte, he dado con gente buena y me ha ido, trabajar sí, pero me ha ido bien. Lo que pasa que bueno, a nivel económico, mi sueldo sólo no ha servido, ha servido, pues, para ir tirando, pero tampoco para poder decir que vives un poco, ir tirando nada más; porque yo he trabajado siempre, pero cuando él trabajaba, por ejemplo, pues lo mío era una de esto que tenías ahí para decir, si necesita algo la chiquilla, o si yo necesito algo, o si surgía algo, pues, para aportar y pasé de eso a tener que trabajar yo para subsistir.*

### **3. MUJERES MAYORES Y MERCADO DE TRABAJO**

Hablar de las maneras en que las trabajadoras mayores se mueven en el mercado de trabajo, los empleos que buscan y aquellos que encuentran, los significa-

dos del trabajo asalariado para ellas y de la generalmente frágil relación que mantienen con el mercado de trabajo nos lleva a la constatación de una premisa que se cumple en el caso de las trabajadoras mayores.

A diferencia de los hombres, la identidad de las mujeres viene determinada fundamentalmente por la maternidad y el rol de cuidadoras que han desempeñado en su faceta de trabajadoras domésticas. Aunque hayan adoptado el papel de trabajadoras en el sistema productivo y hayan asumido tanto el rol materno como el rol profesional es la esfera privada la que predominantemente define su identidad. El hecho de «ser alguien» no va indisolublemente ligado al «ser empleada». La falta de un empleo no tendrá así efectos traumáticos en la mujer que no sentirá el derrumbe de una identidad asentada en otros pilares. En la medida en que la mujer tenga actividades que pueda realizar en distintas esferas no existe la sensación de que la persona es inservible. Ahora bien, el hecho de que tenga más capacidad intrínseca para soportar emocionalmente el desempleo no significa que no lo necesite o no lo desee. De hecho, estas mujeres abarcan una edad en la que cada vez más la esfera privada se va vaciando de contenidos, los hijos están ya criados y no se sienten útiles o necesitadas en la casa y por tanto valoradas. La casa se les viene encima y esto es algo que tiene efectos en el bienestar anímico y psicológico que únicamente puede ser mitigado a través del ejercicio de una actividad. Una actividad a través de la cual puedan ser valoradas socialmente, que tenga una repercusión más allá del mero entretenimiento, algo que en definitiva en nuestra sociedad se consigue a través del empleo.

E-33: Isabel.

**¿Qué te motiva para empezar a trabajar?**

*¿Qué me motivaba? Que te quedas en casa y dices «Madre mía, qué hago yo aquí», y un día y otro día, y te vas a pasear, y todos los días a pasear, ves que te van pasando los años, ves que cada vez, no sé, es igual, pienso yo que los jóvenes vienen sabiendo más y nosotros nos quedamos más atrás, y dices «Yo en casa y qué hago», la comida, la plancha, la ropa, limpiar, limpiar, y el polvo, y comprando, y sigue comprando, y sigue haciendo la comida, y dices «Bueno, yo no valgo más que para esto», he estado fuera trabajando, desde los 17 años haciendo algo fuera de casa, y entonces así ya cojo a gusto la casa un tiempo, pero no para seguir toda la vida sin hacer nada, si saldría algo que yo pudiera hacer, entonces encantada, entonces bueno, ser puntual y a ver si sale algo.*

*[...] Pues te sientes como que no vales para nada más, que vives a costa de tu marido, aunque mi marido nunca [...], y colabora a pesar de estar yo en casa, él pasa la aspiradora y eso, nunca me reprocha nada, te sientes como que ¿yo no valgo para nada más que para estar en casa? [...] Quiero decir que estando en casa dices «Bueno, no tengo trabajo, no tengo esto, tengo ya la hija mayor y no me necesita, y bueno, qué hago» [...] te vas viendo que ya tengo 46 años, entonces me apunté al Inem con 36, pero si me apunto con 20 hubiese sido lo mismo, y ves que pasan los años, te sientes, vamos, yo me siento como que nadie me conoce, como que no le hago falta a nadie, como que nadie necesita nada de mí, como que no valgo para nada, ni para hacer ninguna cosa, jo, te ves un poco «Nadie me llama, estoy apuntada aquí, luego me apunto*

en Langai, tampoco, en ningún sitio, es que para qué, es que no valgo para nada», pero en ese sentido te entra un poco el pesimismo, dices «Bueno, yo qué, qué, si ni siquiera la gente sabe que estoy en el mundo», la gente, me refiero, la gente a las empresas, vamos a decir, bueno, en ese sentido te va entrando pesimismo, no depresión, porque yo deprimida no, sólo faltaría, no, hasta ahí no, intento buscar cosillas para no que no llegue a más, cursillos de aquí y de allá, pero sí que ves cómo cada vez eres menos válida para la sociedad.

E-13: Emiliana.

**¿Qué te parece que haya tanta gente en esta situación, en este caso, mujeres que están...?**

Pues no sé. Antes, tampoco... igual no se planteaban tanto trabajar las mujeres, porque antes se vivía... era distinto completamente. Antes, tenían... pupilos en casa las mujeres y se vivía de... es, es completamente distinto. Entonces... entonces, estaban ocupadas, luego tenías familia hasta... pues más años... Y, ahora, pues... es... es que es completamente distinta la vida de ahora. Antes, veías... iban mujeres... yo, por ejemplo, bueno, mi madre trabajaba al lado del campo. Entonces, las mujeres trabajaban hasta... hasta la jubilación. Y de jubiladas, porque seguían trabajando igual en el campo. Y... y, luego, las que estaban pues aquí en ciudades, y así, pues eso... que la gente tenía... tenían a pupilos en casas... Era distinto. Y, luego, pues tenían más familia... Y, ahora, pues eso; tienes pocos hijos, encima no se casan, ni nada... [se ríe] Y si se casan, todavía les puedes cuidar los hijos, y hacer algo. Pero es que si no... nada. Que estás en una época de la vida que no... y si no te buscas algún curso o algo... es como para... para ir al psicólogo. Porque ¿qué haces en casa todo el día ahí metida? Es horrible. Y todos los días, también, tomarte café con las amigas... te aburres, porque no, no... No haces nada, no te sientes útil. Es que estamos en una edad, pues muy mala. Ni jubiladas, ni... [se ríe] trabajando. Yo creo que es la peor edad.

Si bien este es el significado último atribuible al empleo, las trabajadoras mayores buscan además otra serie de fines. Para muchas de ellas el empleo asalariado en la economía formal es fundamentalmente el instrumento que les permite seguir cotizando a la seguridad social para asegurar la vejez, algo que para muchas proporciona además autonomía económica respecto de la pareja. El futuro se les presenta lleno de riesgos e incertidumbre. La falta de autonomía económica deviene en riesgo por cuanto que no se sabe lo que puede ocurrir con el empleo del marido. Tampoco se tiene la certidumbre de que en los modos de vida futuros los hijos se hagan cargo de los padres y se percibe con inquietud un futuro ante el que se prevé la necesidad de seguridad económica para financiar los elevados costes residenciales. El empleo tendría aquí la finalidad de proporcionar seguridad ante un futuro incierto en el que todavía se encuentran, de acuerdo a las expectativas de vida, en el ecuador de su vida y les quedan otros 40 años por delante.

E-13: Emiliana.

**¿Cuál es la mayor motivación que tienes para trabajar?**

*Pues hombre, pues me interesa mucho pues... seguir cotizando para el día de... tener una jubilación. Lo que más. Igual, por falta económica, pues no. Porque está trabajando el marido y... hombre, no es que te sobre, pero...*

**¿Tu hijo vive con vosotros?**

*Sí, todavía está estudiando. Pero bueno, tampoco es que... que sí, porque él me estudia aquí y tampoco tengo que pagar desplazamientos ni nada de eso. O sea que por eso no... Lo que más me interesa es por el día de mañana, por una cotización. Por tener un seguro, o sea una jubilación. Por eso más que nada estoy buscando... Y siempre he pensado, digo «Bueno, pues...», cuando me casé, dije «Bueno, luego voy a tener tiempo todavía de seguir cotizando», pero qué va. Porque no, no, no. Es que... he buscado en... pero mucho, lo que es aquí en los alrededores; tampoco he buscado fuera, hombre, porque sí... igual fuera, pues ahí, sí, hay trabajos. Pero... que tampoco vas a deshacer una familia... dejar la familia y marchar.*

*[...] Según lo que te toque, porque si tú cuentas que te vas a quedar bien... pero y si necesitas, como mis padres, que ahora los hijos no te quieren cuidar... Que a ellos les hemos tenido que cuidar porque si no, nos valía doscientas y pico mil pesetas la residencia de mi madre... Entonces, piensas, a veces, que te puede pasar lo mismo, y... y que tengas, por lo menos, el dinero para... Es que mis padres han pagado siempre, también, cobraban los dos. Entonces, ves eso en casa y... y dices «Y yo me voy a quedar... peor que cuando estaban mis padres, sin una jubilación el día que... que seas mayor». Entonces, hombre, en ese caso, pues sí que piensas... que te gustaría encontrar algo. Pero...*

E-33: Isabel.

**Cuando... habiendo tenido tantas actividades y metida en asociaciones, y bueno, no es que estuvieras metida en casa. ¿Eso no supe al trabajo?**

*Es distinto, son cosas que hago porque me gustan, son cosas que permiten estar pues un día con los mayores, otro día con los jóvenes, pues qué sé yo, lo que sea, pero el trabajo es otra cosa, es el sueldo, lo otro, otro hobby, pero es que hobbies hay muchos, por hobby en todos los sitios soy bien recibida, pero el trabajo ves que tienes, no sé, ves que tienes una Seguridad Social, que el día de mañana vas a tener una jubilación, no sé, que tienes el sueldo fijo todos los meses, no sé, es distinto, es distinto, lo que quieres es agarrarte al mes, a la mensualidad, no es de otro tipo, yo por lo menos lo veo así.*

Aunque saben que «valen» y son capaces de realizar más trabajos que los que demanda un hogar, necesitan el reconocimiento del otro. Necesitan demostrarse a sí mismas que pueden realizar una labor que tenga valor social, utilidad social, algo que la sociedad necesita y por lo que está dispuesta a pagar un precio.

E-34: Beatriz.

**¿Y cuando te planteas esa situación de «Mis hijos han crecido, ya tienen su propia vida, mi marido está trabajando, mi suegro no está», qué es lo que sientes anímicamente?**

Pues, eh... dos cosas: yo creo que anímicamente te sientes un poco... empiezas como a sentirte un poco, primero, abatida, abatida ante eso porque dices, parece que dices «Bueno, ¿ahora qué? ¿Qué pasa? Ahora yo ya he hecho todo, ya tengo todo, ¿qué me dedico, a tomar cafés?», y por otra parte dices «Bueno, si ahora estoy más libre que libre, ahora puedo hacer mejor que nunca lo que antes no podía hacer», y entonces pues dije «Pues, voy a aprovechar el que estoy libre, voy a empezar lo que a mí me gusta, y a la vez intentar...», entonces fue ése el motivo, el empezar a moverme, [...] haces actividades, pero bueno, por ejemplo en dibujo o en pintura, hasta cierto punto sí, pero eso te ocasiona muchos gastos, por una parte, luego yo tengo toda la casa llena de cuadros, cuadro que traigo, cuadro que quito [se ríe], porque llévalo aquí, llévalo acá, regalo y tal, entonces dices «Bueno, yo esto lo puedo seguir haciendo, pero a la vez me puede dar una satisfacción» porque nada es valorado si no hay... dinero, por mí, es así la palabra, sí. Si yo pinto y vendo cuadros, hay una valoración distinta que si pinto y regalo cuadros. Es así de claro, eso es así, yo puedo... «Ya me harás un cuadro, tal o cual, qué bonito, cómo me gusta, qué cuadros haces, qué esto», puede haber una valoración, regalo, no pasa nada, en cambio si yo ese cuadro digo «Bueno, pues esto es un pastel y vale...», los pasteles, los mínimos, valen ya 65.000 pesetas, un pastel, si yo les cobro 65.000 pesetas es otra valoración, es valoración para los demás y es valoración para mí, es así, y dices «¿Por qué?», pues es así, es así, entonces haces algo que dices «Bueno, pues ahí sí que obtengo yo un modo de [...] para mí o de sentirme más, no sé, más gratificante, más gratificante eso, ¿no?», cosa que de la otra forma yo no hago más que gastar y gastar y gastar. ¿Que te ocupa tiempo? Hombre, siempre lo ocupas mucho más cuando estás trabajando porque te obliga a ... imagínate, dices «Bueno, es que tú tienes que sacar cinco cuadros al mes», de la otra forma dices «Bueno, pues si lo termino este mes hago éste y si termino el otro...», la forma de trabajar es distinta, tú tienes que tener una meta o un, no sé, una productividad; de la otra forma no hay nada, si lo empiezas, lo empiezas, y si no lo empiezas, no lo empiezas, a todo el mundo nos tienen que empujar algo, tiene que haber una obligación también en todo, tiene que haberla, indirecta o indirectamente tiene que haberla para que seamos capaz o ¿es que el que está en cadena no tiene que producir tanto, y si no, pues dices «Yo no lo hago»? En cadena o en otra cosa, tiene que haber.

A través de este reconocimiento persiguen valorarse en sí mismas y ser valoradas como personas autónomas y no dependientes de un estatus proporcionado por el marido. Pero no se trata únicamente de la valoración social que se puede realizar a través del empleo sino también de la búsqueda de un espacio, en este caso el laboral, que le permita a la mujer independizarse económicamente del marido y desarrollarse de forma más plena paralelamente dentro del matrimonio, lo cual obliga a la corresponsabilidad en las tareas propias de la esfera privada, condición indispensable para que la mujer no caiga en la doble jornada laboral.



E-34: Beatriz.

[...] o sea, me refiero que al final un matrimonio es una relación de persona de tú a tú y en la que entran muchos factores, la convivencia es difícil trabajen los dos o no trabajen los dos, es difícil, eso está clarísimo, la convivencia es muy difícil, pero sí es verdad que una persona es más autosuficiente, más valorada cuando trabajan los dos, eso es cierto, y en caso de que las cosas cambien, siempre tienes tu camino marcado, es decir, bueno, pues mira, yo... y no solamente económico, sino que a nivel de desarrollo, has desarrollado paralelamente al matrimonio otro camino, no sé si me explico. Tú puedes en el matrimonio desarrollar sólo ese camino, que es tu vida familiar, pero todos sabemos que tal como han estado planteados los matrimonios hasta hace poco, tú..., el hombre llevaba el desarrollo de la vida familiar más el desarrollo del trabajo, y una mujer puede llevar el desarrollo de la vida familiar y pocas veces el del trabajo. Entonces tiene que cambiar mucho en todas las cosas, porque tiene que cambiar, lo que no se puede tener un trabajo más otro trabajo, y no tener el respaldo, como les pasa a otras, del marido, cosa que socialmente venimos... nos han enseñado así, el hombre trabaja y socialmente tienes todo arreglado, más hay un respaldo ante los problemas, ante las cosas del trabajo, y una mujer igual no, que también..., ya te digo que eso es un poco complejo, pero es importante, el hombre y la mujer tienen que ser independientes, independientes económicamente, económicamente, no por... sino tiene que haber un desarrollo distinto. El día de mañana será así. Cada uno tiene que tener su propio trabajo y sus puntos en comunes, sus puntos en común, los que ellos marquen, si tienen hijos porque tienen hijos, si no los tienen..., si aceptan las cargas familiares de las personas mayores, serán comunes en los dos, tienen que ser comunes en los dos; lo que no puede ser es que uno asimile todo eso y el otro no lo así..., te dicen que lo asimila, ¡eh!, pero las cosas no hay que preocuparse, «No, es que me preocupo», no, no. hay que ocuparse.

La vía intermedia que algunas mujeres encuentran para poder beneficiarse de las ventajas que proporciona un empleo sin tener que sobrellevar una doble jornada de trabajo es la jornada partida. Esto por otra parte es algo que sobre todo plantean las mujeres que todavía se encuentran en la etapa de crianza de los hijos. El reconocimiento a través del empleo también se busca en la esfera privada en la medida en que contribuyen económicamente al mantenimiento familiar y se saben socialmente útiles a los ojos de la pareja.

E-10: Mercedes (Tiene un hijo de diez años).

Y tú por ejemplo dices que a los hombres igual les ves que lo llevan peor. Si, yo al hombre sin trabajar le veo peor, le veo muchísimo peor que lo otro, le veo peor porque... Yo la cosa ideal que tú quisieras... trabajar las dos personas sería fantástico en todas las familias, en todas. Eso sería maravilloso. Pero la verdad, lo que yo quisiera es que el marido trabajara y la mujer trabajara media jornada, media jornada. Primero para ella, para valorarse ella misma, y no solamente en, la casa y [...] al conocimiento de la calle, a que estás haciendo algo, a que tú marido te vea que estás haciendo algo, ¿eh? Y entonces el hombre te valoraría más (el hombre, el marido, la pareja o... el amante, o como quieras llamarlo), ¿sabes?

El empleo cubre además otras necesidades humanas como son las relaciones sociales, la ocupación en sí misma, la sujeción a una disciplina diaria con una finalidad concreta. Permite estructurar el tiempo diario y semanal y otorga una concepción del tiempo diferente, evitando el tedio que supone la rutinización de tareas domésticas realizadas en soledad así como el aburrimiento en actividades «que no te llevan a ningún lado», y posibilitando recuperar la ilusión del fin de semana y los tiempos de asueto.

E-5: Rosa.

**¿Te has adaptado bien?**

*Ya te digo, al principio estaba encantada. Luego no, ¿eh?, pero como me he ido apuntando a cursillos y saliendo y tal..., pues bien, bien.*

**¿Cuándo no estabas encantada?**

*Pues... —Qué era lo que...— no sé exactamente, porque, claro, te aburres de..., de hacer cosas que son tonterías, ¿no?, que te apetecía hacer pero que no te llevan a ningún lado, porque... pues sí, te gusta pintar, pero ya sabes que buena pintora no eres. No sé cómo decirte. Hacer bricolaje en casa, pues sí, cuando estás sin tiempo, «Aquí ya pondría unas baldas y aquí ya haría no sé qué», pero llega un momento en que ya pones todas las baldas del mundo, ya no sabes qué más poner, ¿no?, ya has pintado todos los techos de la casa y de todo ¿no? y bueno, y ahora qué, no sé decirte exactamente cuándo fue o cómo fue, pero, pues eso, que un buen día dices «Ya está bien, así no podemos seguir».*

E-12: Remedios (A raíz de la separación matrimonial se ve obligada a buscar por primera vez un empleo).

**Y viendo un poco lo que es el trabajo, bueno, trabajar fuera de casa quiero decir, ¿se te ha pasado por la cabeza pensar: «Ojalá hubiera trabajado antes», cuando estabas casada?**

*Pues no, no se me ha... pero sí que estoy más, no sé, parece que me siento yo más... no sé cómo decirte, más segura, más... porque sabes que te levantas, tienes que ir a trabajar, [...] tienes que hacer las cosas de casa. Es distinto, es otra vida, otro mundo a cuando estás sin trabajar, que haces sólo las cosas de casa...*

**Explicame un poco eso.**

*Pues cuando estás sin trabajar, no sé, te dedicas a la casa, y es distinto, es, no sé, lo mismo de todos los días, en cambio sí trabajas, vienes a trabajar, luego haces las cosas de casa, tienes que andar con el tiempo... que no te da tie..., justo, vamos, no, andas por aquí, por allí, nada.*

**¿Aprovechas mejor el tiempo?**

*Claro. Yo la verdad es que ahora no tengo tiempo..., justo, bueno, cojo la casa su-per a gusto ¿sabes cuándo? El sábado. Tengo ganas que venga el viernes, el sábado no te digo nada, el sábado y domingo de maravilla. Y antes no le daba importancia a que viniese un sábado, ¿me entiendes?, estaba todo el día en casa. [...] ya cojo a gusto, [...] como estoy todo el día fuera de casa.*

En los casos de las mujeres cuyos maridos han perdido el empleo, éste resulta ser además una vía de escape para que la fortaleza de ánimo de la mujer no decaiga en las situaciones en que la convivencia se va minando por las consecuencias que el desempleo puede tener en los hombres. Para estas mujeres, el hecho de salir fuera del hogar, además de proporcionar el sentimiento de que es importante lo que están realizando, puesto que el descubrimiento de su propia capacidad de mantenerse, al tiempo que mantienen la familia, es ya de por sí, motivo suficiente de orgullo, el empleo, se convierte en espacio de expresión de sí mismas como lugar de liberación. Pueden compartir sus problemas con otras mujeres, sienten el apoyo que no puede ser proporcionado de otra manera, y consiguen en definitiva que la casa sea un lugar más habitable porque se pueden dividir las tareas conservando así el legítimo derecho de toda persona al resquicio de intimidad que necesita.

E-31: Marisa.

*Las amigas me han ayudado muchísimo, muchísimo, más que la familia igual, porque la familia estaba lejos y bueno, y cuando me llamaban y bueno, sí, pues bien, qué les vas a contar, pero la familia, la gente que estás con ella día a día, ésas son las que de alguna manera te ayudan, porque estás hablando con ellas y les cuentas los problemas todos los días y, quieras que no, aunque al final igual no te puedan ayudar, pero el hecho de que te escuchen eso te hace un montón. Cuando tienes un problema el hecho de que te escuchen... te vas para casa como, como decir, «Bueno ya lo he contado ya», aunque vayas lo mismo, pero vas como más desahogada ya..., porque de otra manera estás ahí y qué hago y qué será y qué... sí, te ayuda, yo creo que cuando tienes un problema y cuando no tienes un problema, yo pienso que el salir de casa a las mujeres como yo, y más jóvenes y más viejas, el hecho de salir de casa y hablar con gente y hablar con amigas yo pienso que sí, que es mucho, mucho, muy beneficioso, yo creo que sí. Muchas veces merece la pena dejar los azulejos sin limpiar como digo yo, dejar la cocina sin limpiar y si tienes la oportunidad de ir a algún sitio y hablar con alguien, o estar tomando una café con alguien, yo creo que a la larga merece más la pena eso que no lo otro, para tí, y para la vida y para lo que es la vida diaria te ayuda. Tú imagina estás en casa una tarde entera, y tal, y tengo lo otro, y me duele la cabeza, al final, cuando llegan a casa todos tienes una depre y un dolor de cabeza que no aguantas; sales a la calle y cuando vienes para casa vienes nuevécita, a mí ahora me pasa desde que voy a trabajar, yo llego a casa con un salero y con un remango que no veas, y el sábado que me quedo en casa, que está el día malo y dices hoy me quedo en casa, a la noche tienes un dolor de cabeza y un aburrimiento y bah, es verdad, yo ahora vengo para casa, llego a las diez y media ¡bueno!*

**¿O sea, que tú notas eso, en estos momentos agradeces el hecho de salir a trabajar?**

*Sí, aunque muchas veces en el trabajo también las hay canutas, pero bueno....*

**¿Qué es lo que más satisfacción te da del trabajo?**

*Pues yo qué sé, como satisfacción, satisfacción, el hecho de que tú puedas aportar algo a casa porque de otra manera, en principio es eso, el dinero que ves que te hace*

falta, porque si no tienes que quitarte de un montón de cosas y, así, pues dices, esto lo he sudado yo, lo he sudado yo y es mío, y aunque me ha costado mucho y... Te valoras un poco más a ti misma, así te parece que sirves para algo, de la otra manera te parece que no sirves para nada, es así.

**[...] En estos momentos, ¿por qué sigues trabajando, porque te apetece?**

Porque me apetece, ahora, hombre, el dinero siempre viene bien, pero ahora porque me apetece y porque estamos mejor en casa, él y yo estamos mejor, porque él tiene sus tareas para hacer y yo tengo las mías. [...] Sí, porque hay hombres que se hacen bien y salen a la calle y se entretienen bien, pero hay otros maridos que no, el mío no había hecho otra cosa en su vida más que trabajar y el hecho de que se quede así sin hacer nada, bueno, él es un hombre que sale a la calle, se toma un café un domingo, pero entre semana no es un hombre de entrar en bares y es que dices madre mía, todo el día juntos, todo el día juntos, ¿tú sabes lo que es? Eso es, eso es demasiado, terminas ya por, por..., bueno, se pasa muy mal. Luego cuando muchas mujeres dicen que sólo cuidan al marido «Pues que dios te coja confesada porque...» y la mayoría se queja, es que es así, para ellos también, es que no saben, ellos es que no saben dónde ponerse, porque tú estás acostumbrada a tu casa, a hacer tus tareas, tus cosas, no pedir consejo ni pedir, pides consejo cuando son cosas fuertes, cosas grandes y..., pero de la otra manera no le vas a decir a tu marido, «Oye que voy a la pescadería, que voy a la carnicería» y de la otra manera «Que me voy a andar con una amiga, no, que me voy a la pescadería, no, que ahora me voy a por el pan», hija, es que tienes que estarte confesando todos los días y si te vas, llegas y «¿Dónde has estado?» y es que... [...] La jubilación hay que cogerla cuando llega la hora de cogerla, los 65, 70 o a los 80, mientras se pueda estar trabajando hay que estar trabajando y más que nada la gente que ha trabajado siempre no vale para estar quieta, no vale.

Finalmente, la necesidad económica para poder subsistir es, sobre todo en los casos de mujeres que son cabeza de familia, están separadas y tienen cargas familiares, la primera motivación de cara a la búsqueda de un empleo, si bien su consecución tiene un efecto posterior de signo positivo por cuanto que aporta un nivel de gratificación personal que se torna en un nuevo valor.

Empujadas por diversas razones, las mujeres adoptan una postura que podríamos calificar de rebeldía a la instalación en las cuatro paredes de la casa. Este proceso cristaliza en un esfuerzo por incorporarse al mercado de trabajo. Entretanto la mujer encuentra un espacio de expresión en toda una serie de actividades en torno a los centros de mujer, casas de cultura, voluntariado, etc., a los que acude con un doble objetivo, estar ocupada y mejorar sus condiciones de acceso al mercado laboral. Sin embargo, como veremos a continuación solo conseguirán el primer objetivo ante un mercado de trabajo que no responde a sus expectativas laborales.

E-34: Beatriz.

«¿Y qué haces?», bueno, si haces punto de cruz, pues muy bien, y luego de ahí pasarás a otra cosa, pero no pases de hacer cosas, la vida es un aprendizaje de cosas, y lo bonito que es cuando estás haciendo y activa, y lo bien que se siente una consigo misma. Yo siempre lo digo, cuando se hacen cosas, los psicólogos nos lo agradecen porque no hay que ir tanto al psicólogo [se ríe], yo digo muchas veces eso, porque cuando estás desocupada, viene el malestar, porque todas lo pasamos, tú todavía eres joven e igual no lo has pasado, pero el estar desocupada es muy malo, ¡eh!, es un vacío el que se siente grande, entonces hay que estar... procurar no estar siempre inactiva de alguna manera, para que esa actividad te llene tu mente y tu cuerpo, porque si no, estarás dándole vueltas a tu mente, trabajando el malestar tu cuerpo, hoy te duele esto, hoy te duele lo otro, hoy te duele... y eso es lo que... [...] y te empiezas a ver en una soledad, una soledad, [...] te ves más sola, y eso, sí, entonces empiezas a mirar por dónde tirar, dices «¿Adónde voy yo? ¿Qué hago yo? ¿Con qué me encuentro yo ahora?», es como en un tiempo, que en otro momento lo hubiese añorado tener ese tiempo y ahora no sé cómo... por dónde llevar ese tiempo, porque en la vida te encuentras con puntos en los que te hacen pensarlo. Y entonces, bueno, yo fui ahí, al Inem, con mi idea un poco, más que nada, de empezar a hacer algún curso o alguna cosa y a la vez, bueno, de... me apunté, aparte creo que exigían, que exigían para hacer un cursillo que te apuntases, estar apuntada en el paro, luego me fui a Langai, estuve en Langai, y apuntándome también por si aparecía alguna oferta de trabajo y tal, y de ahí empecé a mirar lo del autoempleo, a ver sí.... Y ya te digo, estuve en aquello y entonces más que nada yo veía que el puesto de trabajo no iba a aparecer...

Los canales de búsqueda de empleo que utilizan las mujeres no varían en gran medida de los utilizados por los hombres. Se personan en las fábricas, leen la prensa, utilizan las empresas de trabajo temporal y las entidades de mediación públicas. No obstante, llama la atención el hecho de que sean los servicios sociales municipales y la mediación de las asistentes sociales el mecanismo más eficaz de cara a la consecución de un empleo.

E-12: Remedios.

[...] si es que te exigen... que si [...], que si no sé qué, que si vas a una casa de ésas, a una agencia, dejas currículum, no te llaman...

**¿A una ETT?**

Sí. Dime tú a mí a ver. Menos mal que yo los trabajos que he tenido han sido de... uno con la mujer, que me buscó ella, y el otro la asistente social, lo de las anchoas. Y ahora esto lo del paro, claro, que me llamaron.

**¿Te llamaron del Inem?**

Sí. Sí porque enseñé la cartilla, si tú enseñas la cartilla, y me comentaron que si trabajaba, y dije que no, y me dijo que tenía derecho a un cursillo, por la asistente social.

Las mujeres resultan ser grandes consumidoras de cursos y cursillos. Las que tienen algún tipo de titulación media, intentan reciclarse en informática tanto a nivel de usuario como a niveles más técnicos (internet, autocad, teletrabajo). Las que no tienen una profesión definida y tienen en su haber una formación más básica intentan adquirir un título (de auxiliar de clínica) o una profesión (soldadura, limpieza industrial) que les permita adecuarse a las exigencias del mercado. Realizan a su vez múltiples cursillos de forma dispersa sin una orientación definida para la consecución de un empleo (cerámica, pintura con pistola, restauración de muebles, salvamento y socorrismo, seguimiento de bolsa, etc.).

E-13: Emiliana.

**¿Y mientras buscas, cómo es un día normal en tu vida? ¿Cómo ocupas el tiempo?**

*Bueno, pues yo... estoy en la escuela de cerámica, tres días a la semana, que está muy bien, y... bueno, luego las labores de casa y eso. También suelo coser, ahora he echado también... bueno he estado haciendo... he hecho oposiciones para una residencia... O sea, también he hecho un cursillo de auxiliar domiciliaria, ya hace tiempo... entonces, estoy echando también para residencia, no sólo de soldadura.*

La oferta de trabajos que encuentran en el mundo asalariado para ellas es muy concreta. Son básicamente empleos en actividades feminizadas y en condiciones laborales precarias. Se ven desplazadas hacia un único sector, cual es el de servicios personales. El exponente más claro de este tipo de trabajos es el de empleada de hogar de forma sumergida. Esto se da de forma generalizada cuando la mujer se enfrenta por sí misma y sin apoyos al mercado laboral. Para entrar en condiciones con un mínimo de dignidad en la economía formal necesitan algún tipo de protección institucional y en ocasiones ni siquiera ésta consigue salvar las barreras que se les imponen desde el mercado de trabajo bien por su edad bien por su condición de mujeres.

En el mejor de los casos encuentran un empleo que cubre sus expectativas laborales gracias a la intermediación de agentes mediadores procedentes del cuerpo asociativo que se dedican fundamentalmente a la reinserción de trabajadores mayores. Algunas mujeres, a través de este apoyo, han conseguido volver a la fábrica, a la cadena de montaje o a actividades de manipulación, y en condiciones de trabajo que les proporcionan estabilidad en el puesto y seguridad.

E-33: Isabel.

**¿Y cómo crees que te van a ir las cosas?**

*Pues no sé, yo creo que me van a ir bien, que un día me duele aquí y otro día me duele allá, pero yo creo que me van a ir bien, no sé, la empresa quiere contar conmigo, pues me han hecho ya un contrato indefinido, pues pienso que la empresa va a contar conmigo, que da una seguridad. Los contratos, «Vente 10 días», te dicen la víspera, «Te renovamos 15 días», fu, respiras, 15 días, «Dentro de tres días termina el contrato, qué me harán, me renovarán, no me renovarán, estarán ya», llega y te renuevan,*

*respiras, y así ya con el contrato indefinido, bueno...Una de las veces me dijeron en la empresa que no, que no hacía falta, por eso de las vacaciones y tal que no hacía falta, me dijeron que me llamarían, y la asociación llamó, llamó y habló algo, y me avisaron la víspera, «Mañana último día y ya no vengas más», «Ya», y ya pues comunicamos todo aquí en la asociación, «Pues me han renovado por diez días, por quince, todo», se conoce que llamó, y al día siguiente de terminar el contrato me dijeron «Bueno, ven 13 horas a la semana», no es mucho, y yo veía que tampoco había trabajo para más, cuando ves, y así seguí dos meses o dos meses y pico con 13 horas a la semana, y estaban pendientes de aumentar su red de distribución, entonces hace falta ahí una persona más. Entonces, cómo lo ve... Lo veo bien, ahora, eso, es la empresa, las empresas suelen ir bien, también a corto plazo, porque años, yo creo que ni las propias empresas saben cómo les van a ir las cosas, pero bueno, yo ahora lo veo bien, más tranquila para trabajar, rindes más, estás menos preocupada, estás más a lo tuyo, en el trabajo esto, lo otro ya ni miro, «¿No cogerá nadie más vacaciones?, ¿oye, ya has cogido tú las vacaciones?», «No, que me quedan diez días», «Ah, pues coge», es un poco, es así la cosa. El futuro, ahora, un poco tranquila y un poco, no sé, que ves que la empresa está mejorando y esta es la mía, me ha tocado la lotería, ya le dije al jefe de personal, bueno, dame, firmo donde sea, todos los contratos, «Firme aquí», como si me quitan el marido, «Dónde», «Aquí», pum, pum, pum, sin leer ni nada, o sea, que el futuro eso, con un contrato indefinido más tranquilidad, y encima que veo que la empresa va a más.*

En otros casos, han podido acceder a programas de formación ocupacional protegidos institucionalmente y orientados a su reinserción laboral que no siempre han tenido los efectos deseados o esperados por ellas. A través de estos programas, algunas mujeres establecen el primer contacto con el mundo laboral formal y consiguen completar ciclos formativos que esperan les sean útiles para integrarse en el circuito laboral. Sin embargo, aunque su posición en el mercado mejore desde el punto de vista formativo, existen barreras de tipo cultural de cara a su inserción que ni siquiera la participación en estos programas puede salvar.

E-13: Emiliana.

*Pero las empresas quieren, lo que te digo, a chavales jóvenes. En soldadura quieren gente joven... y gente joven y hombres. Porque es que lo están diciendo en ETTs y en todo... y la otra vez, a la compañera le ha tocado que estaba ella allí, y le llamaba uno que necesitaba de soldadura y le dice que no, que no querían [...] Pero si ella no se quiere casar contigo, ella sólo quiere que la contrates. Y que no, que no, que no... Y no.*

**¿Y qué razón daba?**

*Ninguna. Que no quieren mujeres.*

**Sólo eso.**

*La razón es que no quieren mujeres. Y por mucho que digan los medios de comunicación que la mujer está integrada en el trabajo, y que la mujer no sé qué... nada. Que no. Y los que estaban... los que estaban aquí minusválidos, y eso, esos sí que es-*

*tán todos colocados, porque esos deben de tener bastantes subvenciones y los seguros más bajos, o algo... Esos sí...*

***Cuando comentas con tus compañeras, que están en la misma situación, como mujeres ¿cómo os sentís? ¿qué comentáis?***

*Pues lo mismo. Que a las mujeres nos rechazan, y entre los años y... y la... y que somos mujeres, pues...*

Ya decíamos que la oferta del mercado de trabajo para las mujeres mayores se dirige exclusivamente hacia tareas feminizadas, normalmente poco valoradas y sinónimo de precariedad. Por otra parte, atendiendo a ese tipo de oferta, muchos programas de apoyo a la inserción de mujeres integran la lógica de la demanda de mano de obra que presenta el mercado de trabajo en orden a la efectividad del programa y centran su oferta formativa en cursos también feminizados (limpiezas, auxiliar de clínica), orientados a la demanda que existe en el mercado. Si bien a través de estos programas se persigue además la dignificación de esos trabajos y que las mujeres entren en el mercado en condiciones laborales dignas, la oferta de empleos disponibles para mujeres no siempre responde a esas expectativas. La contrariedad del funcionamiento del mercado de trabajo estriba en la exigencia de cualificaciones para acceder a unos trabajos para los que las mujeres sienten que están preparadas. Han trabajado desde siempre en la esfera doméstica, realizando tareas de limpiezas y cuidados personales, si bien ahora están cualificadas. Se observa que los esfuerzos por adaptarse a las exigencias del mercado no redundan necesariamente en la consecución de empleos en condiciones laborales de dignidad. Los empleos que se les ofrecen son considerados como «en condiciones de explotación», mal remunerados, con horarios intensivos de trabajo y en condiciones de temporalidad.

E-11: Elvira.

***¿Y no has conseguido trabajo después de terminar el curso?***

*No, no. Me llamaron de una empresa, me llamaron de una empresa de limpieza, pero es una empresa... es una empresa que no vale la pena trabajar para ellos, porque nos... explotadora a... a tope, y yo en esas condiciones no estoy dispuesta a trabajar.*

***¿Qué condiciones te imponían?***

*Condiciones de... de nueve horas, me parece que eran nueve horas, ocho o nueve horas... me parece que eran nueve horas, y un salario bajísimo, bajísimo. Bajísimo, para lo que yo considero, claro. Yo estoy dispuesta a trabajar, pero, [...].*

***¿Cómo te has encontrado ahora el mercado laboral?***

*Pues mal, muy mal, muy mal. Muy mal, porque hay trabajos... pues eso, lo que yo te digo, muy explotados, mal remunerados, y luego trabajos que a mí no me agradan nada, nada... no, muy mal, muy mal, para nosotras muy mal. Muy mal, ¿eh?, muy mal. Yo, aparte, ese tipo de... de trabajos de limpieza, a pesar de que me apunté de limpieza, bueno, pues porque surgió así, no, es un trabajo que no... no me atrae nada, nada. He estado muy mal pagado, muy explotado y yo en esas condiciones, desde luego, no estoy dispuesta a trabajar.*



E-12: Remedios.

**¿Te parece importante la formación para acceder al empleo?**

*Hombre, yo creo que una persona que..., hombre, si tiene formación, estás mejor que si no tienes, pero si sabes tratar a una persona mayor. También a veces no se necesita la formación, si sabes mucho y eres una estúpida... ¿de qué te sirve que tengas... no sé...? [...] Pues no sé cómo decirte. Hay por ejemplo personas que prefieren estar haciendo portales o limpiando cocinas, antes que estar cuidando ancianos. Yo prefiero estar cuidando ancianos antes que estar haciendo portales, ¿me entiendes? Para mí, no sé, yo prefiero... he estado ahora con ellos, y me gustaría encontrar un trabajo, cualquier trabajo que sea de eso. [...] Es que me gusta, además. A mí siempre había estado con mis abuelos, con mi abuela y mi abuelo, y yo me he encargado de ellos.*

En otras ocasiones, las mujeres han participado en programas que han integrado a las mujeres en ciclos de formación en actividades tradicionalmente masculinas pero muy demandadas en el mercado, como es la soldadura. Programas que responden a la lógica de la demanda a la vez que buscan fomentar la integración de las mujeres en sectores ampliamente masculinizados. Ahora bien, la imposibilidad de las mujeres para acceder a este tipo de empleos en un momento de fuerte demanda de este tipo de mano de obra ejemplifica el desplazamiento de la oferta de empleos para mujeres hacia sectores feminizados y la tendencia segregacionista con la mujer que mantienen determinadas prácticas empresariales.

E-13: Emiliana.

*Y ya, a posterior, buscando por todos los talleres de [...] y... y nada, nada. Es que nada. Y es que sabes que en esas mismas empresas, cogen a gente... pero, claro, a gente más joven y, luego, hombres. Hemos hecho aquí un curso de soldadura, y ha estado muy bien porque hemos aprendido, hemos sacado nuestras homologaciones y muy bien. Pero ¿qué?... a la hora de la verdad no quieren, no quieren... No quieren mujeres.*

**Has hecho curso de soldadura aquí, ¿no?**

*Sí. Un año. Y muy bien porque, además, he sacado pues bien la, la soldadura, tengo la... pues también nos enseñaron a [...] y eso... y muy bien. Aparte, me defiende bien soldando y... y no, porque no quieren, no quieren mujeres... Y vas, y están necesitados de, de gente, de soldadores. Pero que no quieren a mujeres. Prefieren a un señor, aunque... porque había un compañero que, que el hombre no sabía... andaba perdido, no sabía ni por dónde iba... soldando... Y lo cogen, y está colocado [se ríe]. Y no, y a las mujeres no nos quieren. Y estamos todas las mujeres... de, de lo que es en soldadura, ninguna trabajamos.*

**¿Ninguna?**

*De las que han hecho el cursillo conmigo, no. Alguna de... que ha hecho el cursillo por la tarde, igual alguna sí; pero bueno, a base de una amistad o de lo que sea, porque ya...*

Desde el panorama que les ofrece el mundo del empleo bien a través de la experiencia de búsqueda, bien desde las experiencias laborales que han tenido o desde la mera observancia de lo que está ocurriendo en el entorno próximo, comprueban que son rechazadas para la realización de tareas en el mercado formal en condiciones «dignas» y admitidas o valoradas para la realización de tareas en la economía informal, en economías domésticas y/o en actividades cívicas. Este sería el mensaje más claro y contundente que reciben del mundo del trabajo.

E-13: Emiliana.

**¿Hay alguna cosa positiva que hayas aprendido en este tiempo o... algo que...?**

*Hombre, pues sí. Lo que has aprendido, pues... hombre, no... el soldar mismo, pues nos vale cuando hacemos alguna cosa, pues... ¿qué te diría?, pues... alguna chapucilla... El otro día, el de cerámica, al monitor, le hacía falta [...] la escuela es del ayuntamiento, de aquí, del pueblo. Le hacía falta... para hacer un carro, para cuando llevas [...], pues mi marido se lo ha cortado, y yo lo he soldado. Y ha quedado bien, pero... Para cosas tuyas, sí, pero luego lo que es para... para ganarte un dinero, pues no.*

Las mujeres empiezan a tomar conciencia de que tienen que hacer frente a una doble discriminación, la edad y su condición de mujeres.

En primer lugar, la edad aparece como un obstáculo insalvable para acceder a un empleo. En su proceso de búsqueda observan que de antemano las ofertas de empleo que aparecen en los periódicos, y a las que ellas podrían acceder según su capacitación, son excluyentes desde los requisitos que se exigen en cuanto a la edad y los valores asociados a ésta. Estos mensajes van calando hondo en la persona que corre el riesgo de llegar a interiorizar paulatinamente la barrera impuesta por la edad como un obstáculo que se puede llegar a asumir como natural. En este sentido, las trabajadoras mayores sienten que se les está pasando el tiempo en el que podrían acceder al empleo. Ven agotarse su vida laboral.

E-33: Isabel.

*[...] cada vez te ves más arrinconada, y te ves más fuera del mercado laboral por la edad, y lees los anuncios de los periódicos, los leo todos los días... Yo los periódicos, cojo tres periódicos en mi casa, y me leo los anuncios de todo y todos los días, todos los sábados, todos los domingos, y ves de 20 a 27 años, jóvenes con experiencia, pues si es joven cómo va a tener experiencia, y si tiene experiencia y es mayor... y ves «Pero si esto no es para mí, esto no es para mí, esto tampoco y esto, «camarera, buena presencia, rubia, ojos azules», pero si ésa no soy yo», o sea, ves que te van arrinconando de una manera que te das cuenta, «Pero si yo estoy en otro mundo», es un mundo el del trabajo y otro el del parado, son dos mundos distintos, o estás en un lado o estás en el otro, y estás, dices «Yo, este mundo», es, no sé, es un poco...*

**Has dicho antes también que te parecía un mundo extraño el de esos pabellones en los polígonos y que te parecía difícil entrar ahí, ¿cuáles fueron las dificultades que en contraste cuando estuviste buscando?**

*Yo tengo que decir que no me he movido y no me he movido, porque no hago más que leer en el periódico, primero, los anuncios de trabajo, que los leo en el periódico, todo es para gente de 20 a 27, de 22 a 25, aprendices, contrato de prácticas, contrato de aprendizaje, yo es que no veo anuncios, es que todos son hasta 35, antes era 45, luego ya lo bajaron a 30, o sea, es... para mí es una moda que han cogido los empresarios de... «De 40 para arriba no queremos», entonces continuamente bombardeo en la prensa de esas edades y ayudas para que contraten a mayores de 40 años, ayudas para los que contraten a los empresarios, a las empresas para los que contraten a mayores de 45, entonces ya te, vas leyendo y tú, yo misma me estoy metiendo en ese grupo y me lo están bombardeando todos los días, me estoy metiendo yo misma en ese grupo que digo «Y ahora cómo me voy yo a pedir trabajo, si ahora como se hace ya, si ahora no sé ya cómo se hace el vitae, dónde se va a la oficina, o hay que ir a la ETT, ya estoy en el Inem, ya estoy en Langai, a las ETT no he ido nunca»... [...] Igual por un cristalito ves que hay cartón, «Jo, si a mí eso ya me gustaría hacer, esa empresa hace cartonajes y cosa, pero cómo voy yo, cómo voy yo con 46 años, cómo, se van a reír de mí, estos pabellones... en alguno tiene que haber algo que yo sepa hacer, pero cómo, si de 30 a 35, de 22 a 27, de 22 a 30, y en esa edad no estoy», y te vas quedando un poco... Entonces yo no he hecho nada por ir a ninguna empresa, yo no he hecho nada, un poco porque ya no soy de la nueva ola de estos jóvenes, no sabemos, no sé ordenador, no sé euskera, no tengo carné de conducir, dónde voy, entonces te quedas un poco, yo pienso que valgo para hacer algo, pero por otro lado pienso que como ya no estoy con las nuevas, con los chavales jóvenes, con lo moderno que viene, piensas que puedes hacer y por otro lado piensas que ya no vales para nada.*

En su trayectoria de búsqueda apenas cuentan con experiencias reales de entrevista personal. La percepción de la barrera de la edad para acceder a un empleo se observa más por la dinámica del entorno que por experiencia propia, puesto que difícilmente consiguen siquiera llegar a una entrevista de trabajo. En ocasiones ven que entre las mujeres que han participado en un mismo programa de inserción se van colocando primeramente las más jóvenes (aún en el sector de servicios personales) y existe un consenso generalizado respecto al hecho de que a partir de los 45 años, si existe un empleo disponible, es antes para un hombre que para una mujer.

E-13: Emiliana.

**¿Diez años buscando trabajo y no has encontrado nada?**

*[Asiente] Hombre, tienes épocas que igual... te quedas estancada y no... y no miras tanto; tienes otras que... [entre risas] que vas todos los días a echar currículos. Nada. Sobre todo, cuando ves que... que se mueve un poco la cosa, como ahora, que nos estamos moviendo el trabajo, y... y otra compañera y yo todos los días íbamos a*

*todos los talleres y ya, ya, ya... pues ya tienen. Por lo menos, en un año no lo tiran porque... en uno, después de un tiempo, me han llamado. Pero luego, claro, no paso la entrevista. Al pasar la entrevista, pues no. No, porque... bueno, te llaman, pero hay un montón de gente. Entonces, hay gente más preparada, igual, o gente más joven... Y le ves que te van cogiendo a gente más joven y, sobre todo, si hay hombres... antes los hombres que las mujeres.*

En referencia a la edad, entienden que el empresariado prefiere mano de obra joven por varias razones, entre las que destacan las siguientes; en primer lugar a los jóvenes se les supone un capital formativo del que la empresa puede disponer y utilizar según le convenga, tienen una vida laboral más larga lo cual puede incidir, sobre todo en puestos cualificados, en que la empresa apueste por invertir en mano de obra joven formándola para que le sirva en un largo plazo, son más maleables, convertibles a las exigencias de la empresa.

E-13: Emiliana.

*Los años, yo creo que echan mucho para atrás. A la hora de [...] cogen a una persona joven, porque... no sé, tiene otros reflejos, luego... igual pueden contar con ella más tiempo, porque si la tienes que enseñar a... ese puesto, pues... Que luego, aunque la manden a casa, que la hagan otro contrato, la pueden volver a llamar. Y si ya tienes muchos años, pues... Yo pienso que no... dicen «No merece la pena». Y no sé si es por eso, o por alguna otra cosa. Pero... la verdad es que a las... todas las que tenemos la edad, nos estamos dando cuenta que eso, de que son más jóvenes, pues van en otro puesto de trabajo, pero las van cogiendo.*

En referencia al sexo, el trato discriminante a la mujer en el mercado de trabajo es experimentado sobre todo entre las mujeres que estando capacitadas para realizar actividades tradicionalmente masculinas son rechazadas por ser mujeres. Es un trato sentido también entre las que han acumulado o manejan una cultura de derechos laborales que les confiere un estatus de 'trabajadora' y les permite distinguir con claridad los criterios sexistas que esconden determinadas prácticas en el mercado de trabajo.

Para estas mujeres, la cultura empresarial está impregnada de prejuicios, de sexo y edad, en base a los cuales se rechaza a las trabajadoras mayores. Desde su punto de vista, a las mujeres de esta edad se les supone que ya tienen que tener su vida solucionada, acomodada, bien por sí mismas o bien a través de su marido y se subestima la voluntad de trabajar que puede tener una mujer mayor. Tampoco se entienden los deseos de realización personal a través del trabajo que tienen las mujeres mayores, algo que no se cuestiona entre las jóvenes e incluso se impulsa. Por otra parte, se siguen manejando criterios de exclusión que se vienen arrastrando del pasado, según los cuales se les suponía a las mujeres un rendimiento productivo más bajo en razón de las bajas maternales o el período.

E-13: Emiliana.

**¿Qué opinión te merece lo que están haciendo el gobierno, los empresarios, los sindicatos, los partidos políticos... para solucionar este problema?**

Bueno, están haciendo mucho, pero... que al empresario no lo camelan... de que coja a mujeres. Y no... y nada, no quiere. Yo creo que tiene que pasar un tiempo hasta que se vayan dando cuenta que... que la mujer sí que... que defiende bien un trabajo. Es que con lo de la maternidad y con todo eso no querían mujeres. Pero es que nosotros ya no tenemos ese problema. Bueno... toca madera. [Se ríe] Pero... ya no es normal, no. Te puede pasar, pero... Es que ya, de hecho, ya lo hacían antes, porque te daban un dinero para que te fueras. Y eso lo venimos arrastrando de mucho tiempo atrás, y entonces... pues no se cambian las cosas de un día para el otro. Se van cambiando poco a poco, pero... que cuesta. Y yo creo que es por eso la diferencia de la mujer... Ayer estaban hablando, aquí en la televisión local, de las mujeres que estábamos aquí, en el paro, pero muchas, muchas [...] y claro, hemos sido mujeres que hemos trabajado... y que ahora vuelves a querer trabajar, porque te habías quedado en la familia. Entonces... Yo pienso que hay mucha gente en el paro, y es por eso. Pues le habrá... como a mí me ha pasado, que siempre he esperado volver a poder trabajar, y luego te has encontrado que... que... que no. Que había bajado el trabajo, que... las mujeres tenían una dificultad para encontrar, y... Y, luego, los años, claro.

E-10: Mercedes.

¿Cómo he vivido yo la situación? Pues yo creo que una situación, pues eso, ahora digo «Dónde voy yo con 41 años a trabajar», por mucho que te prepares en cursillos del Inem, si son ellos mismos, ellos, o la sociedad, o las empresas, que salen en los periódicos. Es que la gente, si tú te lees el periódico en las páginas naranjas, todo son chavales de 18 a 35 años lo que está pidiendo la gente. Es que está muy claro, para formarles, y es que a una persona de 41 años cómo la puedes seguir formada, porque es que se piensan que ya tenía que estar formada, ya has llegado a un estatus social o por tu marido, o por ti, o por los dos, si es que están trabajando; piensan las empresas que, bueno, que ya tienes un estatus social y que ya estás ahí, y que ya van a seguir ahí, pero eso no significa... Ellos no piensan que es una sociedad que tú quieres seguir trabajando. Ésa es la situación. Entonces te ves... o bien lo tienes ya muy asumido y conscientemente lo llevas o sigues buscando trabajo, o a ver si encuentras, o a ver si cae un milagro del cielo, Dios... Pero eso es lo que las empresas, las empresas ante el número de colocación, que además es que es muy claro. Yo en el último cursillo que he hecho yo del Inem de diseño de páginas web, Internet... está muy bien, está muy esto, el diseño de páginas..., pues me eligieron para hacer prácticas. Me mandaron a una empresa. Y lo que querían era chavales jóvenes para formarlos dentro de la empresa.

Estos supuestos que atribuyen las mujeres al empresariado para no darles una oportunidad laboral, en cualquier caso, les resultan de difícil credibilidad por

cuanto que en sus experiencias laborales previas recuerdan haber alcanzado niveles de productividad superiores incluso a los de los hombres, nunca tuvieron bajas por el periodo y a esta edad no esperan volver a ser madres. Es más, se sienten potencialmente más productivas ya que disponen de más tiempo para dedicarse al empleo.

Otro de los prejuicios que se le otorga al empresariado es su instalación en una mentalidad que sigue segregando a mujeres y hombres en ocupaciones femeninas y masculinas desde la negación de la validez de las mujeres para realizar actividades tradicionalmente realizadas por los hombres. En ocasiones priman los criterios sexistas sobre criterios de capacitación de la persona.

E-13: Emiliana.

*[...] ves que te van cogiendo a gente más joven y, sobre todo, si hay hombres... antes los hombres que las mujeres.*

**[...] ¿Y por qué crees que es así?**

*Pues no lo sé. Porque la gente no está todavía... y las mujeres valemos para muchos... Hay muchos puestos que... que sí, que lo reconozco, que los defiende mejor un hombre que una mujer. Pero hay otros del... hay otros puestos que los defiende mejor una mujer. Porque yo... me ha tocado, cuando estaba trabajando, que yo trabajaba a primas, y sacaba mucha más prima que los hombres. Por algo sería, porque tienes las manos más... te defiendes más con el movimiento de manos. Según qué trabajos sean, pues la mujer lo defiende mejor. Yo creo que la soldadura, como han sido siempre trabajos de hombres, pues que no. Que no le entra que todavía... pueden hacerlo las mujeres. Yo pienso que es eso, no sé. Y están muy bien los cursillos, pero también hay que saber qué cursillos. Aquí se han hecho cursillos, por ejemplo, de limpieza... y los de limpieza tienen más salida. Porque las chicas que han hecho limpieza... están mucho más colocadas que... Ahora, de todas maneras, van cogiendo a los de menos edad.*

Bajo el rechazo a los trabajadores mayores se esconden además, según las mujeres, prejuicios que atribuyen a esta edad una menor productividad que puede venir motivada por problemas de salud, se les hace viejos para trabajar por cuanto que se les asocian atributos más propios en todo caso de la tercera edad (reuma, etc.). Sin embargo, la edad proporciona otra serie de valores que pueden significar una capacidad productiva más cualitativa y que no se les asocia. Desde los modelos de gestión empresarial emergen como inputs de cara a conseguir un empleo valores como la capacidad de trabajar en equipo, de resolución de problemas, etc., para cuya demostración incluso se otorgan cursillos y certificados. Habilidades todas ellas que si se han desarrollado en la esfera reproductiva, de escasa valorización social, no son tomadas en cuenta. Algunas trabajadoras mayores creen incluso que durante el tiempo en que han estado desplazadas a las tareas familiares han madurado y adquirido cualidades, tales como pueden ser la constancia, la paciencia, la capacidad de escucha, el espíritu de humildad o el espíritu de sacrificio personal a favor del bien común, de la familia. Estas habilidades adqui-

ridas pueden resultar más rentables para las empresas frente a las supuestas ventajas que ofrecen los jóvenes.

E-34: Beatriz.

**¿En esa búsqueda de empleo te parece importante la formación? ¿Te parece que la formación ayuda a encontrar un empleo?**

*Pues mira, eso... yo antes creía que sí, creía que tener una formación te iba a servir para buscar un empleo, pero he llegado a la conclusión que como decía esta escritora, Maruja Torres, que ha sacado un libro hace poco tiempo, dice «Más masters da la vida». Y es verdad, la vida te da, te enseña..., que no digan que no está preparada una persona porque haces de enfermera, haces de psicóloga, haces de administrativa en una casa, haces tantas cosas que yo creo que una mujer está preparada para hacer muchas cosas, una mujer y un hombre, ¡eh!, con los años una mujer está muy preparada, ya te digo que ya de por sí lleva una preparación de la vida y eso es muy importante, entonces dices «Ay, pues que hago un cursillo para...», pero, señor, si esa persona entra a un puesto de trabajo, de qué sé yo, de telefonista, y al mes lo va a manejar mejor que nadie, o sea, y si tú le mandas a una persona que haga con un ordenador y si está un par de meses con el Word, es que lo manejas todos los días ocho horas, es que cómo no lo vas a manejar, si es un trabajo mecánico continuamente. O sea que no descarten a una mujer, a una mujer o a un hombre, me da lo mismo. Luego está en sí la persona, pero es que la persona habrá sido una patosa antes o después, eso ya son cualidades que tenga más o menos innata la persona, una persona puede tener muchas cualidades o no tenerlas, pero eso ya está dentro de la persona, eso ya tendríamos que dejárselo a un psicólogo para que analice esa persona si verdaderamente tiene cualidades para ese puesto de trabajo o la persona que opta a él se ve en él, pero eso de los cursillos ya no lo veo tan claro, ya he hecho muchos, ¡eh!, y ya no lo veo tan claro.*

**Así que te parece que hay muchos trabajos en los que no hace falta tanta formación.**

*Bueno, bueno, bueno, me parece que hay muchos trabajos, muchos trabajos que se pueden desarrollar tranquilamente, eso de decir «No, tal, cual». Claro, yo no puedo competir con las personas que están saliendo por detrás, que están, lógicamente, preparándose, que están en activa en el campo de los estudios cuando salen con 25 años, que aquellas personas que han estado en su mundo de casa haciendo otro tipo de... Pero es que esas personas seguro que éstas les pueden enseñar en otras cosas, ¡eh!, no empecemos que la de 25 años porque salen con la carrera y el master no... es que [...], es decir, que no pensemos eso, yo creo que se puede, puede pero con muchos trabajos.*

**¿Qué les puedes enseñar a esas personas, así a grandes rasgos?**

*Pues mira, la constancia, una mujer que est... tiene una constancia, una paciencia, un espíritu de humildad que no tiene la que sale de los estudios, (...), un mínimo de preparación hace falta, un mínimo, ¡no!, pero que se pueden desarrollar muchos trabajos, muchos, muchos, muchos, porque además yo creo que si decides ponerte a trabajar, es cuestión de que vas a trabajar y eres consciente de que lo vas a intentar hacer lo mejor posible, y si no eres consciente del trabajo, es que tampoco lo eres de la vida*

*diaria, ni para los demás, o sea, si tú no eres para ti, difícilmente serás para los demás, por así decirlo, y ésa es la cuestión, ahora, es como los chavales... no te voy a decir, un médico tiene una preparación, tú no te vas a poner ahí a [...] una preparación mínimamente, pues harás eso, de auxiliar, como hacían antes, que no se pedía nada, iban de auxiliar y iban aprendiendo ahí, pues bueno, cosas de ésas. Hoy todo es... hemos subido a niveles distintos, antes para ir a un hospital no se pedía nada y ahora hay auxiliares por todas partes, ¿y es que aquéllas lo hacían mal? La que era mala era mala y la que era buena era buena, con dos años de Auxiliar o sin dos años de Auxiliar. Hoy existe una situación de estudios, que no digo que no sea bueno, la preparación es importante, pero que no es tan prioritario como queremos hacerlo ver, eso no es tan prioritario: si hubiese trabajo, si hubiese trabajo, todas estas cosas se saltarían y seguro que todas las que ahora ven tantos inconvenientes irían a trabajar.*

Por otra parte, desde la perspectiva de las mujeres en el mercado de trabajo abundan las contradicciones entre las exigencias formativas que se plantean desde la oferta y las habilidades que realmente requieren determinados puestos de trabajo. Esas exigencias suponen un filtro que favorece a los más jóvenes, bien porque han tenido la oportunidad de cualificarse en el sistema reglado o bien porque se les atribuye una capacidad de aprendizaje de las tareas mayor. Según las trabajadoras mayores, algunas actividades se aprenden en el puesto de trabajo y la capacidad para desarrollarlas no viene avalada en todo caso por la disposición de un certificado. En este sentido, no se entiende la verdadera vocación de tales exigencias que en ocasiones se perciben como un absurdo y en otras se adivina la capacidad de esos planteamientos de la oferta para filtrar la demanda a favor del tipo de mano de obra que más le interesa por razones que ya han sido expuestas arriba.

En definitiva, la idea que está calando entre las mujeres mayores es que se está utilizando el argumento de la necesidad de estar cualificado con certificado y cuanto más mejor como un nuevo instrumento para excluirlas del mercado de trabajo. Si hace veinte años el argumento de la maternidad se podía esgrimir públicamente para expulsar a una mujer del empleo, e incluso se objetivaba a través de la dote, hoy en día resulta menos aceptable socialmente tal argumentación de manera que se utilizan criterios técnicos, medibles, que no se ajustan a la realidad de las experiencias vividas, pero que tienen el mismo efecto: la exclusión de la mujer, en este caso mayores, del mercado de trabajo, su invalidación social y su consideración como mano de obra de reserva, de segunda categoría.

E-13: Emiliana.

***¿Te sientes mal, algunas veces... por esto?***

*Bueno... sobre todo, cuando terminas de hacer el curso. Luego, ya lo vas superando; pero cuando terminas, que te has esforzado ahí un año en hacer algo, y luego veas que... que nada, pues... dices «Ya no voy a hacer más». Luego, sí. Te vuelven a salir*



más, y vuelves a ir. Pero sí... que la primera temporada, pasas un poco mal. Porque... vas a buscar y te sientes rechazada, y... Y dices «¿Para qué he estado haciendo ahí un año un curso y...?». Y es que luego te dicen «No, pues tendrías que hacerte dos, o tendrías que hacerte uno, o tendrías que hacer...». O sea que siempre te piden algo. Y yo creo que es una disculpa, que... Porque para... para una limpieza, ¿por qué tiene que tener un FP1, ni un FP2? Lo veo un absurdo. Y eso nos pedían para... cuando hice de auxiliar domiciliaria, en la residencia, me llamó la monja a la oficina y me dice «¿Por qué no te sacas el FP1?», y le digo «¿Para qué?». Que ya no te queda... ya, ya no tienes en la cabeza como antes, para estudiar. ¿Y de qué te valdría, igual, luego antes, si te examinas y te dicen que no? Si sabrías que sí, que... Pues... hombre, lo sacarías, porque... como el de transportes me hacía falta, pues lo he sacado. Te pondrás más esfuerzo, o lo que sea, pero sí que lo sacas. Si te lo propones, claro que te lo sacas. Pero luego, te lo sacas... y ¿para qué? Es que te desanimas.

Ante este panorama, las mujeres reaccionan de diferente forma según la presión económica, lo que buscan a través del empleo y el nivel de conciencia que tienen respecto a los modos en los que se les presenta el trabajo.

En los casos en los que la presión económica es fuerte se ven obligadas a aceptar cualquier empleo sin ningún tipo de exigencia. La urgencia de la necesidad de tener un empleo anula cualquier tipo de crítica en relación a los modos en que trabajan. En estos casos se viene a reconocer la práctica nula posibilidad de reivindicación ante un mercado de trabajo en el que no se puede negociar de partida, al tiempo que tampoco se puede renunciar. No existe lugar a una postura de rebelión porque no se entiende lo que ocurre en el mercado de trabajo que no ofrece otras soluciones. No obstante las actitudes personales no se perciben como humillantes o degradantes, más bien, se explican como fruto de una realidad que hay que aceptar como viene, si bien, de forma solidaria entre las mujeres que se encuentran en la misma situación y se apoyan unas a otras.

E-31: Marisa.

**¿Tú has pensado alguna vez en tu situación de empleo?**

Es que eso es una cosa, ¿quién te paga la Seguridad Social ahí?, ¿la señora donde vas a trabajar, donde le vas a hacer una hora? Yo digo es que de alguna manera cuando te cogen para trabajar encima de que ya entras, cuando vas a trabajar a un sitio, normalmente, entras por mediación de algún amigo, de alguien que te ha aconsejado, o que te ha dicho, y vas ya medio recomendada a un trabajo así y luego no vas a entrar y al cabo de dos meses decir «No, a mí me tiene que asegurar y me tiene que...», yo digo, yo si me tocara a mí de tener una persona en casa que no..., vamos aunque soy pobre, pero en cualquier momento necesitas tener una persona en casa que te eche una mano, si yo qué sé, si ayudaran a esa gente, que les pagaran el seguro, o a alguien que se lo pagara, porque si es gente obrera como tú, ¿te va a asegurar, por dos horas que le vas a hacer a su casa o tres, te va a pagar a ti 20.000 pesetas y al seguro otras veinte? Es que yo qué sé, es que, yo no lo entiendo.

***O sea que hasta cierto punto te parece lógico.***

*A mí sí, a mí me parece lógico porque, porque hay gente que igual lo puede tener ahí, de hecho hay gente que trabajan los dos, el matrimonio en cargos importantes, en cargos que tienen un sueldo decente y éstos se pueden permitir el lujo, pero igual una mujer que te llama a ti para que le vayas a atender al abuelo porque ella no es capaz de..., para que le vayas a echar una mano.*

***¿Has hecho trabajos de éstos de cuidadora, así de...?***

*Sí, yo he estado cuidando a una señora, pues, un año y la mujer iba a trabajar ella a casas, tenía que cuidar a su madre, pero tenía... si dejaba los trabajos que tenía ella los perdía, porque en ese tiempo las otras mujeres buscan otras mujeres que se los hagan, pues yo he ido a cuidarle a su madre y ella iba a hacer sus trabajos, pero cómo demonios le digo yo a esta mujer que me asegure y como le digo yo que me pague 100.000 pesetas si es que no las tiene. Y, así, con las sesenta que le pagaban a ella y con las treinta que me pagaba a mí vivíamos las dos, digo, pues mira que bien. Claro, pero ella era simplemente por cuidar su trabajo, porque si lo dejaba, pues, con lo que cobraba del abuelo me lo daba a mí, es que hay que ver casos y casos.*

Quando las necesidades básicas están cubiertas, bien por los ingresos del marido o por los de ella misma, se marcan unos límites claros a la aceptación de cualquier trabajo que suponga la pérdida de dignidad de la persona. Esta pérdida de dignidad está asociada no tanto al hecho de vender su fuerza de trabajo como al de «venderse a sí mismas». Este sentimiento florece en actividades socialmente no valoradas, que no resultan gratificantes ni favorecen la realización personal, intensivas en horas, sin perspectivas de continuidad en el tiempo, mal remuneradas, sin derechos asociados al trabajo y de forma sumergida.

E-2: Adela.

*Llamo y son diez horas por sesenta mil pesetas...no me vendo por diez pesetas. Yo no pidooo..yo lo que quiero es un trabajo digno y un sueldo digno, simple y llanamente...y como no encuentras más que en casas y explotándote ¡pues no!, yo creo que tengo capacidad para hacer más cosas...eso es malvivir [...] Yo lo que quiero es un trabajo digno para no andar con estrecheces, para poder vivir dignamente.*

En la medida en que la situación económica permite elegir, las actividades de limpiezas y empleos en el hogar (aún en condiciones formales) así como las ofertas de empleo que reúnen esas características son descartadas de antemano. Partiendo de esta premisa, no obstante, la disponibilidad de estas mujeres para acceder a un empleo (con contrato, nómina y seguridad social) es muy amplia, algunas pueden asumir cierta temporalidad (meses), otras pueden asumir salarios más bajos de lo normal siempre y cuando la actividad resulte gratificante compensando ventajas y desventajas.

E-11: Elvira.

*Y, aparte, que es un trabajo (el de las limpiezas) que no me atrae nada, nada, nada. Y yo parto de la base que cuando tienes mucha necesidad económica, te tienes que agarrar a lo que hay, a lo que hay. Una de dos, o te agarras o te mueres de hambre. Cuando tu situación está un poquitín mejor, entonces creo que... no elegir, pero sí por lo menos... yo pienso que a trabajar tienes que ir a gusto, tienes que ir a gusto... cuando tu situación te lo permite, claro. A trabajar tienes que ir a gusto. Entonces, para ir a un trabajo que te sientes mal, que no te gusta, que no te atrae nada y que... pues para eso, no. Prefiero vivir económicamente un poco... menos boyante, pero, pero sentirme bien.*

Ante un mercado de trabajo que lo que les ofrece es precisamente aquellos empleos que ellas consideran inaceptables no les queda otra alternativa laboral que el autoempleo o el recurso al empleo protegido. Ambas opciones serán tomadas sobre todo por aquellas mujeres que o bien tengan presión económica o bien necesiten completar la cotización social para asegurar la vejez. En los casos en los que la incorporación al mercado laboral formal no resulta apremiante, las mujeres se mantienen a la expectativa de que surja un «milagro». Si bien no abandonan completamente la esperanza de que «aparezca» una posibilidad laboral, aceptan con resignación y pragmatismo la realidad que se les impone.

E-11: Elvira.

**¿Te has resignado un poco?**

*Sí, me he resignado... a, a ver si nos entendemos, yo dispuesta estoy a trabajar, abierta estoy a trabajar. Pero no a cualquier trabajo. Entonces, como lo que veo, como veo que para mí, para mí, mí, mí [...], que no tengo estudios, no tengo nada... entonces, te quiero decir que lo que hay, a mí no me atrae nada..., ¿sabes? Hija, a otras cosas, ¿qué puedo aspirar? Si, por ejemplo, me dices que tienes un título académico, o tienes estudios de algo, o tienes conocimientos de algo... pues bueno, podrías aspirar a algo más porque, a lo mejor, sí podría haber... Pero yo, mis conocimientos... no son... no, no tengo nada. Entonces, tampoco puedo aspirar a... maravillas de trabajo. Y el tipo de trabajo que habría para mí pues no me atrae nada, y no, no me gusta nada. Entonces, bueno, ahí estamos.*

Las condiciones de vida no difieren en gran medida de la norma de apretarse el cinturón cuando se dan estrecheces económicas. Ahora bien las mujeres solas con cargas familiares presentan situaciones de extrema vulnerabilidad y un riesgo mayor de caer en situaciones de pobreza absoluta en la medida en que no consiguen un empleo estable. En los periodos de desempleo no existe otro colchón que la dependencia de la pensión que el marido le pasa por los hijos o la seguridad mínima proporcionada desde la asistencia social.

Las renunciaciones que se derivan de la presión económica se concretan en modos de vida sencillos, evitando hábitos que conlleven gastos que se consideran prescindibles (salir a cenar, etc.). Ahora bien la inestabilidad en el empleo y la incertidumbre de su seguridad futura puede acarrear renunciaciones vitales como es una maternidad-paternidad deseada.

E-10: Mercedes.

***Te voy a hacer una pregunta personal y si no quieres no me respondas, ¿sólo tienes un hijo no? —Sí.— ¿Y te has planteado alguna vez tener otro y no lo has hecho por...?***

*He pretendido tener más, pero, nos lo hemos planteado muchas veces mi marido y yo, pero hemos decidido que preferimos darle a uno todo lo mejor, o todo lo que se pueda dar, mejor dicho, que tener 2 o tener 3 y no dar a ninguno nada. ¿Entiendes? Que la decisión de los hijos, para mí, igual es una forma muy egoísta, pero creo que es mejor darle a uno o a 2 si puedes o a 3 si puedes, a mí me encantaría ser millonario y tener familia numerosa, llegar a tener 5 o 6 hijos, pero siempre que haya una economía que yo le pueda dar a mi hijo, que no solamente son los estudios, son las actividades extraescolares que hay alrededor, que si tu hijo te sale mal estudiante tienes que pagar unos profesores alternativos, ¿eh? Que te sale buen estudiante y tienes que complementar esa formación fuera y eso se va pagando y 10.000 de aquí, y 25.000 de aquí otras 5 de aquí quítalo todo de un sueldo de 180.000 ptas. o de 150 o de 200, me da lo mismo, no puedes plantearlo y claro que nos hemos planteado tener otro hijo, pero decidimos que no podíamos tener otro hijo porque no le podíamos dar la misma educación que le estábamos dando a mi hijo, igual es un terreno egoísta, pero yo creo que es la decisión, igual la más dura que he podido tomar, no tener otro.*

Ya nos hemos referido antes a la existencia de otros factores que influyen en la construcción de la identidad de estas mujeres. Desde aquí se entiende que el proceso de adaptación a una vida sin empleo en las mujeres puede resultar menos traumático que en el caso de los hombres. Son menos proclives al aislamiento social puesto que se han movido siempre en distintos modos de actividad. Si no encuentran en la esfera laboral la vía para sentirse útiles, la buscarán en otros lados.

E-33: Isabel.

***Ahora, cuando estás trabajando, ¿en qué notas las diferencias con la situación de antes?***

*Diferencias..., me ha tocado el gordo de la lotería del trabajo, pero me ha caído la lotería, estás con compañeros, ves que eres útil para esa empresa, ves que haces algo que alguien tiene que hacer y que, bueno, soy yo la que lo puedo hacer, que no es estar en casa como que no vales para nada. La diferencia, que sales más, que de la otra manera estás mucho más tiempo en casa, yo parada, de estar mucho tiempo en casa ahora tengo que salir; pues te preparas más, en casa te dejas más, «Hoy no me peino,*

pues no me peino», «sí hoy no me lavo el pelo, pues me lavaré mañana, y si hoy...», pues no, sales un poco más, un poco más, no sé, la autoestima un poco va creciendo un poco más porque te sientes útil para algo, que sabes que tienes que hacer algo que alguien te ha mandado hacer, confía en ti y te ha dado un trabajo, y tienes que hacerlo; cambia un poco, pues eso, que sales más, que te relaciones más, que te preparas más, te llega un poco la autoestima, siendo la misma te crees que ya vales más que cuando estabas en casa, no sé cómo explicarlo, no sé, pues la relación con otras personas...

**[...] ¿Crees que los demás, las demás personas de tu entorno, te ven también diferente?**

Yo no sé cómo ven.[...] Yo ahí no he notado nada, no he notado nada de porque yo haya trabajado o porque yo no haya trabajado que me hayan visto de otra manera, yo no he notado, si me han visto igual me han visto, pero yo no he notado esa diferencia de trato de cuando no trabajaba a ahora, yo no he apreciado el tema [...] pero sí que piensas que ves que no eres válida, que ves que «Nadie se acordará de mí, estoy en el Inem muchos años y nadie me llama y nadie, pues si yo creo que puedo hacer», ahora, ¿decaída?, ya te digo, trato de hacer cursillos o hablo con jóvenes, ando con jóvenes y con mayores, [...] pues hago, vídeos, de alguna manera salgo a esas cosas, no salgo a pasear porque no me gusta pasear, pero sí hago cursillos, cosas, un día me invitan a comer, me invitan a..., estoy con los jubilados y estoy a la vez con los chavales...

E-11: Elvira.

**¿Quién te apoyó más en aquellos momentos?**

Pues mi familia, pero vamos, mayormente yo sola, yo sola. Quiero decir que... yo sola, me di cuenta de que, bueno, pues... al principio, sí, lo pasé... tampoco fue tan traumático. Lo pasé mal, lo pase mal porque, aparte, yo era una persona que toda mi vida había estado trabajando, me encantaba trabajar, me encantaba mi trabajo... Entonces, pues fue muy duro... quedarme. Pero bueno, luego, luego... ya te digo, como yo soy una persona muy activa y no puedo estar sin hacer nada, pues me dediqué a cosas que yo nunca pude hacer porque no tenía tiempo, claro, nada más que trabajar y llevar mi casa. Y entonces, algo se mezcló con lo que antes quería hacer, y estoy super a gusto. O sea que... tampoco duró tanto tiempo el malestar, ¿eh?

**[...] ¿Cuáles han sido los mayores cambios que se han producido en tu vida, a raíz de... de aquella fábrica?**

¿De cambios? Pues... cambios a favor. Cambios, ya te digo, a favor, ¿eh? Que no me lo esperaba yo, además, reaccionar. Ya te digo, que al principio fue muy duro... pero vamos, tampoco fue mucho tiempo. Y cambios a favor precisamente por eso, como te he dicho antes, porque estoy haciendo ahora cosas que me encantan, me encantan. Por ejemplo, pues la... leer es algo que me gusta muchísimo y nunca pude leer un libro entero, y ahora pues me leo libros a punta pala; voy a nadar todos los días, que me encanta; voy a andar, que también me gusta mucho... Pues el cambio ha sido, yo creo, que para bien, para bien. Y ahora estoy mucho más relajada, mucho más a gusto y no...

Finalmente, las mujeres de esta generación presentan una abnegación absoluta a los vaivenes de la vida. Parecen estar escamadas de demasiados golpes. Han visto desde su infancia que en aquellos casos en que no abundaban los medios económicos en la familia, si había dinero para costear los estudios de algún hijo se priorizaba al varón. Han abandonado sus expectativas educativas a favor de la promoción del marido al verse obligadas a cambiar del lugar de residencia donde pensaban haber seguido desarrollándose. En ocasiones han conseguido formarse y adquirir titulaciones que necesitaban sus maridos para ejercer la actividad sin poder hacer un uso propio de tales cualificaciones. Les han pagado para abandonar el empleo. Las que han llevado una carrera laboral paralela a la de los hombres y han pasado por procesos de reajuste de plantillas han visto como eran expulsadas masivamente bajo el supuesto de que en la familia existía un cabeza varón que proporcionaba el sustento y con el beneplácito de los compañeros sindicalistas. En ocasiones, han tenido que enfrentarse al recelo del marido respecto de sus deseos de trabajar fuera de la casa. Han truncado sus trayectorias profesionales en distintos momentos y edades a lo largo de su vida. Saben desde siempre lo que es la economía sumergida, la doble jornada de trabajo en el empleo y la casa, la precarización de las actividades laborales y el no reconocimiento de la labor desempeñada. No han vivido el truncamiento de una carrera laboral por cuanto que nunca tuvieron la libertad para poder desarrollarla plenamente. Desde aquí, el nuevo mundo del trabajo no es ninguna sorpresa para ellas. Si bien sus discursos en torno a los efectos de la precariedad laboral en la persona no varían sustancialmente de los de los hombres, llama la atención las actitudes de solidaridad que se manifiestan respecto a todos los colectivos que padecen situaciones de precariedad en el mercado de trabajo actual.

E-11: Elvira.

*Toda persona que quiera trabajar tiene, debería tener derecho a trabajar.*

**¿Y de quién crees que es la responsabilidad de...?**

*Pues no lo sé, no lo sé. No lo sé. No lo sé, porque... es muy complicado, es muy complicado. Se podría decir que los empresarios, que no crean más puestos de trabajo; el sistema de trabajo que hay, que, en lugar de... por ejemplo, antes cuando... en mi empresa, por ejemplo, cuando en un montaje se necesitaban diez personas, ahora debido a toda, a todo el... el avance tecnológico, hace falta una... Entonces, ya disminuye todas esas personas... No lo sé, no lo sé. No lo sé, la verdad es que no lo sé exactamente. Porque culpa, culpa es muy... borde decir. La culpa, ¿de quién? No lo sé.*

**¿Qué opinión te merece lo que están haciendo el gobierno, los sindicatos, los empresarios?**

*Yo creo que sí se están moviendo. A mí me parece que sí, en este momento, ¿eh?, en este momento. Hubo un momento de parón, pero yo pienso que en este momento sí hay inquietud por, por crear puestos de trabajo, y sí se está moviendo. Yo, me parece que sí, ¿eh? Que sí se está moviendo. No sé, quizá los sindicatos tuvieran que intervenir un poco más, para mí, ¿eh? Para mí los sindicatos tendrían que dar más caña y intervenir, sobre todo más que para crear puestos de trabajo, para que los trabajos que se crean fueran en buenas condiciones y, sobre todo, un poco, un poco, un poco, un poco con continuidad, porque lo que a mí sí que me parece ya insoportable es que no hay derecho a hacer contratos de un día o de un mes. A mí eso me parece que no hay derecho. Y eso sí que te-*

nía que, que eliminarse por completo. ¿Que no se creen más puestos de trabajo? Bueno, hombre, a mí me encantaría, entiéndeme, me encantaría; pero bueno, lo que sí yo creo los sindicatos, que ahí no sé si hacen mucho hincapié (y yo lo siento, porque toda mi vida he estado en un sindicato) tendrían que ser mucho más duros de lo que son; es que los puestos de trabajo que se crean, sobre todo con los jóvenes, esos trabajos de contratos de un día, de una semana... eso creo... es que no tenían que consentirlo ni sindicatos ni gobierno, eso sí que... para mí, yo ahí si soy rotunda, es que no hay derecho, de verdad. O sea, tú imagínate cómo se puede sentir una persona, da lo mismo joven o mayor, que le hagan un contrato por un día o por una semana: es que es como para coger y decir, «Oye, mira, [...] métele el contrato por donde te quepa», yo ahí, de verdad, es que soy... tremendamente radical, porque es que no hay derecho, de verdad, eso sí que me parece injusto cien por cien, y los sindicatos tenían que meter un poquitín más de mano ahí, ¿eh? Ahora. ¿qué ya no se creen más puestos de trabajo? Pues...

### **¿Cómo se siente una persona cuando le... llaman para un día?**

No lo sé, porque nunca me han llamado, no tengo ni idea, pero yo me pongo en la piel de esa persona y desde luego, de verdad, yo tendría que tener mucha necesidad... Es que a mí me gustaría llevarle el contrato y decirle «Métselo usted por el culo», pero así, de verdad, yo se lo diría, de verdad, ¿eh?, se lo diría. Es que eso sí... me parece que no hay derecho, me parece que tiene que ser tan tremendo para una persona sentirte balanceada, manipulada (ahora un día, ahora una semana, ahora vas aquí, ahora vas allá). A mí eso sí que me parece que no hay derecho y creo que los sindicatos tendrían que ser mucho más duros y más tajantes que nunca, en ese sentido, ¿eh? Yo ahí soy muy... de verdad, no hay derecho, ¿eh?, porque es que me parece jugar con los sentimientos de la persona. Tú ponte en el lugar de esa persona, ¿eh?, que te digan «Te hacemos un contrato de un día»; tiene que ser sentirte tan mal... Además, yo no sé hasta qué punto esas cosas pueden... siguen con ello adelante, porque es que una persona, cuando no está motivada, en el trabajo no rindes, no rindes porque... ya te digo, yo no hablo por experiencia, porque gracias a Dios los veinticinco años que he estado he estado muy bien, el medio año que estuve en [...] he estado super a gusto, pero desde luego, yo en el taller, cuando en un momento determinado me sentía pues... mal, puteada, o me sentía injustamente tratada, es que no rendías ni a la mitad. Sin embargo, cuando estás motivada, cuando te sientes bien, tú misma das mucho más de sí de lo que podrías; y yo, con ese contrato de un día te digo la verdad, que si me mandan hacer ocho, haría cuatro. Y a la par... que yo le diría que se metiera el contrato por el culo. Empezando por ahí. De verdad, yo ahí soy muy, muy... me parece que no hay derecho. Y los sindicatos sí que podrían meter un poco más mano ahí, ¿eh?.

### **¿Tú crees que eso sería lo más urgente?**

Para mí, sí. Para mí lo más urgente es eso. Más que crear puestos... Hombre, entiéndeme, crear puestos de trabajo, sí, yo pienso, yo pienso... creo que tengo un sentido de la solidaridad bastante, bastante... grande, y pienso que deberíamos de, debería haber trabajo para todo el mundo que quiera trabajar, para todo el mundo indistintamente sea mujer, hombre, joven o mayor. Eso empezando por ahí. Pero aparte de que yo comprendo que trabajo para todo el mundo no podrá haber, digo yo, digo yo, aparte de eso, lo que sí creo que no hay derecho, no hay derecho de verdad es hacer contratos basura de éstos, de un día, de un mes y, y... y de quince días. Para mí no hay derecho, de verdad. A eso sí que no hay derecho.

## ANEXO 2: METODOLOGÍA

La manera de enfocar y buscar las respuestas a la problemática de los trabajadores mayores, en lo que se refiere a la forma en que el desempleo y las nuevas formas de trabajar afectan a su trayectoria vital y su posicionamiento en torno al mundo del trabajo, se ha basado en un planteamiento metodológico de tipo cualitativo. El punto de vista desde el que se aborda el problema se centra en la perspectiva del individuo como actor, desde la interpretación del sentido que el sujeto hace de su propia realidad. En este sentido, el acercamiento al sujeto de análisis parte de una perspectiva que toma en cuenta las interpretaciones que las personas hacen de sus propias vivencias en el mundo del trabajo y el sentido que toma en sus vidas. Se trata de una mirada que intenta ahondar en las experiencias concretas de los individuos a través de cómo ellos las viven, las interpretan y las expresan.

La técnica utilizada, que se perfila como la más idónea para llegar a la comprensión de este fenómeno es la entrevista en profundidad. Su diseño se concreta en un guión orientativo que no busca tanto dirigir a la persona sino introducirla en determinados campos que permiten estimular la narración de experiencias focalizando en los temas de interés para la investigación.

Los campos narrativos de los que parte el análisis son los siguientes:

1. **La situación actual:** Actividad laboral, otras actividades, ocupación del tiempo.
2. **Situación anterior y transición a la situación actual:** Actividad laboral anterior, diferencias con la actual, descripción del proceso de transición, explicación del proceso (causas del cambio, responsabilidades), sentimientos ante el cambio.
3. **Consecuencias del cambio de situación:** Consecuencias profesionales, consecuencias económicas, consecuencias personales, consecuencias familiares, consecuencias sociales. Cambios en la visión del mundo.
4. **Relación personal con la nueva situación laboral:** Aceptación /rechazo, estrategias de adaptación, búsqueda de salidas.
5. **Capacidad de generalización:** Conciencia del problema, propuesta de soluciones, asunción de responsabilidades personales, demanda de implicación social, valoración de la respuesta institucional.

La población objeto de estudio está constituida por el grupo poblacional de trabajadores mayores, entendiendo por éstos los que sobrepasan la edad de cuarenta y cinco años. Dentro de este grupo se ha entrevistado a distintos colectivos de trabajadores en función de la relación que tienen con el empleo y el desarrollo de la trayectoria laboral:

- a) **Los trabajadores mayores varones.** Constituyen el colectivo principal objeto de análisis ya que su pertenencia a una cohorte generacional que se ha socializado en una cultura sociolaboral particular refleja vivencias de cambio en el mundo del trabajo que sirven como caso representativo a los objetivos generales de la investigación.



- b) **Las trabajadoras mayores mujeres.** Se constituyen en objeto de análisis por cuanto que las razones de fondo, que remitirían a la división sexual del trabajo, sobre las que se asienta la cultura sociolaboral de los hombres de su generación tienen su efecto también en sus modos de trabajo y en sus trayectorias laborales y vitales marcando una peculiar relación con el empleo característica de su sexo y de su generación.
- c) **Los prejubilados.** El colectivo de prejubilados involuntarios es tomado en cuenta como un subgrupo dentro de los trabajadores mayores, con las mismas características propias de esa cohorte generacional, si bien debido a la falta de una relación formal con el empleo, que les viene impuesta, suponen una especificidad.

El diseño del trabajo de campo se ha basado en la selección de casos de personas pertenecientes a estos colectivos en el ámbito geográfico de la CAPV. Ahora bien en la medida en que no se ha buscado representatividad alguna entre las experiencias personales de los casos entrevistados no podemos hablar de muestra. Se ha primado la riqueza de cada caso en particular como herramienta más útil para ilustrar una problemática sobre otro tipo de criterios más cuantitativos, por lo que los resultados del análisis empírico no son generalizables a toda la población de trabajadores mayores.

Los criterios de selección de casos se han fijado sobre una premisa cual es la búsqueda de la heterogeneidad. La selección de los entrevistados se ha pretendido realizar según criterios establecidos a partir de la combinación de distintos elementos que afectan a la situación de una persona:

- (a) La situación de vulnerabilidad de la persona respecto a su núcleo vital. (Situación familiar, situación económica, recursos materiales o personales, niveles de protección).
- (b) La situación de vulnerabilidad de la persona respecto al mercado de trabajo. (Situación laboral actual, condiciones de trabajo, tiempo en desempleo, participación en programas de inserción laboral, trayectoria laboral y tipo de ruptura).

A partir de estos criterios y según la búsqueda de la heterogeneidad se han tomado en cuenta a su vez variables de tipo sociodemográfico que responden a distintas edades dentro de la cohorte, la profesión y cualificación, el puesto ocupado en la estructura jerárquica del trabajo, la comarca de pertenencia, el estatus, el estado civil, las cargas familiares y el sector o actividad del empleo principal.

## LISTADO DE PERSONAS ENTREVISTADAS

N.º	Nombre	Edad	Comarca de residencia	Situación familiar actual	Empleo/Trabajo principal previo	Situación laboral actual
E1	Eugenio	50	Donostialdea	Separado	Mecánico de la metalurgia	En desempleo (desde más de 10 años)
E2	Adela	50	Donostialdea	Separada	Empleada en el sector de servicios personales	Trabajando media jornada con contrato
E3	Alberto	51	Donostialdea	Casado con dos hijos	Obrero en el sector del papel	En desempleo (desde hace 6 años)
E4	Mario	48	Donostialdea	Casado con dos hijos	Docente	En desempleo (desde hace 20 días)
E5	Rosa	52	Tolosa-Goiherri	Soltera	Administrativo	Trabajando (reinsertada con contrato temporal)
E6	Floren	44	Tolosa-Goiherri	Casado con dos hijos	Director comercial	En desempleo (desde hace un año)
E7	Eusebio	45	Bidasoa	Soltero	Administrativo	Trabajando (reinsertado con contrato temporal)
E8	Eduardo	59	Vitoria-Gasteiz	Casado con un hijo a cargo	Ingeniero eléctrico	Autoempleado (después de un año en desempleo)
E9	Marcos	56	Margen Derecha	Casado	Obrero de la construcción	En desempleo (desde hace 4 años)
E10	Mercedes	42	Margen Izquierda	Casada con un hijo	Administrativo	En desempleo (desde hace un año y medio)
E11	Elvira	51	Durangoaldea	Casada con un hijo a cargo	Encargada en cadena de montaje	En desempleo (desde hace cinco años)
E12	Remedios	45	Donostialdea	Separada con un hijo a cargo	Ama de casa	Incorporada a programa de reinserción. Trabajando con contrato en prácticas

<sup>1</sup> Los nombres de las personas entrevistadas son ficticios. Han sido modificados para guardar el anonimato de las personas.

<sup>2</sup> La situación familiar hace referencia únicamente al estado civil y el número de hijos que permanecen en el núcleo familiar. Así, por «hijo a cargo» se entiende que hay otros que están independizados en el momento de realizar la entrevista.

<sup>3</sup> En los casos en los que no se tiene una trayectoria laboral definida, sobre todo en las mujeres, se señala la actividad laboral o de trabajo más predominante allí donde resulta más clara. Se ha omitido la descripción generalizada del empleo previo haciendo uso de la titulación, la profesión, el cargo ocupado y el sector de la actividad principal según se ha creído conveniente.

<sup>4</sup> Al señalar el tiempo en desempleo queremos hacer referencia al tiempo en el que no se ha tenido un empleo estable o de forma continuada. Por «reinsertado» se entiende que es una persona que ha conseguido un empleo después de un período de desempleo gracias a la ayuda de algún programa o entidad de apoyo.

N.º	Nombre	Edad	Comarca de residencia	Situación familiar actual	Empleo/Trabajo principal previo	Situación laboral actual
E13	Emiliana	47	Durangaldea.	Casada con un hijo	Sin profesión definida. Empleos variados	En desempleo (desde hace 10 años. Recualificada a través de un programa de reinserción)
E14	Fermin	54	Donostialdea.	Soltero	Administrativo	Incorporado a programa de reinserción (después de más de 10 años en desempleo)
E15	Emilio	58	Durangaldea	Casado	Obrero de la metalurgia	En desempleo (desde hace 4 años)
E16	Juan Andrés	51	Donostialdea	Casado con tres hijos	Operario en el sector de la maquinaria	Incorporado a programa de reinserción (después de más de 5 años en desempleo)
E17	Sabino	51	Margen Izquierda	Casado con dos hijos	Camarero	En desempleo (desde hace 5 años)
E18	Antton	47	Donostialdea	Casado con dos hijos	Técnico de ventas en el sector de artes gráficas	Trabajando. Reinsertado con contrato temporal
E19	Juan José	52	Margen derecha	Casado con un hijo a cargo	Propietario de un almacén textil	En desempleo (desde hace 7 años)
E20	Agustín	51	Donostialdea	Casado con un hijo	Patrón de buque pesquero	En desempleo (desde hace 4 años)
E21	Ángel M.º	52	Donostialdea	Separado	Funcionario	Incorporado a programa de reinserción (después de 3 años en desempleo)
E22	Esteban	49	Donostialdea	Separado	Sin profesión definida. Empleos variados	En desempleo (desde hace más de 10 años)
E23	Jesús	56	Donostialdea	Casado	Operario en el sector de la siderometalurgia.	En desempleo (desde hace 6 años)
E24	Vicente	51	Bidasoa	Casado	Operario en el sector del mueble	En desempleo (desde hace 7 años)
E25	Martin	45	Donostialdea	Soltero	Administrativo	Incorporado a programa de reinserción (después de 5 años en desempleo)
E26	Paco	54	Margen derecha	Separado	Empresario en el sector audiovisual	En desempleo (desde hace 2 años)
E27	Armando	52	Donostialdea	Casado con dos hijos	Camarero	Trabajando. Reinsertado con contrato indefinido

N.º	Nombre	Edad	Comarca de residencia	Situación familiar actual	Empleo/Trabajo principal previo	Situación laboral actual
E28	Ernesto	54	Donostialdea	Separado.	Docente	En desempleo (desde hace 2 años)
E29	Julio	57	Margen Izquierda	Casado	Operario de máquina en el sector naval	En desempleo (desde hace más de 10 años)
E30	Eustaquio	55	Durangaldea	Casado con un hijo a cargo	Obrero en el sector de la maquinaria	En desempleo (desde hace 2 años. Recualificado a través de un programa de inserción)
E31	Marisa	46	Durangaldea	Casada con un hijo a cargo	Ama de casa	Trabajando. Reinsertada con contrato a tiempo parcial
E32	Resurrección	48	Donostialdea	Casada con un hijo.	Casada con un hijo.	Empleada en el sector de servicios personales. Incorporada a programa de inserción. Trabajando con contrato en prácticas
E33	Isabel	46	Tolosa-Goiherri	Casada con un hijo	Manipulación en una cadena de montaje	Trabajando. Reinsertada con contrato indefinido
E34	Beatriz	46	Vitoria-Gasteiz	Casada con dos hijos	Ama de casa	En desempleo (desde hace tres años)
E35	Elena	48	Tolosa-Goiherri	Separada con dos hijos	Pequeña comerciante	Trabajando. Reinsertada con contrato indefinido
E36	Isidro	53	Margen Izquierda	Casado con tres hijos	Instrumentalista en AHV	Prejubilado (desde hace 4 años)
E37	Juanjo	58	Gran Bilbao	Soltero	Ajustador en AHV	Prejubilado (desde hace 6 años)
E38	Arturo	53	Margen Izquierda	Casado	Maestro ajustador en AHV	Prejubilado (desde hace 4 años)
E39	Carlos	58	Gran Bilbao	Casado	Técnico superior en ABB	Prejubilado (desde hace 7 años)
E40	Germán	61	Margen Izquierda	Casado con tres hijos	Administrativo en AHV	Prejubilado (desde hace 7 años)
E41	Amador	66	Margen derecha	Casado	Directivo. Astilleros Euskalduna	Jubilado. Fue prejubilado hace 15 años
E42	Sergio	70	Margen derecha	Casado	Directivo en el sector del caucho	Jubilado. Fue prejubilado hace 12 años
E43	Víctor	52	Margen derecha	Separado	Directivo en el sector químico	En desempleo (desde hace 2 años)
E44	Teodoro	62	Margen Izquierda	Casado con dos hijos	Montador automático en el sector textil	En desempleo (desde hace 10 años)

**TERCERA PARTE**  
**ESTRATEGIAS DE ACCIÓN**



## I. LAS RECOMENDACIONES DE LAS INSTITUCIONES INTERNACIONALES Y NACIONALES

Iniciamos esta tercera y última parte de nuestra investigación presentando brevemente las principales recomendaciones de diversas instituciones internacionales y nacionales en relación a la problemática de los trabajadores mayores. En concreto, nos fijaremos en diversos documentos elaborados por o para la Comisión de las Comunidades Europeas, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Organización Internacional del Trabajo y el Consejo Económico y Social de España.

### 1. ESTRATEGIAS ACTIVAS PARA UNA MANO DE OBRA QUE ENVEJECE

Empezaremos por las recomendaciones procedentes de diversas instituciones de la Unión Europea, destacadamente de la Comisión de las Comunidades Europeas y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

Los límites de edad explícitos en los anuncios ya no son tan comunes [en el Reino Unido] gracias a la presión ejercida por organizaciones como el Institute for Personnel and Development. Según una encuesta publicada en 1998 por *Equal Opportunities Review*, entre 1993 y 1998 se produjo una reducción notable de la proporción de anuncios que utilizaban límites de edad numéricos. Sin embargo, algunos anuncios recurrían a un lenguaje codificado —«entorno joven, dinámico» o «empresa emprendedora, joven, desenvuelta»— para disuadir a los trabajadores de edad avanzada.

[Wallace, 2000]

Resulta sumamente importante señalar que, frente a la percepción al respecto de otras instituciones (como veremos, es el caso del CES español), la Unión Euro-

pea ha reconocido expresamente la existencia de una discriminación por razón de edad, a la que alguno de sus organismos de investigación denomina «la última discriminación aún no reconocida» (Walker, 1999).

A combatir esta discriminación se dirigen sus propuestas.

Sin embargo, hay que señalar que ningún país europeo ha llegado por el momento a definir claramente derechos para los trabajadores mayores, aunque Bélgica, España, Italia, Holanda y Portugal presentan determinados desarrollos legales que pueden ser interpretados como una prohibición expresa de la discriminación basada en la edad (McDonald and Potton, 1997).

Así y todo, es la Unión Europea la institución que más ha avanzado en la comprensión y en la propuesta de soluciones para un problema que, como hemos visto, es cualquier cosa menos simple. En concreto, lo ha hecho mediante la propuesta de estrategias activas, el desarrollo de buenas prácticas y la apertura, tanto en el análisis como en las propuestas, a una visión más compleja y más completa de la actividad humana. La revista *Ekonomi Gerizan*, editada por la Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras, ha dedicado uno de sus volúmenes a las políticas de empleo en la Unión Europea [[www.fcavn.es/gerizan](http://www.fcavn.es/gerizan)].

### **Estrategias activas**

Desde hace ya un tiempo y a través de diversos organismos la Unión Europea viene reconociendo la necesidad de un cambio en sus políticas referentes a la cuestión del envejecimiento de la población activa. Este cambio se resume en el objetivo de sustituir las medidas pasivas por medidas activas, lo que se concreta, según se indica en las *Directrices para el empleo en el año 2000*, en la necesidad de «revisar y adaptar los sistemas de prestaciones, fiscalidad y formación, cuando resulte necesario, de modo que fomenten activamente la capacidad de inserción profesional». Los objetivos de estas medidas activas serán:

- a) Ofrecer estímulos a los desempleados y a las personas inactivas para buscar y aceptar oportunidades de empleo, así como para mejorar su capacidad de inserción profesional.
- b) Incitar a los empresarios a crear puestos de trabajo.
- c) «Desarrollar —citamos textualmente por referirse a la cuestión de los trabajadores mayores— una política tendente a la prolongación de la vida activa que incluya medidas apropiadas tales como el mantenimiento de la capacidad de trabajo, el aprendizaje a lo largo de la vida y otras fórmulas de trabajo flexible, de forma que los trabajadores de edad también puedan seguir participando activamente en la vida profesional».

Esta nueva orientación, que busca promover un nuevo consenso que revierta la tendencia actual hacia la salida y la exclusión de los trabajadores mayores, ha quedado plasmada en la Conferencia celebrada en la localidad finlandesa de Turku en agosto de 1999. Tras definir estas estrategias activas como un conjunto de



medidas encaminadas tanto a la prevención del desempleo como a la reintegración de los desempleados mayores (se trata, por tanto, de medidas que buscan incrementar la *empleabilidad* de los trabajadores mayores), se señalan una serie de medidas concretas, tales como las siguientes:

- ✓ aprendizaje a lo largo de toda la vida (*lifelong learning*);
- ✓ adecuación del tiempo de trabajo;
- ✓ acompañamiento en la planificación de una carrera profesional;
- ✓ rediseño de los puestos de trabajo;
- ✓ protección de la salud;
- ✓ campañas de información y difusión de buenas prácticas;
- ✓ legislación antidiscriminación;
- ✓ conciliación del trabajo y la vida familiar;
- ✓ preparación para una segunda o tercera carrera (por ejemplo, como trabajador voluntario en los servicios sociales).

El ámbito local es considerado idóneo para desarrollar todas estas medidas.

Es importante señalar, como hace la Conferencia, que aunque estas medidas están enfocadas hacia los trabajadores mayores, la práctica totalidad de las mismas son de alcance universal (*age neutral*), siguiendo la fórmula de que «Lo que es bueno para los trabajadores más jóvenes o de mediana edad es también bueno para los trabajadores mayores, y viceversa». Destacamos esta idea porque, como ya hemos expresado en otros momentos de este Informe y como comprobaremos de nuevo en el siguiente apartado, el empeoramiento de la situación de los trabajadores mayores no responde fundamentalmente a razones asociadas a la edad, sino que fundamentalmente son consecuencia de la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y la producción durante los años Ochenta y Noventa, nuevas formas de organización que han provocado un incremento de las presiones sobre el trabajo y, consecuentemente, un aumento del riesgo para los trabajadores mayores de abandonar anticipadamente el empleo (European Foundation, 1999).

En este énfasis por «hacer que trabajar sea rentable» (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000b), la Unión Europea cuestiona todas aquellas medidas de ayuda económica que pueden actuar desincentivando la búsqueda de empleo, de manera que en el *Informe sobre la protección social en Europa 1999* la Comisión apuesta por realizar «esfuerzos para garantizar que el importe de las prestaciones, si se compara con posibles remuneraciones, no produzca un efecto desincentivador para buscar trabajo en relación con la búsqueda de empleo, y para asegurarse de que se ayuda a las personas en situación de desempleo a encontrar trabajo a través de las medidas adecuadas».

Por nuestra parte, sólo podemos advertir de la posibilidad, a evitar rigurosamente, de que esta incentivación al trabajo por la vía del recorte de prestaciones puede chocar con el objetivo de lograr unas buenas condiciones de vida y de trabajo, objetivo defendido tanto por la OIT como por la propia Unión Europea (como veremos más adelante), por lo que será preciso lograr un exquisito equilibrio en las intervenciones al respecto.

## Buenas prácticas

Se denomina así al conjunto de recomendaciones a los Estados miembros emanadas de la Comisión de las Comunidades Europeas. Ha sido la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (un organismo autónomo de la Unión Europea que fue creado para colaborar en la formulación de futuras políticas en materia social y laboral) la institución que expresamente ha impulsado estas buenas prácticas. Por buena práctica se entiende lo siguiente:

La buena práctica debería considerarse no como un logro definitivo, sino como una serie de posibles intervenciones, pequeñas y grandes, que contribuyen a fomentar los intereses tanto de los trabajadores de edad avanzada como de las organizaciones. Dichas intervenciones no suponen necesariamente grandes desembolsos financieros; por el contrario, es posible introducir cambios importantes a bajo coste. La buena práctica debería «adaptarse al fin que se persigue», es decir, debe ofrecer una buena relación coste-efectividad y ser apropiada. Debe ser supervisada y evaluada para asegurarnos de que logra su objetivo (Walker, 1999).

En el caso concreto de la gestión de una mano de obra que envejece, lo que se pretende es a) promover la adopción de medidas concretas que eviten o combatan la discriminación por razón de edad, así como b) desarrollar políticas de recursos humanos que proporcionen un entorno en el que los trabajadores mayores puedan realizar su potencial.

Cinco son las dimensiones que sirven para articular tanto la implementación como la evaluación de la buena práctica:

- 1.<sup>a</sup> *Contratación de personal.* Se trata de una dimensión básica, pues significa que no existe discriminación, ya sea directa o indirecta, en función de la edad.
- 2.<sup>a</sup> *Formación, desarrollo y promoción.* En este ámbito, la buena práctica implica que los trabajadores mayores no quedan al margen en todo lo relativo a la formación continua y al desarrollo de su carrera profesional.
- 3.<sup>a</sup> *Métodos de trabajo flexibles.* Consiste en ofrecer a los trabajadores mayores facilidades para flexibilizar tanto su horario de trabajo como el momento y la naturaleza de su jubilación, incentivando así la prolongación de su vida laboral.
- 4.<sup>a</sup> *Ergonomía y diseño del trabajo.* Se trata de adaptar el lugar y el proceso de trabajo mismo a las condiciones físicas propias de los trabajadores mayores.
- 5.<sup>a</sup> *Cambio de actitudes en las organizaciones.* Se trata del requisito imprescindible para impulsar la buena práctica: sólo a partir de una toma de conciencia generalizada de la auténtica realidad del envejecimiento en el trabajo será posible combatir la discriminación de los trabajadores mayores y facilitar su permanencia en el empleo.

La característica fundamental de las buenas prácticas es la de ser intervenciones concretas, bien definidas, respondiendo a objetivos claros, poniendo en juego recursos apropiados y, sobre todo, evaluables y efectivamente evaluadas. En la

práctica, esta estrategia responde a lo que en el mundo de la gestión de empresas se ha denominado *benchmarking*, por lo que metodológicamente se recurre a la presentación de casos de buena gestión de la edad que puedan servir como referente. De ahí que la búsqueda y exposición de ejemplos de empresas que han aplicado con éxito buenas prácticas en relación a alguna o algunas de estas dimensiones sea una labor fundamental. Una amplia relación de ejemplos pueden hallarse en la publicación impulsada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo *Gestión de una mano de obra que envejece. Guía de buena práctica* (Walker, 1999).

La misma organización ha promovido un ambicioso estudio comparativo de las diversas medidas para combatir la discriminación por razón de edad en el trabajo puestas en práctica en la Unión Europea. Este estudio, elaborado por el Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (European Industrial Relations Observatory, EIRO), ha sido publicado recientemente (octubre de 2000) y es accesible tanto a través de la publicación periódica del EIRO como en su página web [[www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)].

La conclusión del análisis es que las medidas realmente adoptadas están sirviendo de poco para evitar la «desaparición» de los trabajadores mayores. En el caso de **España**, el autor del informe (el profesor de la Universidad Autónoma de Barcelona F. Miguélez) llega a afirmar que no hay signos de que se estén practicando estrategias activas para resolver la situación de los trabajadores mayores, concluyendo que el problema ha alcanzado un punto en el que la única posibilidad de solución reside en la aplicación de «medidas obligatorias que fomenten la contratación de trabajadores mayores».

## Más que empleo

Para finalizar esta rápida síntesis, creemos importante señalar que si por algo se caracteriza la perspectiva de la Unión Europea sobre el problema del envejecimiento es por su carácter multidimensional. La multidimensionalidad de la perspectiva adoptada es consecuencia obligada de la propia realidad del envejecimiento, poliédrica, en absoluto reducible a un solo aspecto. Expresada a través de las más diversas instituciones, esta perspectiva se concreta en el compromiso por consolidar en el espacio europeo una *sociedad activa para todas las edades*, que ha sido formulado así por la Comisión de las Comunidades Europeas:

La magnitud de los cambios demográficos en el umbral del siglo XXI obligará a la Unión Europea a replantear y modificar prácticas e instituciones obsoletas. Una sociedad activa para todas las edades requiere una estrategia que capacite y motive a los mayores para continuar participando en la vida laboral y social. El creciente número de personas jubiladas constituye un caudal de experiencia y talento infrautilizado. También crea nuevas necesidades que las empresas, las organizaciones públicas y las ONGs habrán de satisfacer (Comisión, 1999).

De ahí que la Unión Europea sea la única institución que, en sus recomendaciones para abordar el problema del envejecimiento de la población y sus conse-

cuencias sociales y laborales, incorpora una perspectiva más amplia en la línea de lo que hace ya unos años J. Robin denominara *una sociedad de plena actividad* (Robin, 1992), procediendo así a realizar una lectura bastante más amplia y compleja del trabajo, en absoluto reducible al empleo:

Las personas de edad ya son muy activas en las organizaciones no gubernamentales. Hacer que un mayor número de personas mayores capacitadas participen en el trabajo voluntario podría constituir un importante instrumento en la estrategia para un envejecimiento activo. De la participación de los mayores como voluntarios en sus comunidades se derivan tres beneficios: beneficia a los destinatarios de los servicios producidos, los voluntarios adquieren funciones sociales importantes, estímulo físico y mental derivado de los nuevos contactos y un sentimiento de satisfacción y realización personal, y de este modo se pueden facilitar servicios locales a un coste muy rentable (Comisión, 1999).

Se abre así una línea de reflexión y de intervención que recogeremos en el apartado final de este Informe.

## **2. EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA**

La OCDE ha desarrollado un ambicioso proyecto de investigación sobre los problemas económicos y sociolaborales del envejecimiento, proyecto que ha culminado en el informe *Maintaining Prosperity in an Ageing Society* (OECD, 1998). Una buena parte de los trabajos que constituyen este informe pueden ser consultados *on line* [[www.oecd.org/subject/ageing](http://www.oecd.org/subject/ageing)]. Posteriormente, esta organización ha hecho público un segundo informe titulado *Reforms for an Ageing Society* (OECD, 2000), en el que se recogen los progresos realizados por los distintos Estados miembros en la implementación de las políticas propuestas en el informe de 1998.

### **La dimensión económica del envejecimiento**

El carácter de la OCDE —una organización centrada en los aspectos más propiamente económicos del desarrollo— queda plasmado en la perspectiva con la que se aproxima al fenómeno del envejecimiento: sin desconocer su carácter multidimensional, se centra en los aspectos financieros del mismo. Muy en especial, la OCDE se muestra preocupada por el hecho de que determinadas medidas de protección social puedan actuar como incentivo para el abandono anticipado del mercado de trabajo (Blöndal and Scarpetta, 1998; Riphahn, 1997).

Las cuestiones abordadas en *Maintaining Prosperity in an Ageing Society* son una buena muestra de esta perspectiva:

- ✓ ¿Por qué debe ser contenido el gasto en pensiones y en protección social?
- ✓ ¿Cómo puede modificarse la actual estructura de estos gastos?
- ✓ ¿Por qué deben ser eliminados los incentivos al retiro anticipado del mercado de trabajo?

- ✓ ¿Puede el crecimiento económico aliviar las presiones sobre el sistema público de seguridad social?
- ✓ ¿Qué es y cómo lograr un envejecimiento activo (*active ageing*)?

La respuesta de la OCDE a estas cuestiones se concreta en cinco principios fundamentales que deberían servir para impulsar reformas en los países miembros (OECD, 1998):

1. Los sistemas públicos de pensiones, los sistemas de impuestos y los programas sociales basados en la transferencia de dotaciones económicas deben ser reformados de manera que se eliminen tanto los incentivos para la retirada anticipada del mercado de trabajo como los costes financieros que desincentivan una mayor permanencia de los trabajadores en el empleo.
2. Serán necesarias una variedad de reformas que aseguren mayores oportunidades de trabajo para los trabajadores mayores, así como que estos se encuentren preparados con las cualificaciones necesarias para responder a ellas.
3. El objetivo de la estabilidad fiscal es prioritario, por lo que debe reducirse el déficit público. Este objetivo puede exigir reducciones graduales en las prestaciones sociales.
4. La pensión de jubilación deberá constituirse mediante una combinación de provisión pública y de capitalización privada, con el objetivo de diversificar riesgos, mejorar el balance intergeneracional y ofrecer a los individuos más flexibilidad a la hora de decidir sobre su retiro.
5. Deberán introducirse criterios de eficiencia económica en las inversiones sanitarias.

### La importancia de la educación y la formación permanentes

En este marco, la OCDE da una gran importancia a la capacidad de ser productivo y de desarrollar empleos remunerados a lo largo de toda la vida (*lifelong employability*), para lo cual es imprescindible desarrollar estrategias y habilidades que permitan, también, el aprendizaje a lo largo de toda la vida (*lifelong learning*). Sin que pueda considerarse la «panacea que solucionará el lento crecimiento del empleo, el elevado desempleo estructural y el descenso de los salarios» (McKenzie and Wurzburg, 1998), la creación de una sociedad del conocimiento (*learning society*) es, sin embargo, la única posibilidad que hoy existe para afrontar un futuro pleno de incertidumbre en el que el cambio constante y acelerado es lo único seguro.

- ✓ La vida media de la mayoría de los conocimientos de los trabajadores es de 3,5 años.
- ✓ El 80% de toda la tecnología será sustituido durante la próxima década.
- ✓ Entre un tercio y la mitad del grupo de edades de 25-64 años tiene niveles de conocimientos inferiores a los requeridos por los trabajos y la vida actuales.
- ✓ Nos quedamos tecnológicamente obsoletos cada 5 años y necesitamos nueva formación.

[Gavigan, 1999]

Por supuesto, la OCDE no es la única institución que destaca la nueva importancia del aprendizaje en una sociedad que envejece. La Unión Europea se ha ocupado expresa y profundamente de esta cuestión en el marco del denominado **Futures Project**, un ambicioso proyecto de investigación que pretende elaborar una prospectiva que sirva para preparar a la Unión con vistas a un futuro que, en buena medida, ya está empezando a ser.

Este proyecto, impulsado por la Comisión Europea, está siendo desarrollado por el Institute for Prospective Technological Studies, radicado en Sevilla, y sus trabajos son accesibles *on line* [www.jrc.es]. Dos son los trabajos de este Instituto especialmente dedicados a la educación y el aprendizaje: *The Future of Education in Europe until 2010* (Mercier, 1999) y *Knowledge and Learning. Towards a Learning Europe* (Gavigan, Ottisch and Mahroum, 1999).

En general, se propone como necesario modificar lo que hasta el momento ha sido la base de la educación, centrada en la escritura, la lectura y la aritmética (resumido en la expresión «las 3Rs», en inglés: *Reading, wRiting and aRithmetic*). Esta modificación consistiría en pasar a) de leer a aprender, más en general, a manejar datos, b) de escribir a aprender habilidades comunicacionales, y c) de la aritmética a la adquisición de herramientas analíticas (Mercer, 1999). Estas nuevas habilidades no anulan, sino que incorporan las anteriores.

En esta situación de cambio, la hasta ahora relegada población de trabajadores mayores se convertirá cada vez más en un segmento indispensable de la fuerza de trabajo. Promover su formación permanente, incorporando estas nuevas habilidades y cualificaciones, será por tanto indispensable para garantizar su acceso al empleo y sus posibilidades de mantenerse durante más tiempo y en mejores condiciones desarrollando una actividad laboral:

Actualmente, la inversión en formación y desarrollo del personal se concentra en los grupos de edad más jóvenes, lo cual hace que las cualificaciones de las cohortes medias y mayores se deprecien progresivamente; esto hace a su vez que estos grupos de edad sean cada vez menos capaces de enfrentarse al cambio. A lo largo de la vida activa, aumenta su riesgo de marginación e incluso de exclusión del mercado de trabajo. Al final, los trabajadores mayores con frecuencia tienen la impresión de que la jubilación anticipada es la única alternativa que les queda.

Para mantener un número creciente de personas de edad en la vida activa y evitar su exclusión del mercado laboral será muy importante conservar y fomentar la capacidad de empleo de estas personas. Esto implica invertir en su capacitación, motivación y movilidad. La diseminación de buenas prácticas para asegurar la formación a lo largo de la vida profesional debe ser fomentada (Comisión de las Comunidades Europeas, 1999).

Que la competitividad del mercado se base en la flexibilidad contractual y en los bajos costes salariales es una contradicción que la formación está lejos de resolver. La precariedad del empleo lleva implícita la desprofesionalización de la mano de obra, la desintegración del binomio trabajo/experiencia laboral o trabajo/aprendizaje; y de la vinculación de la formación a necesidades coyunturales del mercado sólo puede desprenderse una actuación parcial que necesita constantemente renovarse, un despilfarro de medios y recursos que no produce rentabilidad social —empleo estable—, un aumento desaforado de los requisitos de acceso al empleo, un deterioro de las condiciones

que regulan el mercado de la contratación. A menudo se incurre en el error de identificar las necesidades coyunturales del mercado de trabajo con las exigencias formativas del sistema productivo; formar en función de las primeras supone, más en estos momentos, asumir la precariedad como algo que está en la naturaleza de la relación contractual, y hacer del contrato, que no del empleo, el fin último de la formación.

[Reina, 2000]

Difícilmente podemos cuestionar la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Al contrario. Sin embargo, no debemos olvidar que, como hemos dicho anteriormente, no es la falta de adaptación a los conocimientos y las habilidades requeridas por el cambio tecnológico y productivo la razón fundamental por la que los trabajadores mayores son expulsados del trabajo. No sería bueno, por ello, reducir la formación a un mero recurso para la empleabilidad. Antes bien, debe ser una herramienta insustituible para enfrentarnos a un futuro en el que los cambios afectarán a todas las dimensiones de nuestra vida.

Por otro lado, debemos recordar la responsabilidad que en esta tarea de relacionar en unas condiciones nuevas educación y empleo tienen las empresas. En demasiadas ocasiones da la impresión de que el mundo de la empresa está haciendo dejadez de esta responsabilidad, alejándose de una larga y fructífera tradición de procesos de *formación en la empresa* que durante los años Cincuenta y Sesenta lograron elevados niveles de integración entre la formación y el empleo. En Europa existen grandes diferencias en la implicación de las empresas en la formación de sus trabajadores (Tabla 41). En general, sólo algo más de la mitad de las empresas mayores de 10 trabajadores ofrecen algún tipo de formación continua a sus trabajadores, formación que normalmente se concentra en los grupos profesionales superiores y en los técnicos y especialistas (Sáez, 1999).

TABLA 42  
EMPRESAS QUE OFRECEN FORMACIÓN CONTINUA Y CARACTERÍSTICAS  
DE LA MISMA EN LA UNIÓN EUROPEA

País	Porcentaje de empresas	Porcentaje del coste laboral	Participantes (% ocupados en la empresa)	Tiempo por participantes (n.º horas)
Bélgica	45,9	1,4	25	41
Dinamarca	86,8	1,3	32	39
Alemania	85,3	1,2	24	34
Grecia	16,4	1,1	13	139
España (*)	26,5	1,0	20	50
Francia	62,4	2,0	37	54
Irlanda	76,8	1,5	43	25
Italia	15,0	0,8	15	41
Luxemburgo	60,3	1,3	25	40
Holanda	56,1	1,8	26	66
Portugal	13,1	0,7	13	84
Reino Unido	81,6	2,7	39	40
Unión Europea 12	57,4	1,6	28	45

(\*) Hay que tener en cuenta que los datos, procedentes del Eurostat, son anteriores a la creación del FORCEM.  
Fuente: Bosch (1999)

Actualizar el modelo alemán de «sistema dual» de formación, extendiéndolo a cualquier edad y a cualquier momento de la vida laboral, puede ser una medida adecuada para lograr la empleabilidad de los trabajadores mayores. Como es sabido, en el sistema dual los jóvenes aprendices asisten una o dos veces por semana a un centro de formación profesional público, donde estudian tanto materias generales (idiomas, matemáticas, etc.) como los fundamentos teóricos de la profesión. El resto de la semana, los aprendices pasan su tiempo laboral en la empresa. El Gobierno proporciona y financia la formación escolar obligatoria para el oficio, mientras que el coste de la formación práctica corre a cargo de la empresa (Bosch, 1999)

### 3. UN TRABAJO DECENTE PARA TODOS

Hace ya tiempo que la OIT considera imprescindible actualizar el concepto de pleno empleo:

En toda definición de pleno empleo tiene que haber también ciertos elementos indicativos de lo que constituye un «puesto de trabajo» aceptable. No se debe considerar, evidentemente, que lo sean los que violan los derechos básicos como, por ejemplo, el trabajo forzoso o en condiciones insanas, peligrosas y de explotación. Por lo mismo, no basta con satisfacer meramente el criterio cuantitativo de la creación de un número suficiente de puestos de trabajo para todos los que buscan empleo si algunos de ellos son de una calidad inaceptable. De ahí que se hable en el Convenio núm. 122 de la OIT de «pleno empleo *productivo y libremente elegido*, y no simplemente de pleno empleo (OIT, 1996).

En 1999 la OIT ha profundizado en esta cuestión a través de una Memoria del Director General titulada, precisamente, *Trabajo decente*, en la que se afirma lo siguiente: «La OIT milita por un trabajo decente. No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe dissociar la cantidad del empleo de su calidad» (OIT, 1999).

¿Por qué este énfasis en el contenido del empleo? Porque la OIT ha constatado que durante toda la década de los Noventa una palabra clave ha sido *inseguridad*: no sólo en los países en desarrollo, donde la inmensa mayoría de la población ha vivido y vive en una situación crónica de inseguridad, también en los países desarrollados muchas personas viven preocupadas e inseguras de sus derechos en el trabajo y en la sociedad, sintiéndose expuestas a una evolución económica y social que parece haber escapado a su control. La autorizada voz del norteamericano B.R. Barber ha descrito con claridad la situación del mundo del trabajo en Estados Unidos: «Una fuerza laboral que disfruta de una economía de «pleno empleo» sólo porque lucha por mantenerse a flote en un nuevo e inseguro puesto de trabajo definido por una serie de empleos a tiempo parcial, ocasionales y sin seguridad social, a menudo con dos o tres trabajos por persona o por familia».

¿Qué hay que entender, entonces, por un trabajo decente? Es un trabajo productivo en el que se protegen los derechos, lo cual significa que se perciben ingresos adecuados con una protección social apropiada. Trabajo con derechos. O, tal vez mejor, no tener que renunciar a ningún derecho para acceder al empleo. Romper con



la lógica terrorista de «trabajo por derechos» (en el fondo, «trabajo o derechos»). Porque esa es la situación en la que estamos o, al menos, hacia la que vamos.

Esta es una cuestión de suma importancia, destacada también en la Conferencia de Turku a la que nos hemos referido más arriba cuando en la misma se reflexiona sobre lo que denominan el *rostro dual* del trabajo (*the dual face of work*). Por un lado, estar empleados es una precondition para la existencia de cuestiones tan relevantes como la estructuración del tiempo vital, la construcción de redes relacionales, la disposición de unos ingresos económicos suficientes, la posibilidad de desarrollo personal, la adquisición de estatus o la obtención de seguridad social. Pero por otro lado, estar empleado puede significar estar expuesto a importantes riesgos, tanto físicos como mentales, asociados a un trabajo duro, estresante, insalubre desvalorizador o precario; en algunos casos —por ejemplo, en el trabajo por turnos— puede suponer exclusión de la vida normal. Es por eso que, en muchas ocasiones, los trabajadores mayores tienden a salir anticipadamente del trabajo sólo para evitar malas condiciones de trabajo (European Foundation, 1999). Por el contrario, diversos estudios confirman la mayor disposición de los trabajadores mayores a permanecer en el trabajo si las condiciones en las que se desarrolla el mismo son satisfactorias (Groot, 1999).

#### 4. RECOMENDACIONES DEL CES

Finalizamos este sintético repaso a las recomendaciones y propuestas que diversas instituciones han realizado en referencia a la cuestión del envejecimiento y el mercado de trabajo con las medidas que el Consejo Económico y Social de España (CES) presenta en su *Informe sobre Vida Laboral y Prejubilaciones*. Se trata de medidas que ya han sido presentadas en los apartados anteriores, por lo que procedemos a su exposición sin mayor discusión.

En este informe, el CES considera necesario alcanzar cuatro grandes objetivos:

1. Favorecer el mantenimiento del empleo, en especial de las personas de más edad, dado que el empleo constituye el principal elemento que garantiza la sostenibilidad y viabilidad futura del Sistema de Seguridad Social.
2. Reintegrar a la vida laboral a quienes, por distintas razones, han debido abandonar su puesto de trabajo, evitando así la pérdida de experiencias y recursos valiosos para la actividad productiva de las empresas.
3. Facilitar la transición del trabajo a la jubilación de forma progresiva, permitiendo adaptar el retiro de la vida activa a la capacidad y productividad de las personas, y sin poner en riesgo la viabilidad del sistema de pensiones.
4. Fundamentar un nuevo desarrollo del modelo constitucional de Seguridad Social, centrado en su fortalecimiento, a través de la creación de empleo y el crecimiento de la economía.

Para la consecución de estos cuatro objetivos el CES propone diez medidas concretas que favorezcan la permanencia de los mayores, o su reincorporación al mercado de trabajo:

1. Con el fin de incentivar el empleo de los trabajadores de mayor edad con problemas de integración o permanencia en el mercado de trabajo se propone la aplicación de medidas específicas dirigidas a la adaptación de estos trabajadores a los cambios del mercado y a los requerimientos de las nuevas tecnologías.
2. Revisar en profundidad la oferta formativa actual, en todos sus ámbitos (formación profesional continua, ocupacional y reglada), con el objetivo de potenciar la empleabilidad de las personas y el desarrollo de destrezas con valor de continuidad. Es especialmente importante que en las empresas se garantice el acceso a la formación continua de los trabajadores de más edad en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores.
3. Impulsar políticas activas específicas para los trabajadores de más edad, implantando programas de formación adecuados a las necesidades reales de las empresas. Estos programas deberían tener como objetivo la adecuación de sus perfiles profesionales bien a las innovaciones tecnológicas y organizativas que pueden haberse producido en sus sectores productivos de origen, permitiendo su retorno a los mismos, bien favoreciendo su inserción en sectores y ocupaciones distintas de las que tradicionalmente hubiesen desempeñado pero que incrementarían sus posibilidades de ocupación. En este último sentido juegan un papel fundamental tanto el impulso que se dé al desarrollo del sector servicios —sobre todo en aspectos tales como los servicios sociales y a la comunidad— como el fomento del trabajo autónomo, junto a otras posibles fórmulas de iniciativa empresarial como alternativas factibles para su reinserción laboral.
4. En relación a las políticas activas específicas ya existentes o de reciente implantación, sería conveniente un mayor desarrollo de indicadores de calidad, esfuerzo e impacto para la evaluación y seguimiento de sus resultados, así como establecer mecanismos permanentes de control de calidad y mejora continua de las acciones y propuestas.
5. Analizar las razones por las que en España se ha producido una escasa utilización de los instrumentos de tránsito flexible a la jubilación y de intercambio generacional.
6. En relación con los expedientes de regulación de empleo, fomentar principios de buenas prácticas entre los agentes que intervienen en tal procedimiento administrativo, así como por parte de la Autoridad Laboral.
7. Los Servicios de Empleo deben asumir un papel más activo y desarrollar programas de asesoramiento y orientación a las empresas, especialmente las PYMES.
8. Ante las dificultades para permanecer en el mercado de trabajo, debe analizarse la posibilidad de establecer una banda de edad de jubilación voluntaria para aquellos trabajadores con largas carreras de cotización al Sistema. En estos supuestos, el establecimiento de coeficientes reductores en la base reguladora de la pensión tendría que ponderarse en relación con diversos factores, entre otros el número de años cotizados.

9. La permanencia durante un largo período en situación de desempleo tiene importantes repercusiones sobre la cuantía de la pensión generada, ya que la percepción del subsidio para mayores de 52 años lleva aparejada, en la mayoría de los casos, la cotización por base mínima, lo que puede llegar a significar que más de la mitad de los años que se computan para el cálculo de la base reguladora de la pensión lo sean por esta base. De esta manera, trabajadores con largas carreras de cotización por bases medias e incluso máximas pueden generar una pensión muy inferior a la que les hubiese correspondido de permanecer ocupados. En este sentido deberían articularse medidas que, basándose en el principio de contributividad y teniendo en cuenta el mantenimiento del equilibrio financiero del Sistema, palien esta situación. No obstante, en relación con esta medida así como con otras enunciadas anteriormente, la principal consideración debe centrarse en los mecanismos de financiación necesarios para asumirla. Desde esta perspectiva, la culminación del proceso de separación de las fuentes de financiación del Sistema de Seguridad Social debe actuar como una de las premisas necesarias.
10. Fomentar la previsión social complementaria —objetivo en el que la negociación colectiva tiene un importante papel que desempeñar—, como instrumento adicional a las pensiones del sistema público, tanto de las resultantes de la jubilación ordinaria como de la jubilación anticipada.



## II. *MODELOS DE GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS DEL PAÍS VASCO*

En este apartado nos centraremos en el mundo de la empresa. Aparentemente el centro de decisión ha vuelto a ella, es en la empresa donde se producen los fenómenos de externalización, mantenimiento o exclusión de los trabajadores a medida que avanza su edad; los itinerarios en la vida laboral dejan de ser individuales, y son controlados desde la empresa, para lo cual la Administración pone en su mano una serie de instrumentos legislativos y económicos. Aunque son muchos los actores que interactúan en la empresa, hemos elegido como objeto de estudio a los empleadores y a aquellas personas en quienes delegan la responsabilidad de la gestión del personal. El punto de mira se sitúa sobre *las estrategias empresariales de mano de obra*, entendidas como «los medios a través de los cuales las empresas reclutan, motivan y controlan a sus empleados» (Edwards, 1991).

La gestión empresarial del personal será analizada en cuanto agente determinante del proceso de reestructuración del ciclo de vida y de la configuración de una etapa de transición definida por una nueva precariedad. Gestión que determina en gran medida el status que ocupan los trabajadores mayores en el mercado laboral, y el que ocuparán en el futuro.

Las dimensiones de análisis u objetivos de este apartado se concretan en:

- a) El análisis de la imagen/imágenes de los trabajadores de edad avanzada, de la construcción social y las **representaciones** de que se nutre la **relación entre el envejecimiento y el empleo** que poseen los empleadores, así como el análisis de la definición social o juicio sobre el **umbral de vejez en el trabajo** por parte de los empleadores. Representaciones que determinan la gestión empresarial del personal.
- b) La explicitación de las **prácticas** llevadas a cabo en las empresas en los ámbitos de la contratación, formación, promoción y salida, de cara a determinar la eficacia con que dicha imagen se proyecta y legitima una determinada gestión. Dicho análisis permite indagar sobre los elementos que definen la presencia de una **gestión discriminatoria** a través de la utilización del criterio edad.

- c) La definición de los criterios que determinan la **empleabilidad** desde el lado de la empresa y que definen las oportunidades de empleo de los trabajadores de edad avanzada.

No puede hablarse de la existencia de una gestión única, sino que consideraremos los diferentes modos de definición, prácticas y lógicas de acción. Por ello, estableceremos una **tipología** que de cuenta de las **lógicas de acción** que subyacen a los modos de gestión de la edad en las empresas.

Otro de los objetivos que pretende alcanzar este apartado, es el análisis de la dinámica de relación entre las estrategias de gestión empresarial y las **políticas públicas** puestas en marcha respecto a los trabajadores de edad avanzada en los ámbitos que afectan al contexto de análisis (con especial atención sobre el *Acuerdo vasco interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas*).

En última instancia, se trata de ir más allá del análisis de construcción de lo que podría ser una nueva categoría de trabajadores, los *trabajadores mayores o de edad avanzada*, a lo cual ha contribuido la gestión empresarial del personal. El objetivo es llegar a determinar si en realidad se trata de una **categoría acabada**, que responde únicamente a un *efecto cohorte o generacional*, o si por el contrario esta categoría tiende a instalarse como parte constituyente de una nueva fase de relación con el empleo definida por la precariedad, inducido por el *efecto fin de carrera*. En definitiva, se persigue definir cuál puede ser el **futuro** de los trabajadores en el mercado laboral a medida que envejecen, y cuál es la **tendencia de distribución del empleo a lo largo del ciclo de vida**, en un nuevo modelo de morfología social, en el que la empresa se constituye en el principal centro de decisión.

## 1. MARCO CONCEPTUAL

De cara al desarrollo de la investigación aclararemos algunos de los conceptos teóricos que servirán como marco teórico de referencia y contrastación.

Partimos de la sociología del empleo y de la empresa, con una perspectiva en términos del **ciclo de vida** (Kholi, 1983; Lazcko, 1991; Guillemard, 1991 y 1995). Ésta parte de la institucionalización de los itinerarios de vida con relación al trabajo en función del criterio cronológico *edad*; las sucesivas posiciones en el ciclo de vida se ordenan e institucionalizan en función del mismo. 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 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. Todo ello supone lo que podría llamarse la **desestructuración del ciclo de vida activa**. La salida del mercado de trabajo ya no se fija a través de una edad de derecho a la jubilación, sino por una construcción social de la incapacidad para el trabajo. Ello supone un nuevo modo de expulsión del mercado laboral, determinado, no ya por criterios estrictamente *cronológicos*,

sino *funcionales*. La transformación de la organización del ciclo de vida se produce en un momento en el que el mercado de trabajo es reconfigurado a partir de los principios que impone la flexibilidad. En este caso, supone nutrir el periodo final de la carrera laboral con una serie de secuencias intermedias, sin un status definido entre el desempleo, la inactividad y la ocupación, que van relegando de forma progresiva a los trabajadores mayores del mercado.

Las empresas, unidad central de la investigación, serán consideradas, como señalan Salais y Storper (1993), como ***mundos de producción diferenciados***, entendidos como mundos sociales que comparten un sistema de convenciones. Las lógicas de acción de las empresas en materia de gestión del personal, se analizarán en función de la especificidad de los *mundos de producción* que ellas constituyen. Los diferentes comportamientos, juicios, actitudes, orientaciones y prácticas en torno a la edad y el envejecimiento del personal radican en estos *mundos de producción*.

El análisis a nivel *micro* que se deriva de este planteamiento está centrado en el **discurso de los empleadores**, el cual ha de situarse en un contexto socio-económico específico, y con relación a una determinada *historia* de la empresa. Ello da cuenta de toda una serie de convenciones en torno al juicio o definición social sobre la edad, por un lado, y por otro, de la conciencia sobre la existencia o no de un problema generado por el envejecimiento del personal en la empresa, de la voluntad de actuación al respecto, y del papel jugado por la racionalidad económica.

Respecto a la generación de las representaciones en torno a la relación entre el envejecimiento y el empleo hablaremos de la presencia de un **efecto generacional**, el cual supondría la proyección de las características de una cohorte o generación a todo un grupo de edad en la configuración de la identidad por parte de los agentes que contribuyen a ello. Por otro lado, nos referiremos al **efecto fin de carrera**, lo cual supondría concebir la carrera laboral estructurada en periodos, a los cuales se atribuiría una serie de disposiciones y características de forma homogénea a todos los individuos que se encuentran en cada uno de ellos, independientemente de la **edad cronológica** de los individuos (edad institucionalizada en función de la posición ordenada en el ciclo de vida ternario) , y atendiendo a la **edad funcional** (edad definida por la capacidad de trabajo atribuida al individuo). Y por último la presencia de un **efecto período**, definido por la incidencia de la coyuntura y el contexto histórico sobre la relación entre la edad y el empleo.

El sentido atribuido a la controvertida presencia de un proceso de **discriminación**, se refiere a un tratamiento diferenciado en razón de la edad, que relega a los trabajadores a una posición de marginación o desventaja. La **discriminación categorial o estadística** supone el tratamiento desfavorable de todas las personas socialmente asignadas a una categoría de edad, a las que se atribuye una serie de atributos negativos, vinculados fundamentalmente con dimensiones económicas. Esta discriminación funciona a partir de la atribución de **prejuicios** (juicios valorativos no suficientemente contrastados con la realidad), y **estereotipos** (ideas infundadas sobre su objeto, que proporcionan legitimidad en la acción) a una categoría de edad.

## 2. APROXIMACIÓN A UNA TIPOLOGÍA DE LAS LÓGICAS DE ACTUACIÓN EMPRESARIAL DE LA GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO Y DE LA EDAD EN LA C.A. DEL PAÍS VASCO

El objetivo de este apartado es el establecimiento de una tipología en torno a las **diferentes lógicas de acción** que determinan las diferentes gestiones en torno a la edad.

Las lógicas de actuación de las empresas en materia de gestión del envejecimiento y la edad no responden, sin embargo, en la mayoría de los casos a una voluntad específica al respecto, sino que responden a objetivos y criterios más amplios. Las lógicas de gestión del personal en las empresas, responden a diferentes **mundos productivos**, diferenciados por:

- ✓ el tipo de producto que generan y una serie de **especificidades técnico-productivas** (retos económicos, la incorporación de nuevas tecnologías y la pirámide de edad);
- ✓ un **sistema de convenciones** compartidas y **acuerdos** entre diferentes agentes sociales (cultura organizacional, acuerdos sociales y valor de la antigüedad);
- ✓ un determinado **poder social de negociación** de los trabajadores, definido en determinados contextos de disposición de la mano de obra (adecuación del sistema de formación, disponibilidad de mano de obra y proceso de trabajo).

Es dentro de estos mundos productivos, donde se construye la relación entre el envejecimiento y el empleo. Estas lógicas determinan las diferentes prácticas de gestión de la edad en la empresa, en los diferentes ámbitos de actuación empresarial. Dichas lógicas se concretan en:

- A) La gestión conservadora del conocimiento.
  - A.1.) La gestión preventiva.
  - A.2.) La gestión de la escasez de la mano de obra.
- B) La gestión de la diversificación y el cambio.
- C) La gestión del envejecimiento y la antigüedad.
- D) La gestión de las nuevas competencias y el saber-estar.
- E) La gestión de mercados internos no cualificados.

Las **dimensiones** de análisis que nos permiten **delimitar las diferencias** entre unas y otras lógicas son las siguientes:

- ✓ En cada una de las lógicas de actuación puede distinguirse la **atribución de una imagen social y profesional del trabajador mayor**, la cual descansa fundamentalmente sobre tres pilares: 1) la delimitación del umbral de vejez en el empleo, la cual va a suponer una definición de la vejez referida a una *edad cronológica* o a una *edad funcional*; 2) la conciencia o planteamiento del envejecimiento en cuanto problema; 3) la imagen de la



figura del *trabajador mayor*, en muchas ocasiones por oposición a la del joven, que vendrá definida además de por una serie de estereotipos y prejuicios, por la definición de una cultura del trabajo y una mentalidad, y por una serie de cuestiones actitudinales. Cada uno de estos pilares nos remiten a diferentes explicaciones de la imagen del *trabajador mayor*, que se corresponden a: un efecto fin de carrera, un efecto período, y un *efecto cohorte o generación*.

- ✓ Esta **imagen social y profesional del trabajador se proyecta en las diferentes áreas de actuación de la empresa** (la contratación, formación, salida, y promoción), a través de la activación de una serie de mecanismos de carácter más o menos discriminatorios atendiendo al criterio edad. La mayor o menor presencia de estos mecanismos discriminatorios, vendrá determinada por la **preponderancia de una u otra cadena de valor** con relación a la edad: *edad-potencial de futuro-capacidad (valoración del saber-ser, saber-estar)*, frente a *edad-antigüedad-experiencia (valoración del saber-hacer)*.
- ✓ La definición de cada uno de los *mundos de producción* atendiendo al **sistema de convenciones** de la empresa, alcanzado a partir de una serie de acuerdos y desacuerdos entre los diferentes agentes, los condicionantes técnico-productivos, y *el poder social de negociación* de los trabajadores, serán condicionantes centrales de las diferentes prácticas en la empresa.

## A) La gestión «conservadora» del conocimiento

En conjunto, puede hablarse de un tipo de empresas cuya lógica de actuación está orientada por el reto de la preservación del saber-hacer y la conservación del valor añadido aportado a su servicio o producción por el personal, avalado por su experiencia. En este grupo de empresas podemos a su vez hacer una subdivisión, distinguiendo, por un lado, las empresas pertenecientes al sector de la construcción en general, junto a otras de servicios a empresas, y por otro lado, otro conjunto de empresas del sector industrial, con ciertas particularidades en cuanto a su mundo productivo.

### A.1.) La gestión preventiva

Bajo esta denominación agrupamos un conjunto de empresas que desarrollan una **gestión individualizada y previsor de la edad** (E16, E23, E19, E12, E5). Se trata de empresas con gran tradición local y muy arraigadas en el territorio, que nacieron en su mayoría en los años 50/60, han crecido bajo un cierto espíritu *pater-nalista* y han crecido abasteciéndose del mercado local de trabajo. Son empresas que mantienen una plantilla que prácticamente ha realizado toda la carrera laboral en su seno, por lo cual acumula gran antigüedad. Sin embargo, debido a una progresiva incorporación de personal y el relevo *natural* de la plantilla, poseen en su mayor parte, lo que los empleadores consideran, una pirámide *equilibrada*, con

una media de edad que va desde los 40 a los 50 años. En algunos casos (E19 y E12) la expansión de su plantilla está *hipotecada* por los convenios firmados con empresas tradicionales de la zona en desaparición, que les obligan a absorber la herencia del personal que formaba parte de su plantilla.

La mayor parte de ellas pertenecen al sector industrial tradicional de fabricación de productos metálicos, plástico, papel y a la industria gráfica. Su tamaño oscila entre los 100 empleados y los 350 —pequeña y mediana empresa—.

Son empresas que realizan un **uso intensivo de la mano de obra**, con limitadas opciones de sustitución de personal por capital, una vez desarrolladas considerables renovaciones en la última década, con la aplicación de nuevas tecnologías en el proceso de producción, consecuencia del proceso de expansión en que están inmersas la mayor parte de ellas. A pesar de estas importantes renovaciones, los empleadores señalan que apenas se han producido cambios sustanciales en el proceso de trabajo. El resultado de estos cambios son:

*«...el mismo producto, sólo que más (...) no se han producido demasiados cambios tecnológicos, salvo en lo que se deriva de cualidades exigidas (...) no se ha producido un cambio en la forma de hacer»* [E23].

El **componente artesanal** está presente en la ejecución de la mayor parte de las áreas de producción de estas empresas. La **gestión del conocimiento** se convierte por esto para ellas en un factor estratégico fundamental. La generación de un **know-how o saber-hacer**, vinculado al desarrollo de una serie de tareas que da la experiencia en el trabajo, es un factor que se pretende capturar, difundir y transmitir entre los empleados. En el discurso empresarial aparece también la preocupación por la preservación de la **cultura de la empresa**.

La mayor parte de los puestos de trabajo de este tipo de empresas responden a la lógica de la **especialización**; es decir, cada trabajador posee un **saber-hacer** incorporado con respecto a la utilización de una determinada herramienta de trabajo. Esto se adquiere tras largos periodos de aprendizaje y adaptación a los puestos de trabajo.

*«...se necesitan muchos años para dominar una máquina»* [E5].

*«...la gente necesita un periodo de adaptación de 2 ó 3 años ó 1 año, depende del tipo de trabajo que sea, ó de 10 años, porque los moldeadores son gente que al de 10 años o así es cuando alcanzan eso»* [E23].

La mayoría de los puestos de trabajo no exigen altos niveles de formación. El aprendizaje se realiza en el trabajo y la cualificación se construye y adquiere en él, en el **mercado interno de trabajo** generado en este tipo de empresas, la cual no es transferible entre ellas.

El proceso de producción, generalmente continuo y sin interrupciones, es muy sensible a las incidencias, lo cual les plantea la exigencia de un personal muy especializado:

*«...tiene que ser gente especializada, que haga bien las cosas, porque cualquier tontería nos puede perjudicar muchísimo (...) tenemos que tener un cuidado muy fuerte, y entonces gente que conozca bien el oficio y el producto»* [E12]

La tendencia, sin embargo, parece estar cambiando, puesto que desde estas organizaciones se está fomentando la **rotación** y ciertas formas de organización polivalentes del personal. Por tanto, parece caminarse desde la especialización a grupos profesionales cada vez más amplios, dentro de la estabilidad del personal, fijada como marco de trabajo.

Las condiciones de trabajo vienen definidas por un tipo de actividades en que predomina el **trabajo físico**, aunque en los últimos años ha disminuido considerablemente el esfuerzo necesario, gracias a la automatización del proceso de producción.

Toda esta serie de elementos que definen tanto la cultura organizacional de las empresas, como sus especificidades técnico-productivas, constituyen el contexto en el cual se generan las representaciones en torno a la imagen de los trabajadores mayores, y se construye una particular relación entre el envejecimiento y el empleo.

El trabajador mayor integrado en estas empresas posee una **imagen valorada de forma positiva**, que incluso se plantea como una ventaja para la empresa. Es una imagen vinculada a la **madurez, la experiencia y la profesionalidad**.

*«...(consideramos) mayor, en cuanto que llega ya de alguna manera al cenit: entre 50 y 55 años (...) llegando a los 50 puedes decir: éste es el que ha asimilado toda la tecnología (...) Sí es cierto que a los 50 años no es lo mismo que a los 30, algo tendrás, algún achaque o lo que sea, siempre podrá ser algo menos el rendimiento, pero perfectamente válidos para trabajar» [E16].*

*«...(trabajador mayor) es una persona que tenga una experiencia fuerte (...), mayor porque conoce y sabe» [E12].*

*«...son personas con una trayectoria profesional conocida, y el mundo laboral no les es extraño» [E19].*

Esta experiencia y conocimiento acumulado de los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa es algo vinculado a los trabajadores de mayor edad:

*«...en la gente mayor no hay algo que se mire como negatividad, porque muchas veces se demuestra que es gente que tiene una capacidad de trabajo importante y es ejemplo bueno para la gente de allí, porque normalmente suelen tener un grado de responsabilidad alto y unas características que creo son muy positivas» [E23].*

Esta figura aparece definida **por contraposición a la del joven**, resaltando las ventajas que le aporta el mayor:

*«el de 50 normalmente tiene una capacidad de trabajo mayor, una experiencia mayor (...), puede tener una obsolescencia en las nuevas tecnologías y luego tener una cultura del trabajo que normalmente suele estar un poquito más implicado dentro de la empresa (...) el de 20 está mejor preparado, pero no es tan estable» [E23].*

No obstante, el *efecto generación* y el *efecto fin de carrera* aparecen como determinantes de las representaciones de la figura del trabajador mayor. Es decir, estos empleadores se topan con unos trabajadores con unas cualificaciones adquiridas en estos *mercados internos* de trabajo, muy especializados y con una cultura del trabajo que obstaculiza desde su punto de vista la adaptación a los cambios que se producen en la empresa:

*«...es muy difícil incorporar a una persona de 50 años, porque tampoco encuentras demasiado en el mercado, con las cualificaciones que se piden (...) hay que reconocer que una persona con 60 años tiene un aspecto de obsolescencia importante (...) es difícil reciclar a esa gente que toda la vida ha estado en un trabajo, puramente manual (...) si tú sólo estás especializado en una cosa, al final llegas a la conclusión de que no necesitas aprender (...) luego tu cultura de aprendizaje se va perdiendo» [E23].*

El efecto fin de carrera se pone de manifiesto en la medida en que desde la empresa se percibe, a pesar de la ausencia de tradición en la mayoría de ellas de procesos de prejubilación colectivos o automáticos de carácter individual, de una demanda a la empresa por parte de los trabajadores de medidas para finalizar de forma anticipada su vida laboral.

La salida a través de **prejubilaciones** sólo se han facilitado en algunas de estas empresas en periodos de crisis anteriores, como medida de ajuste de plantilla, atendiendo a la edad (mayores de 58 y 55 años) y la antigüedad. Sin embargo, en este tipo de empresas, estas medidas, no parecen haber calado como solución generalizada para renovar la plantilla, están asociadas a situaciones de crisis, y en todo caso se produce una negociación a nivel individual, teniendo en cuenta la demanda y situación particular de salud de la persona.

En las empresas en que se da prioridad a la gestión y transmisión del conocimiento, la evaluación de este tipo de medidas es incluso negativa:

*«...(se hicieron en el 92 prejubilaciones) luego la empresa se ha dado cuenta de que cometió un error (...) al final pierde sobre todo la empresa» [E23].*

El **umbral de vejez en el empleo**, se sitúa en torno a la *edad cronológica*; es decir, la vida laboral de los trabajadores se alarga hasta llegada la edad tradicional de jubilación; con lo cual el envejecimiento se sitúa al otro lado de la barrera que delimita la edad legal con derecho a recibir la pensión total de jubilación. El descenso en el esfuerzo físico necesario para el desarrollo del trabajo y la imagen positiva de la **profesionalidad** que los trabajadores maduros adquieren con la experiencia contribuyen a esta visión.

*«...tu vida laboral, salvo enfermedad puede durar mucho más (...), se están jubilando, pero llegan en perfectas condiciones físicas, pero podrían seguir trabajando (...) la jubilación a los 60 años puede ser por razones como el cambio generacional, pero no por decir que a los 60 no vale para nada (...) Siempre la edad aporta algo» [E16].*

De esta visión de la relación entre el envejecimiento y el empleo, se deriva una **gestión de la edad** muy particular. La pirámide ideal de edad a la que se aspira, es una pirámide equilibrada, con la presencia de colectivos de todas las edades, teniendo en cuenta lo positivo que aporta cada uno de ellos:

*«...no hay una preocupación por rejuvenecer (...) hay una mezcla de veteranía y juventud (...) (la veteranía aporta) eso que no aparece en ningún manual, que es experiencia, profesionalidad (...) para que se pueda seguir tiene que haber de los que saben, ir transmitiendo» [E16].*

«...si yo necesito a 30 personas en la empresa, y las 30 que introduzco son entre 20 y 30 años, produzco un desequilibrio en la campana, yo entiendo que tiene que haber las cualidades de una persona de 50 años y las de una de 20 (...) si toda la gente que entra está en torno a los 20, mi cultura de empresa no la voy a garantizar, me va a cambiar, además no habrá tanta renovación, porque ese grupo de gente tan numeroso se va a ir moviendo, no entra aire nuevo, cuando ellos tengan 40 años estaré taponando la entrada... es un poco responder a la pirámide también de la sociedad, mantener culturas, la fuerza de la gente joven y a la vez la implicación de la gente mayor» [E23].

La atención a los posibles desequilibrios derivados de una pirámide con una distribución sesgada por grupos de edad determina la presencia de una **gestión previsor**a. Gestión que se anticipa al futuro, preocupada por una posible descapitalización generada por el envejecimiento, que puede provocar una salida masiva de toda una cohorte de edad que acumula el conocimiento y la experiencia. La preocupación por la paralela renovación también está presente.

«...(tenemos una impresión) de preocupación, aunque en este momento el colectivo está en una edad óptima, pero cada año envejecemos un año más y el patrimonio de una empresa no sólo está en el mantenimiento del bagaje profesional, sino en que haya savia nueva» [E19].

«...en este momento no es problemático, pero la plantilla que tenemos es bastante mayor, queremos renovar poco a poco, pero todavía no va a ser viable, porque el trabajo es muy especializado» [E12].

La formación de fuertes *mercados internos* de trabajo en este tipo de empresas, la escasa disposición de personal joven cualificado en el mercado laboral, y la ausencia de escuelas que capaciten para estas profesiones, determinan el considerable *poder social de negociación* de los trabajadores mayores cualificados en estas empresas.

Las prácticas desarrolladas en los diferentes ámbitos de la empresa, no presentan actuaciones discriminatorias.

En el área de la **contratación** uno de los criterios que definen la **empleabilidad** de los trabajadores, es el establecimiento de unos niveles mínimos de formación profesional (FP II), a falta de escuelas de maestría que capaciten directamente para el desarrollo del trabajo que estas empresas realizan. Se espera la disposición de una capacitación mínima importante de la persona, dada la complejización de la maquinaria, mientras que la cualificación se obtiene en el *mercado interno* de trabajo.

La edad en principio no aparece como un criterio discriminante. Sin embargo, los **requisitos de formación** acaban siendo el elemento que determina las reducidas oportunidades de empleo de un trabajador mayor:

«...es raro que te encuentres a uno de 45 con FP II, pero no lo contratamos no por decir que ya no vale... te encuentras gente sin estudios, para nosotros es muy difícil.. coges a gente con conocimientos de FP» [E16].

Las personas mayores de 40 años tienen sin embargo por ejemplo una oportunidad en puestos de trabajo que son difíciles de encontrar: «...que no se estudia,

sino que se aprende con la práctica; no hay escuela por ejemplo de moldeadores» [E23]. En este sentido entre los criterios de incorporación no aparece la edad, con lo cual las contrataciones se producen a nivel individual, atendiendo a la experiencia y conocimientos formativos de la persona. Incluso la superación de los 45 años podría ser un factor positivo, atendiendo a las ventajas de los modelos de fomento de empleo a la contratación, por un lado, y por otro, dada la estabilidad que proporciona una persona de esta edad, frente a las más jóvenes:

*«...yo prefiero coger a uno de 45 que a uno de 40, porque tenemos más ventajas, de la S.S. con las ayudas a la contratación (...) con los de 45 tengo ahorro para siempre (...) prefiero personas de 35 en adelante, está más liado» [E12].*

La empleabilidad viene definida también por la **polivalencia**, cada vez más requerida, es decir, por la capacidad de atender cualquier puesto de trabajo e incidencia, por una serie de actitudes vinculadas al desempeño del trabajo:

*«...se requieren otras características aparte de ser buen profesional, se pide que sea capaz de trabajar en equipo, capaz de recibir, predisposición al equipo, a trabajar por objetivos» [E16].*

En el área de **formación continua**, las empresas señalan estar realizando un notable esfuerzo formativo desde dentro en los últimos años. Este tipo de formación no deja de ser voluntaria en la mayor parte de los casos, lo cual ha supuesto en muchas empresas la presencia de notables resistencias a los procesos formativos entre los trabajadores de mayor edad. Para evitar esta huida en algunas empresas se han adoptado medidas ejemplificantes, que han tenido buenos resultados:

*«...formación adaptada a las personas de más de 50 años, que tienen el problema de muy poca base de estudios y a esa gente es mucho más difícil hacerles aprender con libros y esas cosas» [E12].*

La formación interna adopta también otras fórmulas de **tutorías** y de transmisión de conocimientos, en las que los trabajadores mayores y con más antigüedad tienen un papel clave. Para ello se busca la complementariedad de los colectivos de trabajadores dentro de la empresa.

En el ámbito de las **condiciones de empleo** en que se mueven los trabajadores, cabe destacar la escasa **promoción interna** que se produce, guiada en todo caso por la antigüedad y experiencia en la empresa. La especialización en una determinada herramienta mantiene en el mismo puesto de trabajo a los trabajadores. En aquellas empresas en que se fomenta la polivalencia se están estableciendo sin embargo líneas de promoción definidas, que evitan el estancamiento y la obsolescencia en determinados puestos. Los trabajadores mayores son especialmente reconocidos en estas escalas de promoción profesional. La promoción se hace entre gente que tiene el saber-hacer y la experiencia necesaria; aunque reconocen que la evolución se hace antes entre las nuevas incorporaciones de personas jóvenes, que tienen unos conocimientos mayores:

*«...lo que creo que se debe hacer es aprovechar para los puestos con peso de la empresa a mi gente, que ya tiene la cultura de lo que es la empresa (...) que quien*

*marque un poco esos puestos importantes sea la gente que lleva más años dentro de la empresa» [E23].*

El **fomento de la polivalencia** en este tipo de empresas resulta una práctica muy positiva para todos los trabajadores en aras de garantizar su continuidad en la empresa:

*«...si tengo a la gente demasiado encasillada en su puesto de trabajo, o la echo a la calle o me quedo obsoleto (...) un trabajador garantiza más el trabajo en una empresa siendo polivalente. Mi objetivo no es que todo el mundo pueda hacer de todo, pero sí varias cosas, y además eso le va a crear a la persona una capacidad de aprendizaje importante, tendrás que estar siempre aprendiendo, lo cual te coloca en un estado de alerta, que yo creo que es positivo» [E23].*

En cuanto a las **salidas** de la empresa, a pesar de estar presente el *efecto fin de carrera*, dada la petición de muchos trabajadores de una salida anticipada de las mismas, llevados por el mimetismo de un entorno en el que toda una generación viene jubilándose de forma anticipada, la única opción que queda en la mayoría de ellas es la posibilidad de una salida negociada a nivel individual atendiendo a las condiciones de salud o funcionales del trabajador.

Más interesante parece resultar para algunas de estas empresas fórmulas de **salida progresiva**, que garanticen la **transmisión del conocimiento** que poseen estas personas:

*«...es mejor cuando una persona tiene 58/59 años, está muy tocado o tiene ganas locas de jubilarse ofrecerle el contrato de sustitución» [E23].*

Por ello, el fin de la carrera laboral en torno a la edad con derecho a la pensión total de jubilación, es la que marca la edad de salida de la empresa (los 65 años). Los procesos de **relevo** se plantean interesantes de cara a posibilitar la entrada de savia nueva en estas empresas un poco envejecidas.

## A.2) *Gestión de la escasez de mano de obra disponible*

Bajo esta denominación agrupamos a un conjunto de empresas, en su mayor parte pertenecientes al sector de **la construcción** y los **servicios industriales** (limpieza y transporte). Se trata de sectores muy intensivos en mano de obra, en que el trabajo se desarrolla en unas condiciones especialmente duras (a la intemperie, con riesgos de accidentes laborales, con la exigencia de un considerable esfuerzo físico), y muy expuestos a la estacionalidad de la demanda del mercado (E36, E25, E26, E29, E14, E17, E15, E40, E20, E13, E28).

Se trata de un tipo de empresas en que la **calificación** viene dada por la experiencia y el saber-hacer acumulado, de unos sectores de actividad en que los diplomas no tienen valor de uso, en los que no se demandan requisitos específicos de formación, y en que sólo la práctica garantiza el reconocimiento profesional. *El poder social de negociación* de los trabajadores en este tipo de sectores, se construye a partir de la utilidad económica en el mercado de la oferta y la demanda de

una serie de características vinculadas al *saber-hacer* endógeno al proceso de producción. La organización del trabajo, especialmente en la construcción, viene dada por los gremios profesionales de especialistas.

La denominación atribuida a la lógica de actuación que subyace a este tipo de empresas viene dada por el **contexto del mercado laboral**. Todos los empleadores aluden a la **falta de personal disponible**, de profesionales especializados suficientes; las duras condiciones de trabajo, y la escasa mejora de las mismas en las últimas décadas, provocan además que sea un sector de trabajo socialmente rechazado como área de actividad, especialmente por la población juvenil:

*«...nos ha costado encontrar a gente, el año pasado que fue muy fuerte de trabajo, hemos tenido que traer a gente de fuera para trabajar en sitios, porque no había profesionales en España» [E25].*

*«...no hay un relevo generacional que pueda sustituir a los mayores» [E17].*

La **inadecuación del sistema de formación profesional**, a falta de escuelas que proporcionen la cualificación necesaria para el desarrollo del oficio, especialmente entre las empresas de la construcción, obliga a guiarse a los empleadores por el historial laboral y por el *saber-hacer* demostrado en el desarrollo del trabajo.

A pesar de que no se plantean requisitos de formación específicos, y de que puede hablarse de un bajo nivel cultural del sector, las exigencias de un *saber-hacer*, experiencia y una actitud positiva frente al empleo, están presentes en la demanda de los empleadores. Todos estos factores determinan el considerable **poder social de negociación** del trabajador mayor, que acumula experiencia en el sector, y que es muy valorizado por ello; especialmente en un contexto de escasez de mano de obra disponible para hacer frente a un periodo de crecimiento y expansión del sector de la construcción y los servicios a empresas:

*«...no hay una formación específica orientada a nuestro trabajo, eso se aprende en la obra, haciendo (...) se está perdiendo el oficio, un gran componente es artesanal, es de los que se aprende trabajando» [E25].*

La cultura organizacional del sector de la construcción, sin embargo, podría mermar las oportunidades de trabajo de las personas a medida que avanza su edad, debido a la fuerte **jerarquía** establecida en la ordenación de los puestos de trabajo, atendiendo a la edad y la antigüedad.

La temporalidad que caracteriza a la mayor parte de las contrataciones, y la alta **rotación** de los trabajadores, determina las condiciones de empleo que éstos experimentan. Esta característica, junto con la ausencia de mano de obra disponible en un periodo de fuerte crecimiento del sector, explica la ausencia de procesos de prejubilación. En este sentido la **antigüedad** también es un concepto que carece de sentido desde el punto de vista de la retribución salarial, dada la discontinuidad de los empleos, con lo cual ésta sólo tiene connotaciones positivas, vinculadas a la acumulación de experiencia en el sector.

Se trata de un tipo de empresas, con una **pirámide de edad** que definen en su mayoría como **equilibrada**. Las dificultades para disponer de un personal cualificado y especializado, produce una revalorización de los recursos humanos disponibles, al margen del envejecimiento demográfico que se percibe en algunos casos.



En este tipo de empresas el **trabajador mayor o de edad avanzada**, posee una **imagen ambivalente**. Es decir, es una imagen por un lado llena de connotaciones positivas, por lo que supone de **vinculación de la edad-antigüedad-experiencia y saber-hacer acumulado**, aspectos que definen su cualificación y valoración profesional. Estos aspectos positivos vinculados a la experiencia, se presentan en algunos casos como compensadores de posibles disfunciones en el rendimiento:

*«...la gente mayor tiene más experiencia, sabe mejor como tratar al cliente, como trabajar... Tiene la inconveniencia de que la edad ya no les permite rendir lo que ellas quieren, pero compensan con lo otro (...) No nos importa trabajar con gente mayor. La mejor gente que tenemos es mayor, es la que de verdad te funciona» [E20].*

La estructura jerárquica de autoridad, estructurada en función de la antigüedad y la experiencia acumulada, supone para los trabajadores de mayor edad un **reconocimiento en términos de valía y saber-hacer**. Por ello se intenta conservar a estas personas como garantes de la transmisión de conocimientos:

*«...se les cuida, son personas muy apreciadas, es incluso positivo, es gente que ha trabajado mucho y no les gusta ver que la gente no trabaje. Se sienten bastante identificados con la empresa (...) conocen mucho el oficio y tienen mucho que enseñar, porque ellos son artesanos (...) y la gente recurre a ellos y saben que dominan los materiales y el trabajo manual, y sí, son estimados, tienen un rango» [E25].*

*«...una persona mayor o que tiene más experiencia es la que lleva la voz cantante, a la que todo el mundo escucha, piden opinión, o sea que sí se les reconoce» [E14].*

La edad, al contrario que en otros tipos de empresa, no aparece en su discurso como un determinante del nivel de productividad o **rendimiento** de los trabajadores; ésta parece una variable más vinculada al estado físico o de salud, no necesariamente está vinculada a un grupo de edad, aunque ineludiblemente empeora a medida que las personas envejecen:

*«Yo no me he encontrado con ningún caso de que un trabajador llegue a una edad en la que el esfuerzo físico le impida trabajar... eso creo que es una cuestión más de la propia salud del trabajador, del estado físico, que de la edad» [E28].*

*«...el trabajador mayor es simplemente aquel que no está en condiciones de rendir con normalidad... y ante la circunstancia de que una persona rinda, el factor edad es totalmente secundario (...) la barrera no se sabe dónde está, cuándo llega el momento de que su curva de productividad empieza a decrecer, pero vamos que la edad no tiene porqué ser un factor» [E29].*

Por otro lado, está presente una imagen negativa vinculada a una **generación con una mentalidad diferente respecto al empleo**, que hace que muchos de ellos sean considerados como personas de trato difícil, aunque se les respete en el entorno de trabajo. Desde el punto de vista actitudinal dicen detectar comportamientos de **acomodación** en los puestos de trabajo:

*«...(por ejemplo, ante la formación) hay más resistencia a medida que la persona es mayor, el de mayor edad considera que ya lo sabe todo, no tiene expectativas de seguir trabajando, no se implica tanto» [E15].*

«...esa gente mayor es muy rara, son gente de cultura inferior y tienen sus manías, sus cosas, son muy peculiares, y de ahí no los vas a mover, han estado ahí desde los 14 años y han llegado a todo lo que quieren llegar, no quieren llegar a más, ellos hacen las cosas, y las hacen bien, y los demás tienen que estar para que ellos lo hagan bien» [E14].

El nivel de cualificación de los puestos de trabajo determina el tipo de **valoración respecto a este cambio generacional**, de mentalidad. En los puestos de más baja cualificación se prefiere esa cultura del trabajo heredada por los mayores:

«...en los chavales de 25 para abajo la actitud con el trabajo es muy diferente... los mayores han trabajado por necesidad, no han conocido otra cosa, la juventud tiene más formas de ocio y tiene más formación (...) sí, hay un cambio de actitud, hay trabajadores que no me duran un día (...) prefiero esa gente de 40, porque generalmente sí tiene ganas de trabajar, mientras que el de 25 hace su trabajo y así tienen un dinero para el fin de semana...pocos son los que a la vez que trabajan aprenden» [E25].

A medida que se trata de puestos de trabajo más cualificados, las posibles **resistencias a los procesos de adaptación** relacionados con el proceso de envejecimiento se convierten en obstáculos:

«...es totalmente diferente en la forma de trabajar, de mentalización de lo que hay que hacer, en todo, en la técnica, el joven trae de fuera lo que es la formación... el que no ha conocido el ordenador lo desprecia aún", "...(los mayores) todos con regañadientes, al principio todo han sido críticas, comentarios, y es que es un choque muy brutal» [E36].

El **efecto fin de carrera** parece el elemento que mejor explica la **desmotivación** que achacan a muchos trabajadores al final de su vida laboral. A esta imagen negativa contribuyen los problemas físicos y de absentismo laboral derivados de los problemas de salud que llevan aparejados las personas con una **larga trayectoria laboral** (especialmente entre los procedentes del sector de la construcción).

«...hay gente con mucha experiencia pero sin ganas de trabajar, llega un momento en que la gente no espera ya mucho de la empresa, no espera nada de su puesto de trabajo, y hace lo justo para no ser sancionado» [E25]

«...hay una barrera generacional a partir de los 50 años, porque tienen una mentalidad distinta (...) a veces no merece la pena reciclar a gente mayor porque no tienen proyección de futuro, piensan más en su jubilación que en aprender» [E15]

Los **problemas de salud, estado físico y absentismo** varían con la edad, no son sin embargo un obstáculo determinante en la imagen de estos trabajadores:

«...la gente joven coge más bajas por enfermedad, la gente mayor cuando coge la baja es más larga y por motivos más graves» [E14]

«...la gente tiene más cuidado cuanta más edad, el joven no ve el riesgo» [E17]

«...el chavalote de 25 años va a desarrollar una fuerza física, más trabajo, va a tener más fortaleza física y más dedicación al trabajo que ese otro de 60 años, pero tampoco es un criterio que sea muy lógico hoy en el sector, ya no se emplea tanto la fuerza como hace años» [E26]

Son las duras condiciones de trabajo y las **exigencias físicas** de muchos de los puestos las que definen el umbral a partir del cual se considera que una persona puede tener problemas para el desarrollo de su trabajo. El **umbral de vejez** viene definido por un **criterio funcional**, que determina a nivel individual el momento de llegada al final de la vida laboral.

Hay que tener en cuenta que se trata de una categoría de trabajadores pertenecientes a una generación, que empezó de forma muy temprana a trabajar, y que ha desarrollado una carrera laboral estable, generando un **valor añadido** vinculado a una serie de tareas, cuyo aprendizaje requiere de largos períodos de tiempo. Algunos se atreven a fijar una edad para delimitar este momento:

*«...por encima de los 60 años hay labores que no puedes asignar a una persona de 60 años, mayores van a ser todos los que superen los 60 años» [E26].*

*«...a los 60 años, pero pienso que habría que aprovechar, hay gente que lo que pasa es que ya están muy hartos... es gente que adaptándoles los horarios y no sobrecargándoles demasiado pueden ser muy valiosos» [E14].*

En su mayoría, estas empresas alargan la carrera laboral hasta el umbral de la **edad tradicional de jubilación**, a los 65 años:

*«...lo contemplamos por pautas de rendimiento normal... si el señor está en condiciones de rendir normalmente, el tema de la edad no tiene más límite que el legal puro, entendido como 65 años, no hay otros condicionantes (...) lo que estamos percibiendo es que si la persona ofrece conocimiento profesional y experiencia y la demuestra, no es un problema la edad, no hay un inconveniente grave» [E29].*

Esta imagen y mecanismos de discriminación explican del siguiente modo las prácticas desarrolladas en los diferentes **ámbitos de gestión del personal**.

La **discriminación en función del criterio edad** es un mecanismo que actúa de forma subyacente, a partir de esta estructura heredada de categorías profesionales que no permite la entrada de personas de edad avanzada en los escalafones más bajos. Es decir, la jerarquía de puestos o categorías profesionales están delimitados por marcadas **jerarquías de autoridad**, especialmente en la construcción, en que la antigüedad sigue siendo un valor importante, vinculada de alguna manera a la edad, con lo cual ello genera ciertos problemas de relación, que dificultan la entrada a personas de edad avanzada en los escalafones más bajos de la jerarquía profesional.

En el ámbito de la contratación, **la edad** sólo es un factor positivo en el caso en que ésta se vincule a experiencia en el sector, pues de otro modo las férreas jerarquías de categorías profesionales no permiten la entrada de personas de edad avanzada. Las oportunidades de empleo de los trabajadores de mayor edad serían positivas para aquellos que hubieran tenido opciones de promoción anteriores y hubieran ascendido en la escala de cualificaciones, mientras que serían realmente pequeñas de cara a ocupar puestos como peones en los más bajos escalafones de la rígida estructura de puestos. Todo ello debido a esta estructura jerárquica que vincula antigüedad, edad y experiencia:

*«...intentas tener gente que sea despierta cuando sean peones, gente joven, porque no quieren gente mayor para peones... siempre se impone la edad (para ejercer*

autoridad), buscas gente joven, con algo de experiencia, (para peones), y en producción cualificada, gente de 40/45/50, gente con edades muy buenas, con experiencia y que saben lo que se cuece» [E14].

La escasez de personal disponible, junto a la relación entre conocimiento profesional y experiencia, elimina los límites de edad en la contratación.

Entre los criterios que determinan la **empleabilidad** de las personas desde el lado de los empleadores no está presente la formación, no hay requisitos específicos al respecto, puesto que tampoco la formación reglada ofrece ni las competencias ni aptitudes que este tipo de sectores demandan. Sin embargo en el ámbito actitudinal se plantean requisitos al respecto de las **actitudes** ante el trabajo:

*«...lo que valoro es la actitud y las ganas de trabajar, me ponen a un chaval con FPJ, y a alguien de 40 años sin formación y con cargas familiares y que tenga ganas de trabajar, y me quedo con el de 30... depende, si tengo que contratar a un profesional de oficio, sé que el de 40 va a tener mucha más experiencia que uno de 26» [E25].*

*«...hay que buscar primero la motivación en la persona, la profesión y la oficialidad (...) En el peón se busca la voluntad (...) A falta de oficialidad tienes que buscar un poco de todo, un campo entre todas las edades» [E36].*

En el área de la **formación** se manifiestan notables dificultades para el reciclaje de personal, dada la resistencia que dicen encontrar en muchos de los trabajadores, especialmente a medida que avanza su edad. No obstante, son muy escasos los procesos de reciclaje y formación, casi nulos entre el peonaje, y algo más presentes en las escalas técnicas de este tipo de empresas; debido, en el primer caso, a la dificultad de desarrollar cursos de formación por la **elevada movilidad y rotación** de los trabajadores.

En algunas empresas se hace explícita su negativa al desarrollo de cursos de formación, precisamente por la alta movilidad de los trabajadores, puesto que ello supondría una inversión en capital humano, que posteriormente puede ser revertida en otras empresas de la competencia.

Se insiste no obstante en cursos de formación para la prevención de riesgos laborales, y en cuestiones de calidad; cursos orientados a todos los trabajadores, independientemente de su edad.

Respecto a las **condiciones de empleo**, la **promoción** está directamente vinculada a la experiencia y el saber-hacer, lo cual garantiza la realización progresiva de la carrera laboral dentro del sector. Sin embargo, muchos trabajadores permanecen en el mismo puesto de trabajo durante toda la vida, especializados en un determinado gremio profesional, y con una determinada categoría:

*«...normalmente se empieza de peón... pasan muchos años hasta que puedes controlar lo que haces... y si un peón es muy bueno, no les interesa que salga de peón (...), para promocionar hay que tener un poquito más de nivel cultural, ser despierto y con carácter» [E14]*

La **antigüedad** sigue siendo un elemento reconocido, más que en términos retributivos, por su vinculación al **reconocimiento profesional**. Sin embargo ésta no produce, como en otros sectores, casi automáticamente la promoción.

**Las salidas** vienen determinadas por las duras condiciones de trabajo que se imponen y el esfuerzo físico para la realización de muchas de las tareas. Por parte de la empresa se intenta retrasar el mayor tiempo posible mientras haya voluntad por parte del trabajador y sus condiciones físicas se lo permitan. En este sector no se producen procesos colectivos de prejubilación, sólo se producen negociaciones a nivel individual con los trabajadores, en el caso en que éstos decidan marcharse o sus condiciones físicas o de salud les impidan seguir trabajando. También es frecuente facilitar la salida anticipada de algunos trabajadores a través de fórmulas de incapacidad, por problemas de salud:

*«...la mayoría llega a los 55/60 años, casi nadie se jubila, la mayoría acaba cogiendo baja por larga enfermedad» [E20].*

*«...es gente muy castigada, llega un momento en que no están en condiciones de trabajar, acarrea lesiones permanentes, tienen tocados varios miembros del cuerpo, tienen dolores y lesiones que con el tiempo se agravan, van cogiendo sus bajas por motivos de accidente y terminan en la invalidez o una acción anticipada pactada» [E25].*

En caso contrario su **salida se retrasa hasta los 65 años**, debido fundamentalmente a la falta de mano de obra disponible, y a la positiva valoración de los trabajadores mayores, dada la estrecha relación que se establece entre edad, antigüedad y experiencia:

*«...la jubilación en la construcción es a los 65 años, pero hay gente que a los 62/63 buscan marcharse, irse al pueblo, prefieren ir entrando en el desempleo o jubilándose (...) por nosotros continuarías, siempre por las necesidades, pero son ellos los que piden (...) la edad general es los 65» [E36].*

## **B) Gestión de la diversificación y el cambio productivo**

Nos referimos a un tipo de empresas que aglutinan diversas realidades productivas. El rasgo que atraviesa transversalmente a este conjunto de empresas, es que todas ellas han tenido que hacer frente al reto de la competitividad a través de un proceso de **diversificación** productiva, cada vez más orientado a la prestación de diferentes tipos de servicios, que refuerzan áreas de **generación de valor añadido** (suministro de tecnología principalmente). Por un lado, se incluye alguna empresa tradicional del sector servicios (cajas de ahorro); y por otro lado, nos encontramos con empresas que prestan diversos **productos y servicios industriales**, que van desde la comercialización de productos, al mantenimiento industrial y la generación de nuevas tecnologías; en éstas últimas se ha producido un importante proceso de diversificación productiva para hacer frente a **situaciones de crisis** en el nuevo panorama de competencia internacional al que se han visto enfrentadas. En la mayor parte de los casos se trata de empresas de gran tamaño. (E21, E31, E8, E1, E35).

El proceso de diversificación mediante el cual estas empresas se enfrentan al reto de la supervivencia, ha supuesto para algunas de ellas **amortizar numerosos puestos de trabajo**, que en algunos casos han sido sustituidos por nuevos puestos,

con lo que ello ha supuesto de reciclaje del personal (diversificación en micro-empresas), y que en otras ocasiones ha supuesto la expulsión de plantilla (principalmente a través del *out-sourcing*). Ello ha obligado a este tipo de empresas a realizar un importante cambio cultural y una considerable reorganización productiva.

En algunas empresas, obligadas a emprender procesos de reestructuración ante situaciones de crisis, se producen numerosas **bajas incentivadas**, a través de **pre-jubilaciones y expedientes de regulación de empleo** (reduciendo casi la plantilla a la mitad). El criterio utilizado para la selección es el de la edad, aunque ésta se realizó de manera selectiva, para evitar pérdidas de personal insustituible. Una vez superados estos procesos de reestructuración, el reto que se consolida es la generación de una línea de valor añadido, dejando de lado la producción directa.

En otros casos, donde no se ha querido/podido realizar un proceso de reestructuración de plantilla, se adopta como salida alternativa al sobredimensionamiento **la readaptación del personal y la reorganización de la plantilla**. Esto supone un «enriquecimiento de los puestos de trabajo» [E8], es decir, un mantenimiento de la plantilla, garantizando la polivalencia de cara al futuro, dotando a los sujetos de capacidad para la realización de varias tareas. La complejización de los puestos de trabajo y el aumento del *componente relacional* pone en marcha procesos de reciclaje del personal, y provoca un aumento de la flexibilidad interna en la organización de los puestos de trabajo, para permitir el fomento de la movilidad y la polivalencia.

En todos los casos estas empresas se enfrentan a situaciones de **crecimiento y expansión**, con buenas perspectivas a corto plazo, basadas en la especialización en tareas que suponen la generación de valor añadido, como contrapartida a la disminución de la producción directa de ejecución.

Por todo ello, los puestos de trabajo requieren **niveles de formación cada vez más altos**, y están a su vez ocupados por personal con altos niveles de cualificación, que alcanza su plenitud, tras un periodo de adaptación, que requiere de varios años. La **experiencia** acumulada tiene un valor o reconocimiento limitado en la empresa, que no se relaciona directamente con la antigüedad:

*«...la experiencia tiene un valor hasta un punto... cinco años de experiencia sí son importantes, sí se notan, ahora, entre cinco y veinte no hay diferencia» [E31].*

*«...todo lo que es la técnica y el know-how del (producto), son muchos años de experiencia que es necesario (...) aquí trabajamos sobre pedido, no hay instalaciones standar, la manera de aplicación es diferente... entonces hay un know-how y una experiencia que se valora mucho aquí, el tener tablas con los clientes, y eso son años» [E35].*

*«...para mí la antigüedad no es ningún grado, creo que no debe ser así, por encima está la actitud, las ganas, el acomodarte... yo la quitaría» [E35].*

El uso de tecnología muy específica supone en algunos casos la disposición por parte del trabajador vinculado a ella de un know-how añadido. La aparición de **nuevos perfiles**, cada vez más comerciales en muchos de los nuevos puestos de trabajo creados, supone también la revalorización de las **competencias relacionales**.

Los altos requerimientos de formación no suponen un obstáculo para reclutar personal en este tipo de empresas, dada la disponibilidad en el mercado de traba-

jo de personal altamente formado y cualificado. Mayores problemas encuentran en algunos casos, a la hora de encontrar personas con disposición para la **movilidad geográfica**, y en otros casos, con un **perfil altamente comercial**, requisitos en alza en los nuevos puestos de trabajo.

La media de edad de la plantilla de estas empresas ronda los 40/45 años, lo cual supone para algunas de ellas un ligero envejecimiento demográfico, al cual se enfrentan a través de un proceso de renovación natural y constante.

La **figura del trabajador** mayor posee una **imagen ambivalente**. Allí donde los procesos de promoción interna han llevado a los trabajadores que acumulan muchos años de antigüedad a los niveles más altos de la jerarquía, hay una percepción positiva de estos trabajadores, vinculada a la **experiencia** acumulada.

En general, la edad en si misma no se plantea como un problema, ni como una virtud, aunque a veces los empleadores entran en contradicción en su discurso, atribuyendo una serie de **características negativas** relativas a su capacidad de adaptación, que aparecen **naturalizadas**. Se habla de una generación, que ha acumulado antigüedad en la empresa, con lo que ello supone de positivo y negativo:

*«...el trabajador es mayor, no por edad, sino por adecuación al día a día... puede ser mayor a los 34, una persona que no quiere reciclarse, avanzar, adecuarse a lo que conlleva el día a día... en ese sentido los más mayores sí serían más reacios a posibles cambios, pero por naturaleza, aquí o en cualquier sitio»; "es gente que lo ha dado todo por la empresa (...) que ha aportado mucho a la organización (...) con un papel importante para las nuevas generaciones de motivación y ayuda (...) pero sí es posible que sean más reacios a cambiar» [E8].*

La valoración de la edad cambia **en función de la cualificación**. Allí donde los puestos de trabajo se han enriquecido con un componente más relacional, donde la incorporación de nuevas tecnologías se ha realizado de forma progresiva, el proceso de trabajo no requiere de esfuerzo físico y no hay una tradición de procesos de prejubilación colectiva, la imagen vinculada a los trabajadores de edad avanzada se vincula a la **madurez**. Sin embargo, en los puestos de trabajo que requieren de un esfuerzo físico, el envejecimiento vinculado al empleo se adelanta en el tiempo:

*«...si nos comparamos con el sector, resulta que nuestra edad media (45), tendría que ser una cuestión de preocupación, a mí me parece que es una media de edad normal (...) es una plantilla madura, de gente madura, yo no le veo nada malo a tener gente de 45 años, yo creo que eso es bueno, porque es gente que todavía tiene mucha capacidad de aprender, y eso lo han demostrado porque están aprendiendo, y hay gente que tiene mucha experiencia, sabe muy bien el oficio, y es una edad magnífica para trabajar»; «no trabajamos con la variable edad para nada, cuando a nosotros se nos plantea un problema (no pueden hacer algo), normalmente es más salud que edad, pero en principio entendemos que todos pueden» [E31].*

*«...hay profesiones, como la de montador, soldador, en que una persona a partir de los 45 puede entrar en una curva baja, pero un ingeniero, por ejemplo, no tiene edad, puede tener 60 años, y estar como una rosa» [E35].*

El envejecimiento en empresas que acumulan gran antigüedad entre sus empleados se plantea como un problema, no tanto en cuanto a la edad cronológica,

sino en cuanto a lo que ha supuesto el trabajo para una generación que ha atravesado situaciones difíciles en la empresa, y que acumula un cierto cansancio:

*«...en una empresa familiar como esta, la gente lleva muchos años aquí, toda la vida, y eso te crea un envejecimiento muy grande, en cuanto a los usos, maneras, costumbres, capacidad de cambio, reciclaje, a lo mejor si coges gente de 40 de otra empresa que te aporta otra experiencia es gente válida, el problema es que la gente que lleva tantos años (...) después de 5 ó 6 años de vapuleo, la plantilla está cansada, la organización se queda muy tocada» [E35].*

En este sentido, la larga trayectoria laboral de esta generación que se enfrenta a numerosos cambios en la empresa, en un contexto de jubilaciones anticipadas generalizadas, genera una cierta **desmotivación** entre las personas de edad avanzada, tal y como es percibida por los empleadores:

*«...(trabajador mayor es) el que ha trabajado mucho, que lleva 50 años, que le baja la motivación, que ya está más pensando en su jubilación que en su vida en la empresa» [E1].*

La presencia del **efecto generación**, con lo que ello supone de atribución de forma homogénea de las características negativas de una generación a un grupo de edad, explica la visión más negativa de la figura de los trabajadores mayores, por **contraposición a la de los jóvenes**. Esta visión negativa se manifiesta en término de actitudes, en el sentido de que se trata de una generación que ha interiorizado una determinada **cultura del trabajo**, que en ocasiones choca con los nuevos requerimientos de flexibilidad de las empresas, que exigen movilidad geográfica y funcional, disponibilidad horaria, etc.

*«...tienen otra psicología, son más conflictivos, gente mucho más combativa»; "(los jóvenes) son los que más aguantan trabajando, económicamente piden menos (...) es gente educada en otro tipo de relaciones laborales» [E1].*

También se hace alusión a la gran distancia existente en términos de **formación**, requisito imprescindible para puestos de alta cualificación. La ausencia de esta formación de partida es compensada por la experiencia acumulada en el trabajo, sólo en aquellos puestos con un alto componente relacional.

En este tipo de empresas, con una idea, como hemos visto, de las limitaciones funcionales de las personas en el trabajo avanzada su edad, hay una cierta preocupación e inquietud por preservar no obstante este personal que aporta también cualidades positivas a la empresa. Por ello, la **carrera laboral** se considera **finalizada en torno a la edad tradicional de jubilación**, a los 65 años, para lo cual se intenta la reclasificación de ciertos puestos, en la medida de las posibilidades internas, y de mejora de las condiciones de trabajo:

*«...no hay ninguna razón para cambiar tareas en relación con la edad, hay gente que está perfectamente fresca en tareas de cualquier tipo hasta los 65. Puede que haya gente a la que le cueste más el reciclaje, que eso suponga que haya que ir buscándole puestos un poco más a la medida, pero eso no es una norma, hay que analizarlo a nivel individual (...) yo espero que se regularice esta situación de mantener esa jubilación a los 65 años, que es lo lógico, ni anticiparlo ni retrasarlo» [E31].*



El final de la carrera laboral, de nuevo se plantea vinculado, no a una *edad cronológica*, sino **funcional**, es decir, atendiendo a las capacidades atribuidas para desenvolverse en el trabajo. Frente a los problemas vinculados a la obsolescencia de toda una generación muy especializada en la realización de determinadas tareas, se fomenta como política de gestión preventiva el **fomento de la polivalencia**:

*«... (el final de la carrera laboral) es difícil, porque si la persona sabe y transmite y tiene energía, no creo que es un problema de edad... en el departamento de montajes sí que hay un problema de edad, porque no es lo mismo, hay un momento en que la vista, el pulso, e tal... ¿qué puede estar , entre los 50/55 (...) entonces hacemos a la gente polivalente, no nos interesa por ejemplo que sean sólo soldados» [E35].*

En el proceso de renovación natural de la plantilla entra en juego una positiva valoración de las oportunidades que ofrece el **contrato de relevo**, como forma de ir sustituyendo progresivamente a las personas de edad avanzada por otras más jóvenes. En este sentido, la carrera laboral podría acortarse en este proceso de sustitución cinco años, puesto que dichos contratos se realizan a partir de los 60 años.

En cuanto a las **posibles prácticas discriminatorias** desarrolladas en este tipo de empresas, los requisitos que determinan la empleabilidad de los trabajadores y sus oportunidades de ocupación, destacan los siguientes aspectos.

En este tipo de empresas, como señalábamos antes, el **alto nivel de formación de partida** es un requisito imprescindible, a pesar de que en la mayor parte de los casos la cualificación se obtiene tras un período de formación en la propia empresa. Ello, unido a la búsqueda de personal para el desarrollo de su carrera laboral dentro de la empresa, que entre en la base de la estructura jerárquica, y al proceso de rejuvenecimiento progresivo que se busca en estas empresas con cierta antigüedad, legítima en su discurso la preferencia por **personal joven**.

El proceso de diversificación de la producción supone la generación de nuevos puestos de trabajo, que en ocasiones son desempeñados por personal reciclado, pero que de forma creciente supone nuevas incorporaciones, con nuevos perfiles formativos. La **flexibilidad** es la premisa de partida que mejora el grado de empleabilidad de las posibles personas que se incorporen en este tipo de empresas:

*«...necesitamos gente muy cualificada, para asumir a corto plazo situaciones que podamos encontrar, que sean capaces de solucionar problemas» [E8].*

*«...en el proceso normal de renovación va entrando gente joven (...) gente que entra ya directamente con mayor nivel de cualificación, que no tiene aquella historia, con lo cual encaja mucho más directamente en los nuevos perfiles profesionales» [E31].*

En el plano teórico, la **contratación de trabajadores mayores** podría plantearse, incluso económicamente, como muy rentable para la empresa; sin embargo, en la práctica esto no se produce, debido a los requerimientos de disponibilidad que se identifican automáticamente con las personas más jóvenes, y al menor cos-

te que supone, realizado un ejercicio de «ingeniería contractual», la utilización de otro tipo de modalidades de contratación temporales y de fomento de empleo juvenil:

*«...(trabajador mayor) es aquel que es un chollo para contratar, porque dentro de poco se va a jubilar, y hay un montón de bonificaciones, y en 15 años puedes realizar un contrato de relevo: incorporas a un joven y sigues con alguien de mucha experiencia, pero al final se optaría por gente joven, que todo son ventajas, frente a los otros» [E1].*

El **coste económico** añadido de una persona con experiencia y antigüedad en el sector, resulta para la empresa un coste muy alto, por el cual es preferible la juventud, a pesar de la inexperience, la cual incluso se conforma como un valor:

*«...la gente veterana va a ser muy cara de contratar (...) si empiezas de cero, lógicamente vas a tener una plantilla joven» [E31].*

*«...los topes de edad nos los marca el tipo de contrato... el tipo ideal es en prácticas, porque nos sale más barato (...) preferimos gente que no tenga experiencia, porque es un cerebro en blanco, es muy moldeable... pocas veces utilizamos gente con mucha experiencia» [E1].*

Los sistemas de **formación continua** se han puesto en marcha en estas empresas en los últimos años con el objeto de reciclar al personal, de cara a hacer frente a los requerimientos de los nuevos puestos de trabajo, una vez emprendido el proceso de diversificación productiva. Generalmente, los mecanismos puestos a disposición de los trabajadores no obliga a éstos, aunque se pone a disposición de todos ellos. En el discurso de los empleadores, aparece sin embargo una visión negativa en torno a la **actitud de los trabajadores de edad avanzada**:

*«...aparece la mentalidad funcionarial del personal que lleva muchos años, con mucha antigüedad y una situación laboral consolidada» [E1].*

La valoración de los trabajadores mayores se pone de manifiesto en el interés de aquellas empresas en que éstos acumulan un saber-hacer y unos conocimientos específicos sobre el trabajo. En este sentido el contrato de relevo se manifiesta como el mejor mecanismo para a la vez que se produce la renovación del personal, **transmitir los conocimientos y la experiencia** del trabajador que sale. No existen sin embargo sistemas de tutorías entre generaciones:

*«...(el contrato de relevo) nos interesa focalizar los cinco años en los dos primeros para que esté enseñándole al otro... ese otro que se va a ir tiene una experiencia con los clientes que le tiene que ir transmitiendo a ese otro, nos interesa mantenerlo de verdad» [E35].*

Los **mecanismos de promoción** en estas empresas son **internos**, lo cual fomenta la realización de la carrera profesional dentro de la empresa, comenzando joven en las escalas más bajas de la jerarquía ocupacional, y progresando, no en función de la antigüedad, sino en función de la valía, el potencial de trabajo y las aptitudes. Por ello la promoción de las nuevas generaciones, con mayor nivel de formación se realiza de forma más rápida, mientras la antigüedad pierde impor-

tancia, a pesar de que en algunas empresas del sector bancario, aún se conserva una cierta correlación entre los años en la empresa y los niveles alcanzados en la jerarquía:

*«...(la promoción) no se realiza en función de la antigüedad, porque se caería por su propio peso. No porque lleves más de 30 años sabes más que el que lleva dos... un F.P.II ó III que entre ahora puede desarrollar las mismas habilidades que una persona que lleva 30 años en ese puesto. Porque tiene una formación que el otro no tenía y tiene ganas de trabajar y quiere desarrollar su puesto de trabajo» [E8]*

A pesar de que en algunas de las empresas consideradas se han desarrollado con anterioridad procesos colectivos de **prejubilación**, no se han instaurado estos procesos como tendencia, puesto que se realizaron en un momento de crisis, para solucionar un problema de sobredimensionamiento de la plantilla. Tal y como se plantea el tema actualmente, las prejubilaciones se producen esporádicamente, para rejuvenecer la plantilla, y para responder a la demanda de los trabajadores.

Allí donde se han producido estas prejubilaciones, el **criterio utilizado** ha sido el de **la edad**. A pesar de que se trata de empresas en que se valora la experiencia aportada por los trabajadores con alta antigüedad, su pérdida no ha supuesto un problema para la empresa:

*«...a la mayoría no se le ha echado en falta, porque la organización es muy sabia y te arreglas con lo que tienes... mejor sin tanto peso» [E35].*

En el sector bancario aquí considerado, en el cual apenas se ha producido una disminución de la plantilla, las prejubilaciones se realizan a partir de los 60 años, dando lugar así a un **adelantamiento de la edad de salida** para propiciar el rejuvenecimiento y sustitución de la misma. Con ello entran en contradicción con la idea previamente manifestada de mantener la lógica de la jubilación a la edad tradicional de los 65 años; y se mantienen en una posición intermedia frente al resto del sector:

*«...(las prejubilaciones se hacen a partir de los 60, en esta línea de lo que hoy plantea el Gobierno Vasco, es nuestra política de hoy (...) muy diferente a la del sector, que prejubilaba a partir de los 52. Nosotros no hemos reducido plantilla prácticamente» [E31].*

### C) Gestión de envejecimiento y la antigüedad

El tipo de empresas al que nos referimos bajo este epígrafe, es un conjunto de **empresas tradicionales del sector industrial**, de diferentes tamaños, pertenecientes a sectores tan diversos como el de la alimentación, el vidrio, la fabricación de productos metálicos y la industria química. Son empresas que nacen o se implantan en el País Vasco, en su mayoría, a finales de los años 50 ó 60, y que a comienzos de los años 90 sufren diferentes **procesos de reestructuración de sus plantillas**. (E7, E38, E33, E6, E9, E11, E24, E27).

La característica que mejor define, tal y como califican los propios empleados a su personal, es que poseen una **plantilla antigua, envejecida**, cuya media de

edad, va desde los 45 a los 53 años. Esta antigüedad viene explicada por la larga trayectoria de unos trabajadores que han desarrollado toda su carrera laboral en estas empresas, especializados en el desarrollo de un único tipo de tareas. El envejecimiento demográfico, así como la antigüedad acumulada por sus empleados, junto al alto coste económico que ello supone, son los principales retos a los que se enfrentan los empleadores.

Podríamos diferenciar, no obstante, dos bloques de empresas, atendiendo a la existencia de procesos de reestructuración previos. A comienzos de los años 90 varias de estas empresas se ven obligadas a emprender diversos procesos de **reconversión**, consistentes, en términos de plantilla, en una reducción importante, a través de expedientes de regulación de empleo, bajas incentivadas y la salida a través de prejubilaciones. Este proceso, legitimado por la necesidad de sanear la economía de la empresa para garantizar su supervivencia, se plantea por el lado de abaratar los costes fijos en términos de personal, y se enfrenta mediante la posterior subcontratación y la incorporación de maquinaria con nuevas tecnologías. El criterio de selección en estos casos, dado que el envejecimiento demográfico ya estaba presente, es el de la edad; por ello se emprende la detección de personas de edad avanzada que no fueran insustituibles, dado que su salida anticipada se plantea como **la solución más barata** para la empresa. A su vez, se intenta amortizar aquellos puestos de trabajo que no fuera imprescindible que siguieran cubiertos:

*«...una persona de 60 y tantos es muy fácil, es poco costosa mantener hasta los 65 años dentro del plan de reconversión» [E11].*

Tal y como manifiestan este bloque de empresas, el proceso de reconversión parece no estar concluido, o al menos aún señalan como principal **reto la amortización de puestos de trabajo** y la reducción de personal, dado el **excedente de plantilla** al que se enfrentan, lo cual supone un elevado coste económico para ellos. La introducción de nueva maquinaria, la automatización y la reorganización productiva pretende dar solución a esta reducción de plantilla, que se quiere seguir realizando, en la medida de lo posible, a través del fomento de la salida anticipada de los trabajadores a partir de los 60 años.

El otro bloque de empresas, que presenta también un envejecimiento notable de su plantilla, que no ha sufrido procesos de reconversión, o en el que en todo caso se emprendieron algunas prejubilaciones en un momento en que éstas se planteaban como la solución negociada más fácil, pero que a posteriori se ha considerado como un error. Los cambios en estas empresas han sido progresivos, y el reto fundamental ha consistido en garantizar la consolidación de unos niveles de producción estables, que ha permitido el **mantenimiento** de una **plantilla**, de la cual hubiera sido muy costoso prescindir por la gran antigüedad acumulada.

El **reconocimiento de la antigüedad** por convenio en la retribución de los trabajadores supone, tal y como expresan los empleadores, hasta un 50% de la misma en muchos casos. Dado el elevado coste que ésta supone, hay una tendencia generalizada a reducir su presencia o reconocimiento en la retribución, en beneficio de la valoración de otros componentes referidos a los puestos de trabajo, sobre todo en las nuevas incorporaciones:

*«No somos competitivos por todas las antigüedades que hay aquí, que se paga mucho de antigüedad, porque la gente que menos antigüedad tiene aquí, la media es de más de 20/25 años» [E27].*

Atendiendo a las especificidades técnico-productivas, la mayor parte de ellas coinciden en el modelo de organización del trabajo, basado en la **especialización** del personal en la realización de un tipo de tareas específicas, lo cual ha supuesto el mantenimiento del trabajador en un mismo puesto durante 15 ó más años. En la mayor parte de los casos estas empresas han creado puestos de trabajo de **baja cualificación** (peonaje especializado en manipulación), para cuyo desempeño se requiere un corto periodo de aprendizaje y adaptación, de forma que «nadie resulta imprescindible»; no se demanda un nivel de formación alto o específico:

*«...la formación debe ser dentro de la empresa... es difícil, salvo en casos puntuales conseguir personal formado, necesitan formación interna muy específica... (el tiempo de adaptación al puesto) depende de la habilidad manual... entre dos semanas y un mes» [E38].*

*«...aunque antaño las técnicas de x eran bastante manuales y se requería de cierta experiencia, y se transmitía un poco de generación en generación, ahora ya no... todas esas funciones las hacen las máquinas... no hace falta que uno le enseñe a otro... no son trabajos que exijan un nivel alto de cualificación» [E27].*

En algunos casos puede hablarse de la generación de un **mercado interno** de trabajo, allí donde el periodo de aprendizaje del puesto es más largo (se refieren a tres años), y en este caso los empleadores hablan de profesionales de oficio:

*«...exigimos como mínimo FPII... una vez formados a lo largo de tres años, que es cuando consolidan su puesto (...) tardan tres años en llegar a la formación óptima (...) van incrementando su experiencia, hasta llegar a su línea de carrera definitiva. Normalmente hay muy poca rotación; puede haber personas que pasen 25 ó 30 años en el mismo puesto, porque una vez que especializas a una persona sería muy costoso para la empresa producir continuas rotaciones (...) se trata de distintos puestos, todos especificados (...) no son de fácil sustitución» [E33].*

Las **condiciones de trabajo** en este tipo de empresas, son duras, se trata de un tipo de trabajo manual, que no siempre requiere esfuerzo físico (cada vez menos), pero que exige un trabajo de vigilancia, control, manipulación, que en ocasiones se realiza en unas condiciones muy penosas (altas temperaturas, gran volumen de ruido, etc.).

Cada vez es mayor, como contrapartida, la **preocupación por el fomento de la polivalencia** en la empresa, para evitar precisamente la obsolescencia de los trabajadores en la misma, y mejorar las condiciones de trabajo, adoptando para ello medidas ergonómicas. El fomento de la rotación y la polivalencia no resulta sin embargo fácil, puesto que la mayor parte de los trabajadores se han especializado en la realización de un tipo de tareas, y resulta muy difícil, tal y como expresan los empleadores, romper esa dinámica.

La situación del mercado de trabajo, en cuanto a la **disposición de personal** para el desempeño y la realización de tareas que requieren de un trabajo manual, de carácter repetitivo, y en duras condiciones de trabajo, condiciona el *poder so-*

cial de negociación de los trabajadores. En este sentido, en un contexto de reducción del desempleo, con respecto a los elevados niveles alcanzados en los años previos, en que se ha producido un incremento generalizado del nivel de formación de la población, resulta más difícil para este tipo de empresas, disponer de personal. La preocupación se centra en el medio plazo, y las soluciones, no vienen siempre por el lado del mantenimiento de los trabajadores a medida que avanza su edad, o por la incorporación de trabajadores de edad avanzada, sino por otros colectivos, como los inmigrantes:

*«En estos momentos que estamos caminando a la reducción del desempleo es más difícil buscar un perfil (...) todavía no, pero pienso que tendremos problemas... sobre todo si tenemos necesidades de eventuales... si esa estabilidad se la consiguen dar en otro sitio» [E38].*

*«El índice de natalidad nos puede condicionar, no vemos muy lejos la posibilidad de que tengamos que contratar a inmigrantes... es algo que tenemos en mente (...) y es que si estamos limitados por el tema de la edad, de poco me sirve una persona nacional o local, si tiene una edad que entiendo que no es buena para el tipo de trabajo (...) yo creo que no está lejos el momento en que no va a haber gente suficiente preparada, e incluso gente suficiente, entonces nos tendremos que conformar con lo que encontremos (...) en cuanto lleguemos al pleno empleo la gente va a querer salir de algo penoso, como es el turno... la gente va a tener muchas más oportunidades de salir» [E33].*

En la medida en que no se produce en la mayor parte de las empresas una demanda de requisitos específicos de formación, o que en todo caso estos profesionales se cualifican en los mercados internos que se generan dentro de la empresa, la **experiencia** tiene un valor muy limitado en las nuevas incorporaciones. Sin embargo, en la medida en que se ha incrementado el nivel de formación general de la población, ello posibilita la contratación de personal con un nivel de formación de partida superior.

En general, puede afirmarse que la **imagen construida de los trabajadores de edad avanzada** en este tipo de empresas, es una imagen **ambivalente**, con una tendencia a ser desvalorizadora. Tan sólo se percibe una valoración positiva de la figura del trabajador mayor en aquellas empresas en que la experiencia es un aspecto considerado, ligado a las personas con más antigüedad en la empresa, y por tanto con cierta fidelidad a ella; en este sentido se habla de ellos como una **ventaja para la empresa**:

*«...inconvenientes ninguno, todo son ventajas. El hecho no es sólo que tengan 45 años, sino que tienen más de 20 años de servicio a la empresa, trae consigo una cualificación desarrollada en la empresa, son gente de máxima confianza. Si tuviésemos que decir algo sería favorable, pero no sólo por la edad, sino relacionado con la antigüedad en la empresa» [E9].*

*«...los trabajadores que llevan muchos años, tienen más callo y tienen más productividad y más experiencia con la maquinaria» [E6].*

Predomina una consideración del **envejecimiento vinculado al trabajo** de carácter funcional; es decir, se trata de una visión de dicho fenómeno de carácter más bien individual, en cuanto a la capacidad para el trabajo. En este sentido manifiestan que no perciben un descenso del rendimiento en función de la edad:

«...(trabajador mayor) es una persona que tiene problemas para desempeñar las funciones que requiere su puesto de trabajo. No depende tanto de la edad, sino de la capacidad que tenga para hacerlo... Una persona que está físicamente muy deteriorado, puede tener 40, y eso sí es una persona mayor... Aquí tenemos un colectivo de 60, y no es tanto la edad, sino que están cascados» [E11].

El aspecto vinculado en el discurso de los empleadores y que marca la diferencia en su consideración por grupos de edad, es por un lado el tema del **absentismo**, y por otro lado, el **efecto generación**. Ambos temas aparecen relacionados, en la medida en que los empleadores se refieren a una generación que acumula gran antigüedad en la empresa, que comenzó muy joven a trabajar y que ha sufrido duras condiciones de trabajo en los mismos puestos de trabajo durante toda su carrera laboral, por lo cual sufren numerosos problemas de salud. Como ya hemos visto en el apartado III.5 -"¿Es inevitable la expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo?"-, el absentismo entre los trabajadores mayores responde a periodos menos frecuentes que entre los jóvenes, pero más duraderos:

«...el trabajador que tiene más de 50 años empieza ya a tener problemas de espalda, más absentismo, más permisos retribuidos (...) el tema de la edad se vislumbra o se detecta en el tema de las bajas... lo general es que cuanto mayor eres, coges más enfermedades o estás más fastidiado de la columna» [E27].

«...nos estamos planteando el problema de la edad... sí se ven otros problemas, el del absentismo por enfermedad, que tiene que ver con la edad y con los años trabajando en una empresa como ésta, bastante viejita» [E11].

«Los veteranos tienen un absentismo mayor al de los nuevos operarios, es gente ya con mucho trabajo a sus espaldas, que tienen ya unas bajas más prolongadas, y por eso suponen mayor coste (...) el absentismo es lo que marca las diferencias» [E24].

«...no notamos que una persona que tenga 55 ó 60 años tenga un absentismo mayor que una de 40, pero sí que una persona que tiene una antigüedad de 30 ó 35 años su absentismo es mayor... qué entra ahí, pues picaresca, cansancio, desmotivación» [E38].

Como hemos podido detectar, el absentismo, no sólo se atribuye al factor edad, sino a toda una serie de circunstancias por las que ha atravesado una generación. En este sentido, también aparece como una característica definitoria de la figura de los trabajadores mayores, la **desmotivación**, debida a la prolongada trayectoria laboral, al cansancio acumulado, y al contexto de salida anticipada de los trabajadores de la empresa como costumbre instalada; se produciría entonces el llamado *efecto fin de carrera*:

«...con la edad los achaques vienen, y con la edad la persona se va liberando desde el punto de vista económico... y se puede producir esa debilidad, te puedes echar un poco a la bartola» [E33].

«...a un especialista, un peón, cuando llega a una edad, ya no le puedes pedir prácticamente nada (...) la gente a los 60 años en una actividad industrial, manual, pues ya no puedes conseguir de ellos mucho, porque te dicen lo de siempre: bueno, a mí ¿para qué me estás pidiendo mucho rendimiento si yo me voy a jubilar dentro de... (...) la generalidad de la gente, sobre todo la que ha trabajado duro,

*normalmente tiene unas expectativas de vida menores, y dicen: si yo llego a los 65, ya de la fábrica me voy al cementerio; eso es lo que pasa, entonces la gente trata de jubilarse antes, adelantar» [E27].*

La carrera laboral en este tipo de empresas, se alarga hasta los 65 años, pero está en función de la capacidad funcional de las personas, y se intenta gestionar a nivel individual. Allí donde hay una tradición de prejubilación a la plantilla llegada una determinada edad, el **final de la trayectoria laboral** se fija en torno a los 60 años:

*«...con 60 años empieza a ser mayor para ejercitar algunas funciones, también se necesita gente más agresiva y flexible, y lógicamente la agresividad se pierde con la edad» [E9].*

*«...causamos bajas a los 62 en secciones penosas, depende de como llegue cada persona, en el resto entendemos que la edad de 65 años, en circunstancias normales puede ser normal» [E33].*

Allí donde no se ha producido una reconversión industrial, que generalmente se ha llevado a cabo a través de la expulsión de los trabajadores de mayor edad, existe una **preocupación por el envejecimiento demográfico** de la plantilla, por lo que se plantea la necesidad de rejuvenecer a la misma. Puede hablarse de una **gestión preventiva de la edad**, en el sentido de que hay una preocupación por conseguir una pirámide de población equilibrada:

*«...es un tema que estamos empezando a estudiar, porque vemos que toda nuestra plantilla va a envejecer a la vez, o sea no tenemos una serie de escalas, sino que todo el grueso entraron en una serie de años, y todos prácticamente de la misma edad... es decir, nos vamos a encontrar en un momento dado, con que el envejecimiento va a ser de golpe, y es un problema» [E38].*

*«Procuramos cuidar la pirámide de edad, de forma que no nos coincida siempre en una edad un volumen muy importante que en un momento determinado te pueda hacer un agujero... procurar que la pirámide de edad sea un poco equilibrada... que tenga sus dientes, pero que no haya mucha disparidad» [E33].*

La gestión de la edad, sin embargo, se vuelca a menudo, como han dado muestra las empresas en los procesos de reconversión sobre los trabajadores mayores, como el primer **recurso para resolver situaciones de crisis**:

*«...en un momento te puedes encontrar con un volumen de personas que adelantando la jubilación un par de años, pues sales de esa crisis, suponiendo que tengas un exceso de personal... con una plantilla joven, ante cualquier crisis estás totalmente cogido, y de esta manera tú sabes que a partir de aquí me puedo ir liberando» [E33].*

Ante la situación planteada de este tipo de empresas, las prácticas desarrolladas se concretan en los siguientes aspectos:

Con el objetivo de **rejuvenecer la plantilla**, uno de los criterios fundamentales utilizado en la contratación es la juventud. Aunque aparentemente no se fije un límite de edad para la contratación, éste funciona, debido a que las subvenciones para la contratación de **menores de 30 años** han animado a la contratación de jó-



venes. El límite también está vinculado al incremento en los requisitos de formación básica; en la medida en que las condiciones del mercado se lo permiten, se buscan perfiles de formación profesional de base. Este hecho supone una importante restricción a la contratación de las personas de mayor edad:

«es difícil encontrar un FPII de 50 años, y tienen menor facilidad para la adaptación a los cambios» [E7].

La contratación no obstante se realiza en varias de estas empresas a través de una **plantilla flotante de eventuales**, con la que cuentan en determinadas épocas de aumento de la producción para hacer frente a la situación; se trata, según señalan, generalmente de jóvenes menores de 30 años, que se van incorporando a la plantilla de la empresa, en el proceso de renovación de la misma.

La **formación continua** que se ofrece, en principio se da en las mismas condiciones a todos los trabajadores; sin embargo, los empleadores dicen detectar cierta resistencia en los trabajadores a medida que avanza su edad. Se trata de una formación orientada al desarrollo del puesto de trabajo, y en todo caso a fomentar una pequeña rotación entre los trabajadores:

«No se tiene en cuenta la edad... lo que pasa es que no se puede forzar a una persona a dar un curso, los cursos son de libre asistencia y hay gente que no va (...), sí siempre hay problemas con gente de más edad» [E27].

«...se está formando para que los puestos sean polivalentes, hasta ahora uno estaba trabajando en X toda la vida, y no sabía hacer otra cosa más que estar en esa máquina; se está intentando rotar para polivalecer los puestos» [E6].

Este discurso, que culpabiliza a los trabajadores mayores por su *resistencia a la formación*, parece legitimar la ausencia de una formación específica orientada a la adaptación de estos trabajadores a los posibles cambios en la empresa. Sólo el desarrollo de la formación dentro del horario de trabajo, lo cual no se produce en muchas empresas, garantiza que ésta, en la medida en que así se convierte en obligatoria, alcance a todos los trabajadores.

En estas empresas con duras **condiciones de trabajo**, éstas intentan cuidarse en la medida de lo posible, dando la posibilidad a algunos trabajadores de cambiar de puesto en función de su capacidad funcional para realizar determinadas tareas. Este proceso, dada la situación de las empresas, no siempre es fácil:

«(ante los trabajadores con problemas) hay un problema de ubicación, porque no tenemos todos los puestos de trabajo que quisiéramos... se hace por supervivencia (...) aquí no se cuida nada, nadie se ha planteado cambiar al que lleva trabajando a turnos toda su vida.. aquí no hay más puestos y no es fácil cambiar de puestos, ni tiene sentido hacerlo con uno de 50 años» [E11].

El sistema de promoción fomentado, tiende a buscar los candidatos a la misma en principio dentro de la empresa. A veces incluso se plantea la promoción como un premio a la antigüedad y afinidad a la empresa.

Ante el importante peso que posee la **antigüedad** en la retribución de los trabajadores y el alto coste que ello supone, se plantea una doble situación en la empresa: la conservación de los derechos adquiridos por los trabajadores, y la intro-

ducción de nuevos mecanismos retributivos más relacionados con el desarrollo de los puestos de trabajo, e incluso la polivalencia para las nuevas incorporaciones. Aunque aparece en el discurso de los empleadores este deseo de fomentar la polivalencia entre los trabajadores, la resistencia que dicen encontrar, especialmente entre los trabajadores de más edad, parece convertirse en un obstáculo para la empresa; de ahí también la preferencia por la incorporación de personal más joven:

«...aquí cada uno tiene su cultura y su idiosincrasia, y cada persona piensa que lo que hace ella tiene que ser de ella... cada persona en su puesto cree que es titular de ese puesto, aquí ha habido problemas de ese tipo» [E27].

Como antes señalábamos, la tradición de la utilización de las medidas de **salida anticipada de los trabajadores mayores** ante situaciones de crisis, se ha consolidado incluso en aquellas empresas que no han atravesado procesos de reconversión. En estos casos los mecanismos no afectan a todos los individuos en función de su edad, sino que se plantean atendiendo a la capacidad funcional para el desarrollo del trabajo y a la penosidad de las condiciones de trabajo a que se ven expuestos. Por ejemplo, se articulan medidas de incapacidad para aquellas personas que puedan presentar limitaciones físicas más fuertes, y se negocian bajas incentivadas a partir de los 62 años allí donde las condiciones son más penosas. En el resto de situaciones, se intenta conservar la plantilla hasta los 65 años.

El **efecto fin de carrera**, propiciado por un entorno en muchos municipios, en que toda una generación ha salido de forma anticipada del mercado laboral a través de medidas negociadas «*arrastra al resto de trabajadores de la zona*» [E33], que incluso se ven discriminados si nos les ofrecen la posibilidad de salir en buenas condiciones económicas como lo hicieron antes sus compañeros [E24].

En aquellas empresas, en que a pesar de la reconversión previa, se plantea la necesidad de seguir amortizando puestos de trabajo y reducir la plantilla, el criterio transversal utilizado para ello es la edad. Este proceso se legitima como la **solución menos traumática, consensuada** entre todos los agentes sociales, que es incluso regulada por el convenio colectivo:

«...(en la regulación del 92) todo el que cumplía 55 años se jubilaba (...) las centrales no estaban de acuerdo que se aplicara a unas personas y a otras no, fue por eso que cogió a todos, aquí lo único que se veía era si ya tenía una edad (...)ahora estamos con prejubilaciones, algunas veces a los 58 se llegan a acuerdos puntuales (...) en el convenio hay un acuerdo y es que la gente que llega a los 60 años tiene una posibilidad de prejubilación cuando hay un acuerdo con la empresa y entonces tiene una compensación económica para jubilarse» [E27].

#### D) Gestión de las nuevas competencias

En este grupo se situarían las empresas que han hecho suya la llamada *gestión por competencias* como modelo de gestión de los recursos humanos, para hacer frente a los retos de la competitividad en su entorno productivo (E10, E37, E4, E34, E3, E2, E22). Se trata de una gestión que atiende prioritariamente a los criterios

que impone una gestión flexible de la mano de obra, que fomenta la **polivalencia**, a través de un nuevo esquema de delimitación de las *competencias* vinculadas a actitudes o a una nueva cultura del trabajo que garantice la adaptabilidad, ductilidad, movilidad, etc.. Las características que delimitan la empleabilidad se refieren fundamentalmente al nuevo **saber-ser y estar** necesario en el esquema de actuación de este mundo productivo, concretado en una serie de demandas referidas especialmente a nuevas actitudes ante el trabajo.

Aglutina empresas de **gran dimensión** pertenecientes a sectores industriales tradicionales: multinacionales del automóvil y el caucho instaladas en el País Vasco en los años 60, otras de tamaño medio pertenecientes al renovado sector de la máquina-herramienta, y grandes entidades financieras.

Se trata de un grupo de empresas en fase de **expansión y crecimiento**, que han emprendido un importante proceso de cambio en la organización de la producción en la última década («*de una organización taylorista a una organización función-producción*»), así como en la gestión de los recursos humanos. Son empresas de cierta antigüedad, que se han enfrentado, y aún todavía algunas de ellas se enfrentan, a situaciones de **sobredimensionamiento de la plantilla**, y a la necesidad de amortizar muchos puestos de trabajo o a reorientar otros. Con este objetivo han utilizado planes sociales para dar salida a trabajadores que ocupaban los puestos más tradicionales, y en la actualidad tienen fijados **acuerdos** para facilitar la salida anticipada de los trabajadores a partir de los 58 ó 60 años. El discurso legitimador de este tipo de medidas es muy claro:

*«...ante una estructura muy pesada es necesario ir a planes sociales e industriales, donde hemos ajustado la plantilla hace unos años a través de jubilaciones anticipadas, de forma no traumática, para adecuar el número de personas a las necesidades» [E10].*

*«...desde el 93 la dirección fue clara, dijo que apostaba por hacer planes de pre-jubilación y quedarse con la gente joven, que tenían un grado de formación relativamente alto... seguimos en esta línea» [E3].*

La *gestión de competencias* es presentada como el resultado de un **cambio cultural** de gran envergadura en la empresa, que plantea la necesidad de **cambio generacional** de unos trabajadores socializados en una cultura del trabajo muy diferente. Este tipo de empresas buscan fuera una serie de competencias o perfiles profesionales, que les resulta en teoría de difícil reproducción dentro de ellas; este perfil de nuevas competencias responde generalmente a la definición de una persona joven, tal y como evidencian los datos de las contrataciones efectuadas en el último año, y por la imagen que se proyecta en su búsqueda.

En este sentido, el **rejuvenecimiento de la plantilla**, se plantea como un reto fundamental. Legítima esta idea el hecho de que la mayor parte de los empleados se refieren a la pirámide de su plantilla, como una pirámide «*desplazada hacia arriba*», con unas medias de edad, que se sitúan entre los 40 y 50 años.

En el sector industrial nos topamos con un conjunto de empresas, en que la mayor parte de la plantilla realiza trabajos en la cadena de producción; se trata de puestos de trabajo de **baja cualificación** en la mayor parte de los casos, que requieren de un periodo de aprendizaje muy corto, que se desarrolla en el puesto de

trabajo. Por ello, en este tipo de empresas la experiencia no es un valor reconocido; al contrario de lo que sucede con la formación, la cual se valora de forma creciente, a pesar de los bajos requisitos de formación para el desarrollo de este tipo de trabajos. La **formación** es un valor en alza, por lo que comporta de aptitudes, capacidad de aprendizaje y adaptación a los posibles cambios.

La demanda cada vez mayor de un perfil comercial, especialmente en el sector financiero, está relacionado también con el requerimiento de nuevas competencias referidas al *saber-ser* y *estar*, a esta demanda creciente de flexibilidad.

El **incremento de la flexibilidad** demandada a la plantilla, se concreta en un incremento de la polivalencia, la rotación entre los puestos, la movilidad funcional y geográfica, el aumento de la autonomía de los trabajadores, y el desarrollo del trabajo en equipo. El cambio en la organización del trabajo ha supuesto el paso de la especialización al *enriquecimiento de los puestos*, cada vez más complejos, a la organización en áreas multifuncionales.

El **incremento de capital humano** es una de las premisas del proceso de expansión que experimentan estas empresas. El proceso de selección se coordina desde un proceso de *ingeniería contractual*, en la búsqueda del menor coste posible. La política adoptada se orienta al aprovechamiento de las subvenciones a la contratación de los menores de 30 años, y al agotamiento de las medidas para la contratación eventual. La continuidad que garantizan a su plantilla estas empresas se concreta en la búsqueda de personas con un amplio **potencial de vida laboral** por delante —la cual alcanza su fin, como luego veremos en torno a los 58/60 años.

La actual **situación del mercado de trabajo** condiciona el *poder social de negociación* de los trabajadores. En sectores como el de la máquina-herramienta, los empleadores manifiestan cierta justeza y problemas a la hora de encontrar profesionales con unos niveles mínimos de formación:

«...estamos pensando en traer personal, importarlo, tenemos dificultades, FPI, no hay» [E37].

En el sector financiero sin embargo, donde las nuevas contrataciones son de personas con titulación superior, no tienen problemas de disposición de personal, salvo en lo que se refiere al perfil comercial. La **formación** necesaria para la adaptación al puesto en todos los casos se produce **dentro de las empresas**; sin embargo, y sobre todo en las empresas del sector de la máquina-herramienta éstas consideran la formación profesional una asignatura pendiente. Las grandes multinacionales no padecen ningún tipo de problemas a la hora de sustituir al personal más veterano por jóvenes, con unos niveles de formación de partida mayores y otra cultura del trabajo.

Los trabajadores mayores poseen en este grupo de empresas una **imagen ambivalente**, que tiende a desvalorizar esta figura. Son definidos por contraposición a la juventud, aludiéndose a sus mayores restricciones físicas, la tendencia a la acomodación al puesto, y su menor capacidad de aprendizaje; las **cuestiones actitudinales**, de dos generaciones con diferentes culturas del trabajo, son el primer aspecto por el que los trabajadores de edad avanzada son desacreditados. Las nuevas demandas parecen no encontrarse en la generación de trabajadores veteranos:

*«Mayor es por formación básicamente y no edad, una persona que entró en la empresa con pocos años, que se les especializaba en una cosa y hacían eso durante bastante tiempo (...) personas con 30 años de vida laboral, que no es ya una falta de formación básica, sino que entraron para otra cosa... hablo de una generación que entraba con otras perspectivas y que el tipo de perfil que se les pedía era otro, no tanto de capacidades (...) las personas jóvenes tienen mejor humor, y esa capacidad de agradar, cuando se vuelven viejas las personas no tiene ninguno buen humor» [E22].*

*«...hay una barrera generacional entre los 50 para arriba y 50 para abajo... es un abismo (...) a partir de cierta edad... lo que quiere es cada vez menos problemas ... lo que interesa es que no se le cambie el puesto de trabajo, no tenga que aprender nuevas tecnologías (...) la gente joven es muy abierta a aprender, con mucho interés, y con otras mentalidades mucho más abiertas» [E2]*

*«La gente joven es gente con mucha más ambición, sin esa rigidez horaria» [E34].*

La **naturalización de las diferencias por criterios de edad** se hace manifiesta en la medida en que se atribuyen por cuestión de edad una serie de características y actitudes negativas relacionadas con el empleo. Esta valoración estaría relacionada con el **efecto fin de carrera** derivado del adelantamiento del umbral de vejez frente al empleo:

*«Llega un momento en el mundo laboral, que una persona a partir de los 55 años baja en motivación, y aunque trabaja, no tiene ese aspecto positivo de cara al trabajo (...) es así... llega un momento en que se pierde esa ilusión, o que hay un cansancio mental que te impide tener ese empuje y esa garra que has tenido de joven» [E3].*

*«(Los mayores de 45) tienen algunas peculiaridades, que por eso fomentan a los mayores de 45, ante posibles bajas por enfermedad, desgaste físico (...) pero eso son cosas que todo el mundo sabe» [E4].*

En este sentido, la generación de **expectativas de salida anticipada** del mercado laboral, contribuye, a juicio de los empleadores a generar determinadas actitudes negativas hacia el empleo, sobre todo a la desmotivación:

*«(Las prejubilaciones) crean una expectativa que es terrible... aquí nadie piensa que se va a jubilar a los 65 años... como todos se han jubilado a los 55, la gente empieza a pensar con 52 que le quedan dos años de trabajo y el esfuerzo que están dispuestos a hacer es terrible; (los mayores) normalmente estamos menos preparados que la gente joven... no desea adquirir mayores responsabilidades... puede estar cansado, la gente joven que viene está muy preparada, con ambición profesional, entonces con esa gente es con la que tienes que renovar» [E34].*

La definición del trabajador mayor atendiendo a una serie de **criterios funcionales**, nos remite de nuevo en este tipo de empresas a una imagen desvalorizada de esta categoría de trabajadores. Los aspectos más importantes considerados a este respecto son: las **restricciones físicas y la menor capacidad de aprendizaje**:

*«...con la edad van viniendo más achaques (...) hay un problema de restricciones físicas con el tiempo, que dificulta su ubicación en algunos puestos (...) tienen más di-*

*facultades para aprender a edad madura que a joven, en general cuando están acostumbrados a formarse la capacidad de formación no se pierde (...) la capacidad que tiene el joven para entrar en las nuevas tecnologías los veteranos no la tienen» [E10].*

No obstante, hay una serie de características que definen a estos trabajadores con muchos años de antigüedad, relacionadas con su **experiencia** y profesionalidad que les confiere una valoración positiva; imagen contrarrestada por las cuestiones actitudinales que se les achacan (menor capacidad de adaptación al cambio, menor disposición a las condiciones de empleo que exige la flexibilidad, etc.):

*«...la experiencia que atesora y los conocimientos técnicos es un bagaje muy importante; si su actitud es buena es perfecto» [E2].*

*«...son los trabajadores mayores los que más rendimiento sacan ... se ve que dominan la herramienta perfectamente, y que ahí la experiencia pesa (...) es gente que saca muy buen rendimiento en una máquina, pero que si le metemos a otra entonces baja mucho» [E3].*

La definición del **umbral de vejez en el trabajo** en este grupo de empresas está vinculado a una definición funcional, se marca una barrera cronológica, en torno a los 55 años, que legitimará las prácticas de desplazamiento y sustitución de los trabajadores de esta edad por jóvenes. La salida anticipada de los trabajadores llegada una edad avanzada se instala como tendencia:

*«...es difícil generalizar, pero creo que en el grado de tensión, tecnología, agresividad comercial, una persona de más de 55 años está más floja» [E34].*

Aunque el final de la carrera laboral está mediatizada por la imagen procedente de una **generación** de trabajadores, éste sigue adelantándose en el tiempo, debido a una situación en la que se siguen amortizando puestos de trabajo en aras de la mejora de la competitividad de las empresas. La capacidad de adaptación a los cambios de los trabajadores de edad avanzada podría mejorar en la medida en que estos se integren en dinámicas de formación continua, sean más polivalentes, tengan un nivel de formación de partida superior y estén habituados a responder a los requisitos que impone la flexibilidad:

*«...quienes dentro de 10 años lleguen a los 50 serán universitarios, gente que está más acostumbrada, ya no sólo por su formación básica, sino por la experiencia laboral a pasar de un sitio a otro y a adaptarse a diferentes cosas; luego yo creo que su vida laboral en este sentido se podría alargar... pero eso va contra la realidad, puesto que si hay una concentración de grupos o lo que sea, pues sobra gente y la manera menos traumática de hacerlo, y probablemente más eficaz, sea cortar por arriba (...) una persona de las que entre ahora, puede llegar perfectamente a los 65... es una discusión que tiene que ver con dos cosas: un exceso de mano de obra (...) y políticas demográficas (...), otra variable más interna es la capacidad, la flexibilidad de esas personas para adaptarse a las nuevas exigencias, los que se han ido jubilando no la tienen» [E22].*

En estas empresas hay una preocupación por la distribución de la pirámide de edad, que lleva a un intento de desarrollar una **gestión preventiva** al respecto. El

envejecimiento que supone la presencia de unas pirámides desplazadas hacia arriba, se plantea como un **problema demográfico** para la empresa, que quiere garantizar la renovación natural de su personal. La acumulación de personas que acumulan gran antigüedad, se plantea como un problema en la medida en que ello no permite nuevas incorporaciones, puesto que se estanca la plantilla, va creciendo vegetativamente y se crea una especie de «hongo»:

*«Nunca tenemos una estructura o pirámide que sea la deseada. Lo normal es que hubiese un rectángulo, que una gente vaya saliendo y otra entrando» [E10]*

*«Tenemos un personal relativamente mayor, con una alta media, y también el problema de que la antigüedad es bastante alta y eso significa acomodación al puesto y dificulta la polivalencia» [E3].*

La actuación de este tipo de empresas puede considerarse discriminatoria, en la medida en que los trabajadores de edad avanzada quedan fuera en determinadas áreas de la empresa, o constituyen el primer recurso sobrante en caso de expulsión.

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 económicamente favorables, como fruto de los planes sociales acordados en las grandes empresas, por jóvenes menores de 30 años en la mayor parte de los casos. Para ello se utilizan las diferentes modalidades de contratación que subvencionan la contratación de menores de 30 años, y se agotan las diferentes fórmulas de eventualidad que permite la legislación hasta que hacen formar a estas personas como parte de la plantilla fija. 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:

*«... (se busca) una persona que sea capaz de jubilarse con nosotros, capaz de evolucionar con su puesto de trabajo. Nunca se contrata pensando en lo que tiene que hacer hoy, sino qué cosas tiene que incorporar en el tiempo» [E10].*

*«Cuando prejubilamos gente, la sustituimos por debajo, no son procesos de amortización de plazas... aprovechamos para hacer un cambio cualitativo ... y ahora se demanda con productos muy sofisticados, de gente muy específica y cualificada para ello... todo este tipo de puestos los vas creando a costa de gente que prejubilas» [E22].*

Entre los requisitos que determinan la **empleabilidad** de los trabajadores desde el punto de vista de estas empresas, no se sitúa la experiencia, puesto que los diferentes puestos de trabajo requieren de un aprendizaje interno, que no lo da la experiencia en otras empresas. Mucho más interesante resulta en este sentido la **formación de partida**; se demandan niveles de formación superiores que garantizan una capacidad de aprendizaje y adaptación a los cambios, polivalencia; especialmente en las ramas técnicas en el caso de las multinacionales industriales, y de licenciados en el caso de las entidades financieras:

«...coger gente joven, que haya terminado recientemente los estudios, con pequeña experiencia (...) a nuestra cuenta sería formarle y adaptarle a nuestra forma de trabajo» [E3].

«...vamos hacia personas jóvenes, con poco recorrido profesional todavía, que ha acabado sus estudios» [E34].

Aunque no se reconoce la **discriminación por edad**, en la práctica funciona:

«...no es discriminación, pero la edad influye (...) si encontramos a uno de más de 40 que se ajusta al puesto se le contrata, pero si hay otro de 18 que puede hacer el mismo trabajo, prefiero al de 18» [E4].

«...no hay barrera de edad, sino por formación (FP) y modelo de contrato» [E10].

«...no he tenido nunca un baremo...hay veces que dices: éste qué majo es, pero qué mayor... cuando estás buscando un director dices: este tiene experiencia, pero si éste con las jubilaciones que estamos haciendo a los 54, si le quedan 10 años de vida» [E22].

La gente de edad avanzada con grados de cualificación quizá mayores tiene dificultades para acceder a puestos más elevados en la jerarquía, puesto que ello obstaculizaría la dinámica de evolución dentro de la empresa:

«Lo que nos gusta es que el que entre adquiera un poco la cultura de la empresa, las formas de hacer, y favorecer el proceso lógico interno de ascensos... si metes a alguien por arriba que les frena, estás impidiendo el ascenso a los que entran por abajo» [E22].

Con relación al tema de la **formación**, ésta se produce, especialmente en las grandes empresas, a nivel interno, y atendiendo a las **necesidades específicas de los puestos**. En este tipo de empresas son más conscientes de las dificultades de los trabajadores a medida que avanza su edad para desarrollar procesos de formación bajo las fórmulas tradicionales, por lo cual se plantea un tipo de formación más práctica:

«A nivel de taller la gente que más formamos es la gente joven, que sabemos tienen una mayor predisposición a entrar en estos temas... Hay formación teórica y práctica, y ésta va más orientada a personal de taller y con cierta edad» [E3].

Aunque la formación se ofrece a toda la plantilla en general, desde los departamentos de personal se dice detecta ciertas **resistencias** entre las personas de más edad, que dificultaría su proceso de reciclaje. Desde la empresa no se hacen como contrapartida muchos esfuerzos para motivar a estos trabajadores, sino que tiende a disminuir, en la medida de lo posible el nivel de exigencia hacia ellos:

«...formación abierta a todo el personal de nueva incorporación y los trabajadores... pero son muy poquitos los que voluntariamente, de los 45 a 50 años para arriba... la gente no quiere ya, se cree que ya es segura» [E2].

«...los mayores están más estables y no tienen esa formación de cambio de puesto y en funciones que no tienen tanta necesidad de formación... pero no se insiste demasiado, es un cúmulo de cosas... ellos mismos no se prestan (...) qué duda cabe que los mayores tienen más resistencia, pero es que también a los mayores les



*decimos menos... yo creo que es lógico, no le vamos a pedir al señor que está ya en declive que salga a la calle, no tiene ningún sentido... hay una mayor lentitud para aprender, pero es algo con lo que cuentas» [E22].*

La antigüedad pierde importancia en procesos como el de la **promoción interna**, en favor de la consideración de aspectos vinculados a la valoración del puesto de trabajo, como la actitud, las responsabilidades que se está dispuesto a asumir, la disponibilidad, el interés por la formación:

*«Los jóvenes tienen un mayor proceso de progresión, de ascenso, los mayores están más estables, no están subiendo, no cambian tanto de puesto, ellos mismos no se prestan a esa movilidad, porque no les apetece» [E22].*

El cambio cultural que se ha producido en estas empresas ha supuesto un cambio importante en las condiciones de trabajo, en la medida en que se ha **fomentado la rotación y polivalencia** de los trabajadores. Ello evita la obsolescencia de los trabajadores, antes especializados en un sólo puesto de trabajo, lo cual ha supuesto que éstos sean los primeros de los que se ha prescindido en épocas de crisis y reestructuración:

*«Antes se ascendía por antigüedad... ya era un mérito bastante claro (ahora) tú premias a la persona según el valor añadido que da y de sus capacidades con una categoría y una retribución (...) muchos de los pluses históricos se simplifican, y ahora tenemos un plus de polivalencia que permite contar a la empresa con cualquier persona para cualquier tarea que sea razonable, y se refleja incluso en el convenio» [E22].*

Se facilita la **reclasificación** para determinados trabajadores de edad, a los cuales se relega a puestos con menos esfuerzo físico o responsabilidades, adaptados a sus capacidades. En la medida en que se intenta ajustar a la persona a los puestos, tal y como se señala en alguna gran multinacional, se desarrolla una gestión preventiva, que delimita la definición de cada uno de los puestos y las trayectorias más deseables:

*«...a veces en gente en puestos de mucha tensión se le ha buscado un sitio donde la experiencia valga más y la tensión sea menor» [E34].*

*«... solemos hacer cambios del personal de montaje, pasarlo a cierta edad a mantenimiento» [E37].*

El mecanismo de salida más utilizado en estas empresas es el de las **prejubilaciones y jubilaciones anticipadas**. Éste instrumento fue utilizado para llevar a cabo los procesos de reconversión o reestructuración de plantillas y se ha instalado como política en este tipo de empresas, las cuales ofrecen a sus trabajadores llegada una determinada edad la posibilidad de jubilarse anticipadamente con una serie de compensaciones que varían según cada caso. Por ello, puede afirmarse que es el **criterio edad** el que de forma uniforme se ha utilizado, y se sigue utilizando en las empresas para posibilitar el adelgazamiento de su plantilla, y a su vez el rejuvenecimiento de la misma.

En ningún caso se ha producido una valoración de los puestos de trabajo, o una consideración a nivel individual en cuanto al desempeño de la actividad o el

puesto de trabajo. En unos casos se alude a que al tratarse de puestos en su mayoría de bajo nivel de cualificación y sin gran valor añadido, se trata de personas fácilmente sustituibles o incluso de puestos amortizables:

*«...cuando una persona cumple en la línea de los 60 años o tiene algún tema puntual, de alguna forma se negocia individualmente (...) tenemos un pacto con la parte social y obedece a una escala a partir de los 60 años; tampoco obligamos a nadie a que se vaya con 60 años, pero está establecido en la banda de 60 a 65 años» [E37].*

*«Cada año se va llamando a gente a partir de 58 años (...) son cuestiones personales: como se encuentran, la salud, si tienen ganas e ilusión por trabajar» [E4].*

La transmisión de los conocimientos o el posible *saber-hacer* que pudiera perderse con la expulsión de estos trabajadores, se desarrolla durante el periodo de los dos o tres años en los que se produce la sustitución.

En el caso de las empresas de mayor tamaño, la reducción de plantilla durante los periodos de crisis a partir del criterio edad, se legitima con el argumento de producir *«bajas no traumáticas»*. La continuidad de este tipo de políticas, que se sigue realizando a través de expedientes de regulación de empleo y de bajas incentivadas de las personas a partir de los 58 años, se legitima por un lado, por el deseo de los propios trabajadores y por otro lado, por su apuesta por reclutar a gente nueva y más joven como contrapartida. Se plantea como un **logro social**, que supone además el reparto de trabajo en beneficio de los más jóvenes:

*«...nosotros prejubilamos, no tanto, porque pensamos que hay un sector que es improductivo, sino porque necesitamos perentoriamente que entre gente joven de continuo... Ha habido gente que eran profesionales extraordinarios y se van, no porque sean malos, sino porque tienen que entrar buenos, y lo que no hemos hecho es elegir al que no nos sirve, porque eso tiene consecuencias fatales, se hace casi de manera indiscriminada a partir de los 55» (...) «sería distinto el comportamiento que tendríamos si no tuviésemos desempleo, es lo que está marcando esto, yo veo que una persona que se va con 55 años, lo normal, no es porque es un tío que no vale, es porque hay otro de 20 que tiene que valer y está pidiendo trabajo» [E34]*

El **contrato de relevo** en estas empresas se plantea más interesante para aquellas empresas en que no cuentan con planes sociales para realizar la sustitución, es decir, las pequeñas empresas. En estos casos resulta una medida de gran interés, para poder realizar la sustitución de toda una generación por personas más jóvenes y cualificadas.

## **E) Gestión de mercados internos no cualificados**

Agrupamos en este último tipo un conjunto de **pequeñas empresas** del sector industrial (química, papel y productos metálicos) (E30, E32, E18, E39). La característica que les une, es que se trata de empresas dedicadas a la fabricación de productos finales, cuyos puestos de trabajo tienen en su mayoría una **cualificación baja**; se trata de peones que realizan un trabajo especializado en la cadena de

producción. En estas empresas la cualificación se adquiere en el desarrollo del trabajo, en el **mercado interno** surgido en las mismas, en las cuales se genera un know-how, vinculado a una maquinaria muy específica. Algunos de los puestos de trabajo requieren sin embargo de períodos de adaptación más largos, que pueden llegar a los dos años:

*«...no es un trabajo que requiera... hombre la mínima experiencia, un mes o dos, y a partir de ese momento ya está... de hecho la gente que entra nueva, comienza en un grupo inferior, y a los seis meses ya se considera que tiene la suficiente experiencia y pasa al siguiente grupo (...) algunos puestos más especializados, que no se adquiere con una FP o similar, es algo que se aprende ahí» [E32].*

La organización de la producción tiende sin embargo a fomentar la **polivalencia y la rotación** de los trabajadores entre los puestos, es decir, se fomenta la movilidad funcional. Los trabajadores en estas empresas deben soportar **duras condiciones de trabajo**, aunque no se trata de un trabajo físicamente penoso, pero sí repetitivo, mecanizado, que exige un esfuerzo físico y que se desarrolla en un entorno duro.

La pirámide de la mayoría de ellas es relativamente **joven**, la media de edad se sitúa entre los 35 y los 45 años. En la actualidad se encuentran en una situación de mantenimiento de la producción o en expansión. Su planteamiento de incremento de los recursos humanos pasa por la búsqueda de personal con un potencial de desarrollo de su vida laboral en la empresa.

Estas empresas no parecen encontrar problemas a la hora de abastecerse de personal para cubrir sus necesidades. Algunas de ellas incluso **recurren a otros sectores** como el de la construcción o la maquinaria naval, para reclutar a personal habituado a duras condiciones de trabajo, ofertándoles una mejora de las mismas en estas empresas.

La imagen generada en torno a la categoría de los trabajadores mayores es una imagen negativa, que se deriva de la interacción de varios efectos. Por un lado puede hablarse de una **naturalización de las diferencias** basadas en la edad; en este sentido se alude al menor rendimiento y a la deteriorada salud, relacionada con el absentismo, e incluso vinculadas a cuestiones actitudinales:

*«...tú vas por la fábrica y lo ves, la gente mayor va a otro ritmo que la gente joven, es lógico, uno de 20 años va a andar mucho más ligero que uno de 50» [E32].*

*«...dentro de los mayores, las bajas por enfermedad, por accidentes, más que eso yo entiendo que son enfermedades profesionales, que en muchos casos se suelen producir a esa edad, 43 a 47... son las edades en que se produce un mayor absentismo dentro de la empresa» [E30].*

*«Es una cuestión de edad, la persona joven está con ganas, tiene todo un mundo por delante, de posibilidades, de expectativas de ilusiones y conforme es mayor esas ilusiones van desapareciendo... Es la edad, no la formación» [E39].*

El **efecto fin de carrera** también está presente en la imagen construida por los empleadores en torno a la figura de los trabajadores mayores. La visión de unos trabajadores cuya vida laboral futura se acorta anticipadamente legitima en su discurso ciertas prácticas de gestión en la empresa (formación, por ejemplo), en que

les dejan de lado. La desmotivación y la falta de ilusión en los últimos años de la vida laboral, dicen hace aparición en estos trabajadores, cuyos contemporáneos han salido anticipadamente del mercado laboral:

*«La posibilidad de formarlos en la polivalencia existe al principio, en los primeros años de su entrada al mundo laboral, luego una vez que se asienta y domina el trabajo en toda su dimensión, están perfectamente ubicados en la empresa... conocen sus derechos, obligaciones, ya dicen: yo ya no quiero nada más... luego ya con 40 años ya no les compensa prácticamente aprender, y prefieren la rutina (...) el miedo empieza a florecer, y la comodidad con 50 años... olvidémoslos, no hay un polivalente» [E39].*

*«...a medida que la gente es mayor es más reacia a hacer cursos o a salir de su rutina diaria (...) la inmensa mayoría, te diría yo que de los 45 para arriba les importa un bledo» [E30].*

Las **diferencias** que establecen los empleadores son también **generacionales**, de dos cohortes de edad que han vivido condiciones de empleo y de trabajo muy diferentes, que han dado lugar a culturas del trabajo también muy diferentes; y con unos niveles de formación a gran distancia, que en la actualidad resultan muy funcionales para la empresa. La generación a la que pertenecen los ahora trabajadores de edad avanzada, son caracterizados como una generación con bajo nivel de estudios, que empezó muy pronto a trabajar, sin posibilidades de reciclaje, anquilosada en determinadas cualificaciones, y menos motivados que los jóvenes:

*«...hay una falta de motivación y cualificación, quizá porque pueden pensar que dentro del trabajo que realizan tienen un techo, no tienen posibilidades de desarrollo profesional» [E30].*

La **vida laboral** de los trabajadores en este tipo de empresas se determina en función de un **criterio funcional**, es decir, teniendo en cuenta la capacidad de adaptación de los trabajadores a las exigencias de las empresas. No obstante, se fijan los 60 años, como edad en torno a la cual el descenso del rendimiento serviría para la empresa para fijar un límite a la vida laboral de las personas:

*«...varía bastante, en función del puesto de trabajo. En lo que son puestos de fábrica, una persona con 55 años empieza a tener dificultades para determinados puestos, hay un componente manual en muchas de las funciones pues que con la edad afecta (...) En el resto, nada, ¿con 65 años?, qué mas da, si el trabajador está bien, la empresa no tiene ningún interés en que se jubile» [E39].*

*«...sí tuviéramos los procesos industriales que teníamos antes, con 40 años podía estar realmente agotada su vida laboral aquí y ya bastante tocado... pero ahora, como se ha automatizado bastante el proceso, esta persona que está próxima a la jubilación, tiene problemas de espalda y tal, pero está en un puesto de trabajo, ya no hay tanto esfuerzo físico ... y eso también ayuda a que la gente mayor tenga posibilidades aquí» [E32].*

En el ámbito de la **contratación** la edad figura como un condicionante clave; no se fija un límite de edad en concreto, pero en la práctica éste funciona, puesto que se proyecta una imagen sobre la juventud, sobre la que vuelca toda una serie

de capacidades y actitudes demandadas (motivación para el trabajo, gente polivalente, con más preparación, etc.), que por el contrario desaparecen a medida que avanza la edad. La diferencia generacional relativa a la cultura del trabajo en la que han vivido determina también sus prácticas:

*«¿Por qué contrato a uno de 20 y no a uno de 40? Porque pensamos que una persona de 20/22 tiene una vida laboral por delante amplia. Estimamos que todavía no tiene recogido el convenio por delante, cosa que uno de 40/45 depende de la vida laboral que haya tenido» [E30].*

*«...buscamos a gente que trabaje, que pueda acostumbrarse a los trabajos duros, y cuando ya pasan de los 30, has visto que algunos vienen ya muy quemados... y no vienen motivados (...) como no es un trabajo que requiera, hombre..., la mínima experiencia, entonces aquí preferimos gente más joven» [E32].*

*«...se busca gente más polivalente, que den juego» [E18].*

La formación no constituye un requisito importante, al igual que la experiencia, puesto que se trata de empresas en las que se han generado **mercados internos** de trabajo. Sin embargo, el fomento de la polivalencia se plantea más fácil con una plantilla más formada:

*«...los puestos exigen que la formación se produzca en planta, no buscamos profesionales de fuera, lo ideal son jóvenes de poca experiencia ... a los que se les da formación interna para que la asimilen» [E39].*

*«...en la medida de lo posible y siempre que tenga una formación más amplia, mejor. Es preferible contratar a FPII sin ninguna titulación, pero para el 90% de los trabajadores no es necesaria la FPII, nos viene bien porque la podemos utilizar luego en mantenimiento o lo que sea, pero no es una finalidad en sí» [E30].*

La incorporación del personal se produce a través de las contrataciones de tipo **temporal**, hasta agotar las diversas fórmulas, y posteriormente se produce la incorporación a plantilla de los jóvenes que mejor han respondido a los requerimientos de la empresa.

En cuanto a la **formación**, en estas empresas pequeñas, la formación continua es algo de reciente implantación. Se ofrece de forma voluntaria en la mayor parte de los casos. La visión de la actitud de los trabajadores a medida que avanza su edad, es de incremento de la resistencia a la misma, ante lo cual las empresas no adoptan medidas conducentes a superar esta barrera; e incluso supone en muchos casos dejar de lado a los trabajadores de edad avanzada. Normalmente las medidas de formación se aplican sobre todo sobre las nuevas incorporaciones.

Al igual que en otros tipos de empresas, la **promoción** se realiza desde dentro, atendiendo a criterios diferentes a la antigüedad: la realización del trabajo, la polivalencia y la calidad. En la medida en que la polivalencia se instaura como tendencia en la empresa, ello permite a los trabajadores promocionar en la empresa mientras desarrollan su carrera laboral en ella:

*«...conforme va pasando el tiempo, el trabajador, máxime existiendo la polivalencia, va asumiendo y conociendo más puestos de trabajo, se le hace capaz de dirigir equipos y supervisar el conjunto de puestos» [E39].*

Por tanto, una buena práctica en este sentido, es el **fomento de la rotación** de los trabajadores entre los puestos de trabajo, puesto que esto evita obsolescencias, y permite la **reclasificación**, es decir, que las personas puedan encontrar los puestos que se adapten a su capacidad funcional. Sin embargo, los empleadores señalan haber encontrado dificultades en este intento de hacer polivalente a la plantilla:

*«Hay gente que cuando le propones cambio de puesto de trabajo lo tienen como si fuese suyo... la gente no quiere cambiar de puestos de trabajo, únicamente cuando lo necesita, pero la gente es reacia a la movilidad funcional» [E30].*

Respecto a las salidas de las empresas, en aquellas en que la plantilla tiene un importante contingente de población madura, y en que la renovación demográfica se plantea como uno más de sus retos, se ha instalado la tendencia a ofrecer a sus empleados la salida anticipada de la empresa en torno a los **60 años**. Incluso se ofrecen **planes de prejubilación** consensuados con los agentes sociales, o que aparecen regulados por el convenio, y que se plantean como un derecho. Tal y como presentan estos planes ambas partes, empresas y trabajadores parecen en su mayoría de acuerdo en su aplicación. En otros casos de incapacidad, la empresa incentiva la salida del trabajador mayor, y se llega a un acuerdo para conseguir la invalidez:

*«No hay nadie de más de 60 porque toda la gente se ha marchado voluntariamente (...) la empresa no presiona lo más mínimo para que se marche o no, es voluntad de cada cual» [E30].*

## CRITERIOS

	A) Gestión conservadora del conocimiento a.1) G. Preventiva	B) Gestión en función de la diversificación y el cambio productivo	C) Gestión del envejecimiento y la ambigüedad	D) Gestión de las «nuevas competencias»	E) Gestión de mercados internos no cualificados
Imagen de trabajadores mayores.	Positiva	Ambivalente	Ambivalente a negativa	Ambivalente a negativa	Negativa
Umbral de vejez	Edad cronológica	Criterio funcional-individual	Edad cronológica, criterio funcional	Adelantamiento (efecto fin de carrera)	Adelantamiento (edad funcional)
Gestión de la edad	Gestión preventiva	Ausencia preocupación	Renovación natural	Renovación generacional	Renovación natural y falta de previsión

## MUNDOS PRODUCTIVOS

### Sistema de convenciones

Cultura organizacional	Mercado interno. Generación valor añadido (factor estratégico)	Alta cualificación, y know-how. Valora competencias personales	Trabajo especializado, baja cualificación	Mercado interno. Valor del saber-estar. Cambio cultural	Mercado interno. Trabajo no cualificado
Acuerdos sociales	Inexistentes	Tradición de pre-ju- bilación y posibili- dad puntual actual	Algunos tradiciones pre-ju- bilaciones	Convenio de pre-ju- bilaciones	Posibilidad de negociación individual
Valor antigüedad	Reconocimiento, en disminución	Reconocimiento	Reconocimiento, en disminución, alto coste	En disminución	Reconocimiento, alto coste

A) Gestión conservadora del conocimiento a.1.) G. Preventiva		B) Gestión en función de la diversificación y el cambio productivo		C) Gestión del envejecimiento y la antigüedad		D) Gestión de las «nuevas competencias»		E) Gestión de mercados internos no cualificados	
<b>Condicionantes técnico productivos</b>									
Retos económicos		Mantenimiento o expansión		Expansión y crecimiento		Diversificación, expansión y amortización de puestos		Desde el mantenimiento a la amortización	
Incorporación nuevas tecnologías		Cambio continuo		Sin cambios		Cambio constante		No cambio relevante	
Pirámide de edad		Equilibrada, algo envejecida		Equilibrada		Equilibrada y con gran antigüedad		Envejecida	
Especificidades técnico-productivas		Largo periodo de adaptación		Largo periodo de aprendizaje		Componente relacional importante		Profesionales de oficio. Hacia la polivalencia	
<b>Poder social de negociación</b>									
Adecuación sistema formación		Falta de profesionales. Mercado interno		Falta de profesionales de oficio		Adecuación (alta cualificación)		Demanda más formación que la necesaria	
Disponición mano de obra		Escasez		Gran escasez profesionales		Disponibilidad		Disponibilidad	
Proceso de trabajo		Especialización y tendencia a rotación. Trabajo físico		Especialización y duras condiciones de trabajo		Polivalencia y flexibilidad		Duras condiciones, trabajo no cualificado y especializado	
								Falta de profesionales y resto disponibilidad	
								Adecuación	
								Disponibilidad	
								Fomento rotación y polivalencia. Duras condiciones trabajo	



## Prácticas

a) Contratación	Valora experiencia. Edad no está presente	Restricción jerarquía por edad. Valora experiencia Escasa	Renovación: jóvenes y alta formación Reciclaje toda plantilla	Rejuvenecimiento y gente más preparada Para desarrollo del puesto de trabajo	Potencial futuro y rejuvenecimiento Deja de lado mayores de 50	Jóvenes con potencial de futuro Dejan de lado mayores de 50
b) Formación	Transmisión conocimientos	Valor de la antigüedad	Plan de carrera. Reclasificación	Promoción interna	Reclasificación. Evaluación de actitud	Promoción en función de la polyvalencia
c) Condiciones de empleo	Promoción con experiencia	Fórmulas individuales	Prejubilaciones selectivas	Mayores: recurso ante la crisis	Pacto prejubilaciones. Edad criterio transversal	Posibilidad prejubilación a partir de 60
d) Salida	Error prejubilación; a nivel individual	Grandes y pequeñas	Mediana y gran empresa	Medianas y grandes empresas	Grandes y medianas empresas	Pequeñas y medianas empresas

## Características y empresas

Medianas	Ariazgo local y paternalistas	Construcción y servicios intensivos en mano de obra	Servicios e industria de alto valor añadido	Industria tradicional productos finales (alimentación, metal, vidrio, etc.)	Multinacionales del automóvil, banca y máquina-herramienta	Industria tradicional de transformación (papel, química, metal)
Metal y productos finales	E: 23, 16,5, 12, 19	E: 36,25,26,29,14, 17,15,40,20,13,28	E: 21,31,8,1,35	E: 38,7,33,6,9,11, 24,27	E: 2,3,37,22,34, 4,10	E: 30,32,18,39

(1) Código asignado a cada una de las empresas que forma parte de cada una de las categorías.

### 3. VALORACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO POR PARTE DE LAS EMPRESAS

En este apartado pretendemos poner en relación las prácticas desarrolladas por las empresas, con algunas de las medidas puestas a disposición por las iniciativas públicas.

En un momento de debate en torno al reparto del empleo, en que el envejecimiento demográfico se plantea como un problema en todas las sociedades europeas, se firma en el País Vasco el *Acuerdo sobre el empleo* (15 de enero de 1999). Uno de los acuerdos que engloba éste, suscrito por todos los agentes sociales, es el *Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas*, el cual tiene como objetivo establecer «el marco de condiciones en el que habrán de realizarse los acuerdos sobre retiro de personal en edad próxima a la jubilación y su sustitución por personal de nueva contratación». Con este objeto desde el Gobierno Vasco se ha fomentado una **nueva modalidad del contrato de relevo**, que aunque a efectos administrativos forma parte del nacional, se aparta del trabajo a tiempo parcial, estableciendo la retirada total del trabajador mayor de 60 años y la incorporación a tiempo completo del relevista, con el compromiso de un contrato fijo antes de cinco años. Este contrato está subvencionado con cuantiosas ayudas.

Durante los primeros nueve meses del año 2000 se han firmado 430 contrataciones de la modalidad vasca del contrato de relevo (*El Correo*, 23 de noviembre de 2000), mientras son 417 los firmados correspondientes a la modalidad estatal.

En las entrevistas con los empleadores, realizadas durante la primera mitad del año 2000, preguntamos a éstos por su valoración sobre el contrato de relevo, y su utilización o posible utilización en un futuro inmediato.

La primera constatación a este respecto es la **falta de información** existente en muchas de las empresas entrevistadas, y cierta confusión entre la modalidad estatal y la vasca; en muchas ocasiones se refieren por ello indistintamente a una u otra modalidad.

En rasgos generales, podríamos señalar **varias tendencias** en la actitud mostrada por las empresas: por un lado se encuentran aquellas con una plantilla relativamente joven, con un escaso volumen de trabajadores susceptibles de acogerse a esta modalidad de contratación de relevo, y que apenas se hacen eco de él (E1, E5, E28, E34, E32); por otro lado, se situarían algunas empresas, generalmente de gran tamaño, que prefieren utilizar otras vías internas para la sustitución y renovación de su plantilla en caso de ser necesario, y aquellas que realizan una valoración negativa del contrato de relevo a diferentes niveles; en tercer lugar, se encuentran un grupo de empresas, generalmente de pequeño tamaño, para las cuales el contrato de relevo se presenta como una iniciativa de gran interés; y por último se situarían aquellas empresas que se encuentran en proceso de valoración de este tipo de iniciativas y que no muestran una actitud clara (E18, E4, E21).

Uno de los argumentos utilizados por las empresas que señalan no tener interés en utilizar este modelo de contratación para renovar su plantilla, es el de contar con **planes sociales alternativos** de prejubilación, que les permite ajustar el volumen de plantilla cuando les es necesario, sin necesidad de recurrir al contrato

de relevo, frente al cual manifiestan su indiferencia. Este es el caso de las grandes multinacionales y el sector financiero (E10, E22, E39).

Son varias las argumentaciones esgrimidas que suponen una **valoración negativa** del contrato de relevo:

Uno de los argumentos más utilizados respecto a las dificultades para la aplicación del contrato de relevo (que en este caso haría referencia a la modalidad estatal), es el problema de la **organización y coordinación del tiempo de trabajo** que deben desarrollar simultáneamente el relevista y el relevado. En un tipo de empresas industriales, en que el trabajo se desarrolla de forma continua, supone una dificultad organizar el relevo en el puesto de trabajo, puesto que se generan ciertos vacíos o **discontinuidades** en el ejercicio del trabajo, que consideran disfuncional:

*«...cómo se organiza el 23% mínimo del tiempo que el que se va ha de permanecer en la empresa... lo ideal sería agruparlo, pero en teoría tiene que ser diario» [E16].*

*«...no tenemos ningún interés..., no nos gustan los condicionamientos, no le vemos nada interesante, no queremos esos condicionantes de dos personas, no le vemos nada de positivo, ni para el entrante, ni para el saliente. Nosotros no paramos, trabajamos en proceso continuo, no podemos tener dos trabajadores al mismo tiempo, para la organización sería pernicioso» [E33].*

*«... es complicadillo, no es muy real... tampoco es tanto chollo, porque sólo se jubila en parte de la jornada, y es difícil que alguien quiera jubilarse sólo en parte» [E11].*

*«...lo hemos analizado, pero no lo hemos utilizado aún. En algunas categorías profesionales no habría ningún inconveniente (no cualificados, peones), en otros niveles sería más problemático, porque tienen unas categorías sobredimensionadas ..., si alguien de esa categoría se acoge al contrato de relevo, tendría que contratar una persona de similar categoría, entonces no tendría cabida» [E30].*

*«...no nos vale, puesto que tenemos que compartir un puesto de trabajo, y nos encontramos con un vacío, y no nos podemos permitir ese lapsus de tiempo... no tienes ni a uno ni a otro» [E8].*

La obligación del **mantenimiento de la plantilla** durante un periodo de tiempo determinado, y de **hacer fijos** a los mismos, se plantean como condicionantes negativos, los cuales no están dispuestos a aceptar:

*«...estamos analizándolo, pensamos que no tiene mucha efectividad, no estamos muy convencidos del tema (...) el contrato del Gobierno Vasco hemos visto que es más desfavorable que el que hay a nivel estatal, porque te condiciona más, te dan una subvención, pero eso te obliga a mantener la plantilla durante 3 años (...) y luego habría que analizarlo en determinados puestos, hay algunos en que podría ser viable, y en otros no (...) igual nos lo replanteamos con el contrato de relevo, más a nivel estatal» [E37].*

*«...si una persona de 62/64 está funcionando bien no hay porqué proponerle nada... y luego adquirir un compromiso de indefinido para la relación nueva tampoco nos parece atractivo» [E29].*

Algunas empresas señalan que el contrato de relevo supone un **coste económico** para la empresa que no parecen estar dispuestos a asumir:

*«...es muy reciente, hay contactos con el comité que lo recuerda; es interesante en puestos con continuidad, pero aún hay un coste para la empresa» [E9].*

*«...se estudió.. lo que ha quedado no es lo mismo y no ha tenido éxito, no ha gustado... no se ha replanteado, por los temas económicos, no salen los números» [E38].*

El argumento señalado por la mayoría de las empresas del sector de la **construcción**, viene dado por las propias características del mismo; es decir, la **falta de continuidad** de los trabajadores dentro de una misma empresa del sector y su gran movilidad, lo cual impide plantear siquiera este tipo de contrato de relevo, exceptuando algunos casos de empleos más cualificados y de carácter fijo en la empresa. La falta de profesionales cualificados en el sector hace que las personas de edad avanzada sean muy valoradas en este área, con lo cual se intenta alargar su vida laboral al máximo:

*«...la gente no es partidaria, está bien instrumentado... quizá a nivel de personal técnico cualificado pudiera ser... pero el de obra es un tema dificultoso... lo veo problemático» [E26].*

Por último, se sitúan aquellas empresas que señalan el contrato de relevo como una de las **medidas más interesantes** para propiciar la **renovación y rejuvenecimiento** de la plantilla, pero desde un planteamiento que hace hincapié en la virtualidad que supone la posibilidad de conservar y **transmitir los conocimientos** acumulados en un tipo de empresa en que se genera internamente un considerable saber-hacer. Por ello se plantea su utilización en el corto o medio plazo:

*«...nos parece la forma más lógica de que la gente vaya dejando un poco su trabajo, y alguien pueda cogerlo... porque yo tengo la sensación de que cada vez que se va uno, algo se pierde, ahí se va algo de conocimiento .. hay un señor que cuando ve una pieza dice cómo hay que fundirla. Eso es clarísimo, que con 62 años necesita un contrato de relevo» [E23].*

*«...me parece esencial, casi sin excepción, no tanto porque la gente se vaya, sino porque te obligan esos 5 años a tener una persona al lado de esa otra para que le vaya transmitiendo, te permite un proceso de relevo, de rejuvenecimiento y de pasar el testigo a otra persona, yo creo que es un invento buenísimo (...), nos interesa focalizar los 5 años en los dos primeros para que esté enseñándole al otro... ese otro que se va a ir tiene una experiencia con los clientes que le tiene que ir transmitiendo a ese otro, nos interesa mantenerlo de verdad» [E35].*

#### **4. LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS VASCAS: CONCLUSIONES**

##### **4.1. Sobre la construcción social de la imagen del trabajador mayor, y la definición social de la relación entre el envejecimiento y el trabajo:**

- ✓ Se ha producido un cambio en las dos últimas décadas especialmente, con relación a **la definición social de la vejez en el empleo**. Es decir, 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 antes «normal» de jubilación (65 años), sino que este momento se ha adelantado considerablemente en el tiempo. La proliferación de las políticas de *prejubilación* y jubilaciones anticipadas han contribuido a la generalización de la idea de este adelantamiento en el fin de la carrera laboral de las personas. 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 para todos), sino por la *edad funcional* (basada en la creencia de la inaptitud para el trabajo).

- ✓ El **sector de actividad y la naturaleza del trabajo** parecen rendir cuentas de la especificidad de los estereotipos con relación al envejecimiento. La construcción de esa *edad social* que determina el estatuto de vejez frente al empleo varía en función de los sectores de actividad, las profesiones y los puestos de trabajo, y depende además de las condiciones de trabajo a las que estén sometidos los trabajadores.
- ✓ En general, puede hablarse de una **falta de conciencia** en torno a los posibles problemas que puede generar una pirámide de edad desequilibrada en las plantillas de las empresas. El envejecimiento de las plantillas no es considerado generalmente como un problema en sí mismo, sino que generalmente las empresas actúan en el corto plazo guiadas por criterios económicos, a la luz de la escasa presencia de una política de gestión previsoras del envejecimiento de la plantilla. De ello da cuenta la escasa preocupación por el mantenimiento de los trabajadores a medida que envejecen.
- ✓ La preocupación por el envejecimiento en la empresa adquiere diferente dimensión en función del **tamaño** de la misma y de su **pirámide de edad**. La conciencia de los posibles problemas derivados del envejecimiento del personal aumenta en aquellas empresas que poseen una estructura envejecida, con altas proporciones de trabajadores de más de 40 años. Se trata generalmente de las grandes y medianas empresas, que son a su vez las que tienen una mayor antigüedad de creación. La presencia de una **gestión previsoras** está relacionada a su vez, con la asunción de una serie de responsabilidades por parte de la empresa con relación al mantenimiento de la *empleabilidad* de sus trabajadores, ante el riesgo de recaer en situaciones de un importante grueso de trabajadores obsoletos (presente sobre todo en empresas obligadas a procesos de reconversión).
- ✓ La imagen que se proyecta de los considerados como *trabajadores mayores* en la empresa, supone la puesta en relación de una **imagen social negativa de la vejez** con el mundo del trabajo. De ello resulta una imagen desvalorizadora del trabajador de edad avanzada, en la que predominan los aspectos negativos, como contrapartida a una proyección de la deseada *juventud* en el mundo de la empresa. El envejecimiento aparece a menudo asociado a ideas como la enfermedad, inutilidad, decrepitud, obsolescencia, falta de adaptación a los cambios, etc., las cuales se proyectan también en el mundo de la empresa.

- ✓ No se advierten actitudes estereotipadas puramente negativas entre los empresarios, sino que el envejecimiento se percibe como un **proceso ambivalente**, como un fenómeno complejo que produce efectos inducidos, positivos y negativos sobre el funcionamiento de las empresas. Sin embargo, a pesar de que los estudios sobre el envejecimiento confirman que éste es un proceso individualizado y que presenta un gran margen de variabilidad entre los individuos en cuanto a sus efectos, entre los empleadores se produce una **visión globalizante** y homogeneizadora del mismo.
- ✓ La imagen de los *trabajadores mayores* varía entre las empresas de uno y otro sector, atendiendo fundamentalmente al **sector de actividad** de que se trate, a la **naturaleza del trabajo**, y al **valor añadido** que los individuos impriman a su trabajo. Hay diferencias en la imagen de esta categoría de trabajadores, vinculada a una definición del proceso de envejecimiento en cuanto proceso de deterioro que caracteriza a los trabajadores como personas obsoletas, hasta una valoración positiva referida a un proceso de maduración; definiciones en que la experiencia juega papeles muy diferentes y compensa o no factores negativos vinculados al envejecimiento.
- ✓ La imagen desvalorizadora de los trabajadores de edad avanzada está vinculada fundamentalmente a una serie de representaciones negativas que aparecen en el discurso empresarial, referidas a esta categoría de edad, relativas a determinadas **dimensiones económicas** (atribuidas sobre todo a variaciones en los factores determinantes de la productividad, no fundamentadas empíricamente, y a la obsolescencia de las cualificaciones).
- ✓ La *construcción de la diferencia a partir del criterio edad* en el mercado laboral se basa en una serie de **prejuicios y estereotipos**, que garantizan la legitimidad y el consentimiento necesario, al poner orden en un contexto de incertidumbre, considerando a todos los miembros de una categoría de edad en el mismo saco, y olvidando las características individuales. Se trata por lo general de ideas preconcebidas y juicios insuficientemente fundamentados, con un sentido habitualmente negativo. Es larga la lista de estereotipos sobre los trabajadores mayores, los cuales remiten a una serie de supuestas actitudes y aptitudes atribuidas de forma homogénea a esta categoría de edad, que tienen una incidencia negativa sobre el rendimiento y la productividad: los trabajadores mayores oponen más resistencia al cambio, les falta creatividad, tienen una capacidad física menor, no están interesados por el cambio tecnológico, no están dispuestos a seguir procesos de formación, son más lentos a la hora de tomar decisiones, tienen más probabilidades de sufrir un accidente, están menos motivados y sus cualificaciones tienden a considerarse obsoletas.
- ✓ Las **políticas públicas** han tenido una incidencia directa en la formación de la nueva relación entre la edad y el empleo en la empresa. Las jubilaciones anticipadas han contribuido a un adelantamiento de la aparición de la noción de la vejez en el empleo, definida en cuanto inaptitud para el trabajo, que la jubilación sanciona. La generalización de estas salidas anticipadas ha tenido un **efecto desvalorizador** sobre la franja de edad situada de forma inmediatamente anterior a la edad de jubilación. Las políticas

de empleo que buscan un efecto de discriminación positiva en algunos casos de los trabajadores de más de 45 años, han contribuido por su parte a desarrollar una imagen de esta categoría de edad como un colectivo de **inempleables**, a los cuales se atribuye una serie de déficits (de formación o cualificación) difícilmente salvables desde la empresa (es lo que se denominará el **efecto fin de carrera**).

- ✓ La imagen negativa de los trabajadores de edad avanzada y la construcción de la relación entre el envejecimiento y el empleo hunde sus raíces en los procesos de **reconversión industrial** y los despidos colectivos de finales de los 80 y comienzos de los 90, en los cuales éstos fueron los primeros afectados. Toda esta serie de representaciones de carácter negativo que perfilan una nueva relación entre la edad y el empleo no parten de un criterio estrictamente cronológico, sino que se construyen a partir de una imagen negativa que proviene de un efecto cohorte. Es decir, son las características propias de una generación y no las relacionadas con la edad en sí misma, las que contribuyen a generar una serie de estereotipos negativos, que son proyectados a generaciones futuras y, que ejercen un efecto discriminador sobre una determinada franja de edad (a partir de los 40/45, y hasta el momento de la jubilación), que puede afectar de forma considerable a sus probabilidades de obtener o mantenerse en un empleo. Se trata de la generación socializada bajo la referencia normativa del periodo de pleno empleo, de baja cualificación en su mayoría, que ha trabajado en sectores maduros, y que sufre el deterioro físico derivado de las malas condiciones de trabajo y de su larga trayectoria laboral.
- ✓ Podría hablarse de la presencia de un **efecto periodo**, en cuanto que este proceso de construcción de una nueva relación entre la edad y el empleo en la empresa, tiene lugar en una determinada coyuntura, en un momento de crisis en el empleo, en el que éste es un bien escaso por el que hay gran competencia, de fuerte incorporación de jóvenes al mercado y, de cambio en las políticas públicas. Esta exigencia que se plantea en el discurso empresarial de necesidad de regulación del personal aplicando el criterio edad, remite a una determinada coyuntura, y sin embargo, la trasciende y se instala como tendencia.
- ✓ En definitiva, se está produciendo una atribución de **una identidad social y profesional virtual** (Dubar, 1991) desvalorizadora a priori, a una categoría de edad, el colectivo de personas de más de 45 años. Identidad proyectada por los empleadores, la cual responde en gran medida a un criterio de racionalidad económica, que conduce por un lado a la **marginación** del lado de las empresas; y por otro lado, a una posible automarginación de los propios trabajadores ante la interiorización del **estigma desvalorizador**, en un contexto en que se impone una **nueva socialización** atendiendo a **nuevas reglas de juego**, que demandan nuevos valores y normas.
- ✓ La tendencia a instalarse de esta valoración profesional, que determinará en gran medida la posición a la que se relega a los trabajadores llegada una determinada edad en la distribución del empleo, vendrá determinada por la presencia más o menos fuerte de los efectos antes señalados.

#### 4.2. Sobre las prácticas desarrolladas en las empresas, y los mecanismos que producen la marginación o mantenimiento de los trabajadores mayores en las empresas:

- ✓ La posición de desventaja que ocupan los trabajadores mayores en el mercado de trabajo se refleja en la marginación que este colectivo sufre en los procesos de selección, y por su sobrerrepresentación en los de expulsión. El mecanismo que regula las estrategias de actuación en estos procesos, es la **discriminación estadística o categorial**, lo cual supone que los empleadores discriminan a una determinada categoría de edad, puesto que a falta de información sobre los individuos, atribuyen a una diferencia biológica, la edad, una serie de características negativas derivadas de estereotipos y prejuicios ligados a la productividad y a una serie de cuestiones actitudinales, que se consideran propias del colectivo o más frecuentes que en otros. La discriminación puede ser **directa**, en la medida en que se atiende al criterio edad y no a otros factores (por ejemplo, la determinación de límites de edad en la ofertas de trabajo, o su utilización como filtros en el despido); o **indirecta**, cuando se adoptan medidas basadas en criterios diferentes a la edad, pero que tienen un impacto desproporcionadamente negativo sobre los trabajadores de edad avanzada. Esta discriminación se hace patente también, cuando en determinados sectores se olvidan factores compensadores de carácter positivo vinculados a la edad, o no se adoptan las medidas necesarias para adecuar determinadas condiciones de trabajo a las deficiencias achacables a la edad.
- ✓ En el ámbito de la **contratación** los responsables de personal de las empresas ejercen, unas veces de forma consciente y otras inconsciente, una discriminación por motivos de edad. En los procesos de selección la empresa tiende a recurrir a un **perfil** que responde a unos parámetros cuya observación es fácil y de bajo coste: es frecuente la consideración en primera instancia de características como el nivel de formación y la experiencia profesional; en segunda instancia, se suele producir una evaluación de la productividad esperada, para lo cual los empleadores se ven influenciados por el factor edad. De este modo aparece en la contratación la **discriminación estadística**, derivada de una atribución homogénea a los trabajadores llegada una determinada edad, de una serie de características negativas respecto a su nivel de productividad.
- ✓ El criterio del empleador en la **selección** de los trabajadores no reside tanto en la existencia de un diploma (el cual no deja de ser un mecanismo de señalización que discrimina a los válidos de los no válidos) o en la valoración de unos conocimientos específicos; sino que lo que tiende a valorarse es el **nivel de formación básica**, el cual supone la base para garantizar el menor gasto posible en los costes de formación y aprendizaje en la empresa. La empresa busca además, trabajadores que tengan un amplio **potencial evolutivo** en la empresa, de cara a garantizar la rentabilidad de una posible inversión en ellos (a nivel de formación, etc.).



- ✓ Aunque los empresarios no admiten directamente una conducta discriminatoria, ésta se hace patente en la mención de **límites de edad** en las ofertas de empleo y en el momento de la contratación.
- ✓ La tendencia de la industria de la CAPV a aumentar la demanda de trabajadores cualificados y disminuir la de no cualificados o trabajadores manuales (Serrano, 1998), ha generado un importante **efecto sustitución** que afectaría de forma desproporcionada a los trabajadores de edad avanzada. La búsqueda de un óptimo de plantilla como respuesta al reto de la competitividad, lleva a muchas empresas industriales a un modelo de gestión de mano de obra, en el que el incremento de plantilla con cierta seguridad en el empleo se restringe a trabajadores con alto valor añadido (alta cualificación-formación), lo cual genera un *mercado interno*; mientras se recurre a personal temporal y rotativo para los trabajos menos cualificados, lo cual genera por contra una esfera de trabajadores en precario, que alternan situaciones de empleo-desempleo, que dada la caracterización del colectivo de trabajadores mayores, constituiría el único espacio de margen de contratación para ellos.
- ✓ La introducción de una serie de programas de fomento de empleo de **discriminación positiva**, orientados a flexibilizar el mercado laboral y a favorecer la entrada de los **jóvenes** en el mismo, con una serie de ventajas económicas muy interesantes para los empresarios, han tenido un efecto perverso. Este tipo de programa ha contribuido a desplazar en el momento de la contratación a otros colectivos, especialmente el de los trabajadores mayores, y a propiciar su expulsión, generando así un *efecto sustitución*.
- ✓ En el área de la **formación** se produce una discriminación directa, en la medida en que los *trabajadores mayores* son excluidos de forma mayoritaria de los programas de formación. La mayor parte de las empresas no se interesan por el mantenimiento o la renovación de las competencias de sus trabajadores llegada una determinada edad. Ello es debido a que, por un lado, se ven influenciados por una serie de prejuicios que les conducen a la creencia de que los *trabajadores mayores* son menos capaces de adaptarse a la evolución de los cambios tecnológicos y de adquirir nuevas competencias y conocimientos; y por otro lado, por la escasa rentabilidad que atribuyen a dicha inversión, dado el menor potencial de futuro que conceden al *trabajador mayor* en la empresa, por la consideración de la anticipación del final de su carrera laboral.
- ✓ La **falta de programas y técnicas pedagógicas específicas** orientados a la formación continua de los trabajadores a medida que envejecen, es otro indicador del escaso interés por compensar a través de programas de aprendizaje adaptados a esta categoría de edad las posibles dificultades de adaptación a los cambios en la empresa. El argumento de la **desmotivación** y resistencia de los trabajadores, y la aceptación de la misma aparece de forma recurrente para legitimar su falta de atención hacia ellos, con lo cual se cierra el *círculo vicioso*.

- ✓ Parece muy escaso el reconocimiento del valor añadido aportado por los trabajadores de edad avanzada con antigüedad y experiencia en la empresa. Ello se refleja en la falta de aprovechamiento para los procesos de formación y adaptación de los nuevos trabajadores que entran en la empresa de esos *conocimientos tácitos* que poseen los trabajadores experimentados. Es decir, apenas se ponen en marcha en las empresas mecanismos de **transmisión de conocimientos entre generaciones o tutorías** (especialmente interesantes en los procesos de regulación de empleo y las prejubilaciones).
- ✓ Respecto a la gestión de las condiciones de empleo y las circunstancias de producción, parece generalizarse la **falta de una gestión previsora de la edad**, que atienda a la adaptación de la carga de trabajo en función de la evolución de las capacidades físicas con la edad. En este sentido, parece muy escasa la presencia de medidas de carácter ergonómico o de adaptación de la jornada o del tiempo de trabajo. Argumentos que confirmarían el escaso interés por una gestión preventiva de los problemas que pueda conllevar el envejecimiento.
- ✓ No se favorece la movilidad horizontal de los trabajadores mayores incrementando sus experiencias y funciones, sino que hay una tendencia a retrotraer de compromisos y obligaciones a los trabajadores a medida que envejecen; lo cual **dificulta** a su vez la **posibilidad de promoción** dentro de la empresa, y la movilidad vertical, ya no vinculada al principio de la antigüedad, como sucedía en muchos casos, sino a otra serie de disposiciones actitudinales y con relación al ejercicio del trabajo.
- ✓ La edad constituye un filtro determinante en los procesos de **salida o expulsión** de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de edad avanzada han sido y son utilizados como reserva de mano de obra, y en cuanto tal son considerados el primer **recurso sobrante** en caso de reestructuración de plantillas o de despido colectivo. La edad resulta el criterio de clasificación más cómodo para la empresa, puesto que resulta el menos conflictivo atendiendo al discurso de la solidaridad intergeneracional. Ello viene garantizado por el consenso en torno a las **políticas públicas** puestas en marcha en los últimos años para favorecer la salida de los trabajadores mayores de la forma menos traumática posible y facilitar la entrada de jóvenes. La utilización del filtro de la edad en los despidos y salidas de trabajadores de las empresas está legitimado en el discurso empresarial, básicamente por **criterios económicos**. Además de la búsqueda de la mejora de la productividad y de la aplicación de nuevas tecnologías, el **coste laboral** (resultado del cálculo en que consideran el coste de antigüedad, las cuotas a la Seguridad Social, y el gasto en formación) aparece como un criterio central a la hora de determinar quiénes han de ser los primeros trabajadores que salgan de la empresa. Ello es justificado con el argumento de que la continuidad del grupo de los trabajadores de edad avanzada en la empresa, o una incorporación de los mismos supondría el aumento de los años de antigüedad acumulados y del coste para la empresa. Este análisis en términos de rentabilidad económica, olvida sin embargo, por un

lado, las compensaciones que se derivan de la experiencia, fidelidad a la empresa, memoria colectiva, etc., que aportan los trabajadores con cierta antigüedad en la empresa o experiencia en determinados procesos de trabajo; y por otro lado, los costes socio-económicos que se derivan muchas veces de la expulsión de las personas con más saber-hacer acumulado, y con cierta memoria de empresa.

- ✓ Del análisis en torno a las prácticas desarrolladas por los empleadores en las diferentes áreas de actuación, se desprenden los criterios de valoración que subyacen a las mismas. **La lógica de las capacidades suplanta poco a poco la lógica tradicional de la antigüedad**, en la cual se movían los *trabajadores mayores*, y en función de la cual organizaban su carrera laboral estable en la empresa. A pesar de que la formación reglada sigue siendo un elemento importante como vía de acceso a las promociones internas, este criterio va perdiendo importancia en beneficio de criterios como la capacidad, la asunción de responsabilidades, y la disponibilidad para la movilidad funcional y geográfica.
- ✓ Se ha roto la cadena de valoración en la empresa, que vinculaba *edad-antigüedad-experiencia*. La nueva relación que busca la empresa pasa a ser: **edad-potencial-capacidades**. Ello supone que la experiencia es olvidada en muchos casos más allá de un margen mínimo requerido, en función del perfil profesional, y que la especialización sea considerada como una manifestación de obsolescencia, frente a la demanda de polivalencia; que la antigüedad sea considerada un elemento de rigidez y un sobrecoste económico; y que se demanden conocimientos de base, capacidades que permitan la introducción de nuevas habilidades y nuevas actitudes hacia el trabajo, que ofrezcan un potencial de desarrollo en la empresa.

#### 4.3. Sobre las lógicas de acción y los criterios o mecanismos que subyacen a las diferentes gestiones del personal y en torno al envejecimiento en la empresa:

- ✓ Las estrategias empresariales de gestión del personal en las dos últimas décadas se articulan sobre la base de una serie de **cambios en las condiciones de producción** y un nuevo panorama de competitividad, que exigen a las empresas un proceso de adaptación. Todo ello implica la eliminación de las rigideces que puedan interponerse ante una respuesta adecuada a esta transformación, así como nuevas formas organizativas que aumenten la productividad. 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 ruptura de la estabilidad en los puestos de trabajo, el aumento de la rotación en 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. La **polivalencia** se afianza como modo de empleo en el desarrollo de la sociedad salarial.

- ✓ Los criterios de la racionalidad económica, y más en concreto, las normas específicas que gobiernan los diferentes **mundos de producción** a los que las empresas pertenecen (determinados por un tipo de producto, y una serie de cambios a los que se ven sometidos en su proceso de producción), gobiernan en el discurso que produce los estereotipos y juicios negativos sobre la edad (en torno a la obsolescencia de las aptitudes y habilidades), así como las prácticas respecto a los trabajadores mayores.
- ✓ Los principales problemas a los que señalan enfrentarse las empresas en este contexto son: el **incremento de la productividad y la reducción de los costes laborales**. Problemas que hunden sus raíces en la estructura del sistema productivo español durante el franquismo, compuesto por unas empresas descalificadas, con necesidad de romper con las rigideces establecidas y los altos costes asumidos en épocas de crisis. Todo ello ha supuesto una tendencia a la externalización del empleo, la **reducción de la masa salarial**, los procesos de sustitución para reducir costes, y la **marginación** de las personas de edad avanzada, a falta de una política preventiva en la gestión de la edad.
- ✓ Las prácticas de las empresas en materia de gestión de los trabajadores mayores, no son imputables a una voluntad de gestión específica del envejecimiento en la empresa, sino que en general, responden a unos objetivos más amplios, respecto a **problemas específicos de las empresas**. De forma que el trabajador mayor es considerado dentro de un contexto socioeconómico en que se mueve la empresa, y tratado como **respuesta a un problema** determinado al que ésta se enfrenta. En general, puede hablarse de un consenso generalizado entre los diferentes agentes sociales en el contexto vasco, que permite considerar al trabajador de edad avanzada como el primer recurso o víctima de los procesos de reestructuración.
- ✓ El **factor organizacional y la introducción de innovaciones tecnológicas** aparece en el discurso empresarial como una de las claves explicativas de las lógicas de actuación. Estos factores se concretan en cambios, de diversa índole y dimensión según los **sectores**, en las técnicas productivas (en el sistema técnico y el equipamiento), o en las técnicas organizativas (en el ámbito de la gestión y la organización de la empresa). La edad aparece relacionada en el discurso empresarial con el grado de adaptación a los cambios tecnológicos y la organización de la producción: se plantea que a medida que aumenta la edad de los empleados éstos son más reticentes a aceptar dichos cambios, y por otro lado, hay una opinión negativa generalizada sobre el rendimiento de los asalariados de edad avanzada.
- ✓ De los cambios en la organización y la incorporación de nuevas tecnologías emana en el discurso empresarial la demanda de nuevas **competencias** concretadas en nuevas exigencias y capacidades. El nuevo llamamiento de las competencias remite a la capacidad de adaptación de un trabajador teniendo en cuenta su capital de saber-hacer y saber-estar en un entorno cambiante e inestable. Se trata de una serie de aptitudes independientes del propio contenido de las formaciones regladas, de **cualidades transversales**, como la adaptabilidad, la seriedad, el rigor, etc., que no comportan en si mismas ninguna cualificación.

- ✓ Las **competencias valorizables** serán aquellas que dan lugar a una valoración diferencial, aquellas que tengan una **utilidad económica**; es decir, aquellas competencias que garanticen la flexibilidad, la sustituibilidad, que conviertan a los trabajadores en sujetos prescindibles y fácilmente reemplazables, y que garanticen el control y la discrecionalidad sobre el personal. La valoración de determinados criterios no remite a una capacidad individual, ni depende de las circunstancias técnicas, sino que ésta incorpora un juicio de valor que se ejerce y produce globalmente con unos **efectos colectivos**.
- ✓ Las cualidades y los comportamientos requeridos para el trabajo en la empresa van más allá de las estrictas competencias profesionales. Implican una serie de comportamientos que provienen de la esfera privada, y que remiten a la confusa noción de los *saberes-ser*. Entre los criterios de valoración en la selección de nuevos trabajadores se encuentra la demanda de **conocimientos generales** que rebasan la propia operación técnica, los cuales invalidan el conocimiento especializado en el desarrollo de una tarea (cualidad que define a toda una generación de trabajadores de edad avanzada).
- ✓ En los últimos años se ha producido un proceso de **sustitución** de trabajadores de edad avanzada, con mucha antigüedad y *saber-hacer*, por jóvenes con buena formación y nuevas actitudes ante el trabajo. Con ello se ha perseguido, en ocasiones, una reducción del coste salarial, pero fundamentalmente su sustitución se produce atendiendo al componente generacional. Es decir, no hay sólo una explicación económica, sino que se pretende la **renovación de saberes-ser**, relacionados con la entrada de jóvenes, supuestos únicos capitalizadores de aptitudes que conforman parte de lo valorizable dentro de la empresa (capacidad de adaptación a situaciones nuevas y ductilidad en el trabajo). Se trata de un proceso que responde más a un interés por suplantarse una serie de actitudes ante el trabajo (una cultura del trabajo que deje más margen de maniobra a la empresa en su gestión de personal), que a una demanda de conocimientos técnicos o teóricos, puesto que muchas de las ocupaciones requieren de bajas calificaciones, para cuyo desarrollo una pérdida de rendimiento o productividad sería fácilmente compensada con otros factores de un trabajador experimentado. La llamada *gestión de competencias*, confundida con una **gestión de habilidades y actitudes**, que no remite al puesto de trabajo, sino a cualidades más transversales a los puestos, que permite una **naturalización de las diferencias** entre los trabajadores, y legitima el lugar ocupado por cada uno de ellos.
- ✓ Las lógicas de actuación varían en función de los sectores, pero en la mayor parte de ellos se vincula directa o indirectamente la **edad con las capacidades y el potencial evolutivo**. Esto supone, sobre todo en las grandes empresas, la adopción de una visión estratégica que vincula la capacidad de adquirir y aportar nuevas *competencias* a la edad de los trabajadores, debido a la presencia de una serie de estereotipos que presuponen sobre todo **restricciones de actitudes** (disponibilidad, movilidad), además de restricciones en la aptitud para el trabajo de los trabajadores a medida que envejecen.

- ✓ La **empleabilidad** se convierte en una herramienta de flexibilidad, en un criterio de salvación frente a la incertidumbre. Las cualidades y comportamientos requeridos por la empresa parecen centrarse, de forma genérica, en torno a una imagen asociada a la juventud, la cual es la que mejor se adapta a los criterios de gestión flexible. Se atribuye a la juventud una mayor iniciativa, polivalencia, capacidad de adaptación a los cambios, mejor formación básica y mayor maleabilidad y docilidad que a las personas mayores. Estos criterios así fijados, determinan que la empleabilidad de los trabajadores maduros socializados en la norma de empleo fordista, quede muy mermada.
- ✓ El nuevo concepto de la empleabilidad da cuenta del **fin de las carreras laborales estables** y de las cualificaciones adquiridas de por vida. En un contexto en que las empresas tienden a demandar cualificaciones flexibles, que permitan intensificar el ritmo de rotación en los puestos, la empleabilidad mide la **polivalencia** de los trabajadores de cara a posibilitar la rotación en la empresa.
- ✓ En algunas empresas se produce un cambio sustantivo en el *contrato* entre empleadores y trabajadores (Le Goff, 1999): la empresa no le ofrece a su empleado seguridad o estabilidad en el empleo, sino la libertad que le aporta una mejora constante de su empleabilidad en el mercado (a través de los medios que pone la empresa a su disposición, como la formación continua). Ello supone una **responsabilización del individuo** de su propio aprendizaje y de la competitividad de la empresa. Cada individuo autónomo lleva el peso de la responsabilidad de sus *competencias*, estrechamente relacionadas con su empleabilidad.
- ✓ En resumen, desde el punto de vista micro-económico, a nivel de empresa, las diferentes lógicas de actuación parecen articularse, por un lado, en torno a una serie de **problemáticas internas de carácter económico**, en función de las cuales se desarrollan los diferentes objetivos perseguidos en la gestión de recursos humanos. En virtud de una imagen proyectada desvalorizadora de los trabajadores a medida que envejecen, éstos se convierten en el **primer recurso o víctima** para hacer frente a los problemas de la empresa; problemas centrados en tres ejes básicamente: el incremento de la productividad, la reducción de los costes salariales, y la flexibilidad del personal. Por otro lado, esta lógica se articula en torno a un nuevo modo de regulación de la mano de obra, que va más allá de la relación de trabajo, y que se construye en las **nuevas relaciones de empleo** basadas en los principios de la flexibilidad.

#### 4.4. Sobre el futuro de los trabajadores a medida que envejecen:

Lo que está en juego, en definitiva, es el **análisis de la tendencia de la distribución del empleo a lo largo del ciclo de vida**, debate olvidado, en favor de propuestas de reparto que sólo hacen hincapié en la distribución del trabajo en la jornada laboral. Se plantea una situación paradójica, en la que entran en contradic-

ción las tendencias a alargar la vida laboral por un lado, con la persistencia de prejubilaciones en numerosos sectores por otro lado, y la demanda de mano de obra por parte de las empresas, cubierta de un lado a través de la *punta de lanza de la flexibilidad* protagonizada por los jóvenes, y de otro lado, por la inmigración, para cubrir la falta de personal en sectores intensivos en mano de obra.

En el contexto europeo, y más recientemente en el contexto español, se atisban las primeras manifestaciones de ruptura del *pacto social*, por el cual el Estado se hacía cargo de los costes de la salida anticipada de los trabajadores de edad avanzada, y favorecía la prejubilación o expulsión de éstos en aras de la solidaridad intergeneracional. La ruptura del consenso se basa en los problemas derivados de la presión ejercida por el envejecimiento demográfico, y por el coste añadido que supone para las arcas públicas la socialización del coste de estos ajustes. En este contexto surge un **debate socio-económico** en torno a la conveniencia de reconsiderar las políticas de prejubilación y la utilización del criterio edad en los procesos de reestructuración y expulsión de personal. Así surge un nuevo panorama de presión sobre las empresas, planteándose la necesidad de llegar a un nuevo consenso entre generaciones.

Esta nueva situación da pie a plantear en qué medida la categoría de los *trabajadores mayores* es una *categoría coyunturalmente definida* o con tendencia a instalarse en el mercado laboral. Las **nuevas directrices de la política de empleo**, que emanan a nivel comunitario se centran en la necesidad de adopción de medidas de carácter preventivo, orientadas al mantenimiento de las capacidades de los trabajadores a medida que envejecen, a la promoción del aprendizaje a lo largo de toda la vida y a su preparación para la organización flexible del trabajo. Es lo que se ha llamado desde los foros comunitarios la promoción del *envejecimiento activo*. Sin embargo, esta situación no parece garantizar a medio plazo la inversión de la tendencia, especialmente en determinadas áreas de actividad, a marginar a los trabajadores de edad a medida que envejecen.

Las hipótesis que resumen los aspectos determinantes a la hora de **definir si se trata de un fenómeno coyuntural o estructural** son las siguientes:

- ✓ La práctica de utilizar la **edad como criterio** podría haberse instalado como tendencia en las lógicas de actuación empresarial, difícilmente reversible en la medida en la que prevalezcan determinados estereotipos negativos en torno al envejecimiento en el empleo. La discrepancia entre las empresas y los poderes públicos reside en el **escaso interés de las empresas por el mantenimiento de los trabajadores de edad avanzada**, y en su preferencia por otro tipo de colectivos o soluciones en caso de expansión de la empresa (sustitución de trabajo por capital, deslocalización, recurso a población migrante); en todo caso, parecerían manifestarse más proclives a medidas de prevención como la formación continua, o medidas flexibilizadoras (como el tiempo parcial, contratos de relevo, etc.).
- ✓ A pesar de la insistencia de la política de empleo comunitaria en una línea de intervención centrada en la formación continua a lo largo de toda la vida o **formación permanente**, la instalación de criterios basados en estereotipos negativos vinculados a la edad avanzada, puede

llegar a impedir el acceso a la formación de los trabajadores alcanzada una determinada edad. Ello impediría que éstos respondan a las demandas de un personal polivalente y adaptado a los cambios en la empresa. La alta probabilidad de que la edad siga siendo un elemento discriminante, se soporta además por la importancia concedida al **potencial evolutivo**. En el caso de los trabajadores mayores su escaso potencial estaría vinculado a las perspectivas de una carrera laboral frenada de forma adelantada en el tiempo, que restaría rentabilidad a la inversión en formación en un grupo de edad cercano a la edad de jubilación.

- ✓ La tendencia generalizada al paso de la especialización a la **polivalencia o policompetencia**, en principio, se plantea desde el lado de la empresa como incompatible con una mano de obra que envejece. No cabe plantearse la formación continua como solución a esta incompatibilidad, mientras prevalezca la vinculación de la edad a determinadas restricciones de aptitud y de aprendizaje de los trabajadores en la medida en que envejecen.
- ✓ El importante peso atribuido al **coste salarial** de los trabajadores que acumulan **antigüedad** en la empresa parece ser un factor negativo que contribuye a su salida anticipada. Mientras la edad y la antigüedad sólo se vincule a un coste económico añadido, y no se valoren otras dimensiones positivas vinculada a ella, se evitará la acumulación de trabajadores con derechos de antigüedad. Sólo en la medida en que se vincule la antigüedad con la experiencia en cuanto competencia, ello podrá permitir plantear el envejecimiento de los trabajadores en la empresa como un proceso de *maduración*.
- ✓ La pérdida de ocupación de los trabajadores mayores, y la plausible proyección a generaciones futuras estaría ligada al protagonismo de esta nueva demanda de **saberes-ser** y **saberes-estar**. En la actualidad la marginación de los trabajadores mayores, estaría vinculada a la obsolescencia de una serie de conocimientos y hábitos adquiridos frente a las nuevas exigencias de flexibilidad en la empresa. La proyección de las características negativas de una generación, definida por un bajo nivel de formación inicial, una fuerte especialización fundamentalmente en sectores maduros, que ha trabajado en duras condiciones de trabajo, etc., señala la existencia del efecto cohorte o generación. Sin embargo, más allá de este efecto generación, que puede llegar a frenarse en la medida en que las empresas constaten el importante cambio generacional de las nuevas cohortes de trabajadores que entran en el grupo de edad de los mayores de 40 años, parece perdurar la presencia de lo que podría llamarse un efecto fin de carrera. Ello supone la tendencia a instaurarse en la empresa la conciencia de un periodo en la carrera laboral discontinua de los trabajadores, previa al momento de la salida de éstos, en la cual se proyecta esa imagen desvalorizadora de los trabajadores pertenecientes a la categoría de edad anterior al momento de la jubilación. En la medida en que no se frene el proceso de



salida anticipada de los trabajadores, esta categoría de trabajadores seguirá sufriendo una marginación o desplazamiento del empleo en condiciones de precariedad, que sólo podría frenarse, en el caso de que se produjera una revalorización de las habilidades que aportan estos trabajadores; hipótesis poco plausible, en sectores intensivos en mano de obra, en la medida en que aumentan las posibilidades de las empresas de recurrir a otras categorías de trabajadores, como los emigrantes. Por otro lado, la instalación de determinados prejuicios y estereotipos negativos en torno a: la capacidad de desarrollo de determinadas habilidades, resistencia al cambio, problemas de salud y absentismo, rendimiento, etc., por contraposición a la imagen de la juventud, derivados de los efectos antes señalados, supondrían la persistencia de procesos de discriminación respecto a una categoría de edad avanzada, definida de forma homogénea por la merma de una capacidad funcional asociada a la edad.

- ✓ Las estrategias flexibilizadoras puestas en marcha están profundizado en la **segmentación del mercado de trabajo**, produciendo una sociedad dual en torno a la edad, atendiendo al proceso de discriminación en la distribución del empleo a lo largo del ciclo de vida. La segmentación del mercado de trabajo estará cada vez menos definida por las diferencias entre los estables y los temporales, dada la homogeneización de las condiciones de trabajo en torno a la flexibilidad y el abaratamiento del coste salarial. De un lado, podremos encontrar una minoría de activos entre los 30 y 50 años que monopolizan una garantía de trabajo relativamente estable, y de otro una gran mayoría de situaciones entre el empleo, el desempleo y la inactividad del colectivo de menores de 30 años y mayores de 45, con una tendencia a ser marginados del mercado a medida que aumenta su edad. Ello supone la aparición de nuevas formas y condiciones de empleo al final de la carrera laboral, con un carácter mixto público-privado, definidas por la homogeneización en torno a **condiciones de precariedad**, funcionales al crecimiento económico.

## 5. UNA EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE ACCIÓN EMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Este último apartado pretende resaltar, por un lado, algunas de las enseñanzas que se derivan de la aplicación de las políticas puestas en marcha en el contexto español y europeo; y por otro lado, plantear los retos a los que ha de enfrentarse cualquier medida política orientada a resolver el problema de la inserción en el mercado de trabajo de los desempleados de edad avanzada. Todo ello desde una perspectiva que pretende poner en relación las políticas públicas de empleo y las estrategias empresariales. Así mismo, aprovecharemos para lanzar algunas líneas de intervención posibles, basadas en las iniciativas puestas en marcha en el contexto europeo.

## 5.1. Evaluación de las políticas de empleo puestas en marcha

A pesar de que en este informe no se han explorado las medidas de carácter pasivo puestas en marcha para compensar económicamente los efectos negativos del desempleo (prestaciones contributivas y asistenciales), hemos tenido ocasión de comprobar la negativa incidencia que otras políticas de *carácter pasivo*, tienen en la *discriminación* contra los trabajadores mayores en el mercado laboral: políticas de apoyo a la jubilación anticipada, y fórmulas de contratación que apoyan la sustitución de trabajadores en edad previa a la jubilación por jóvenes. Todas estas políticas contribuyen a que el esfuerzo realizado con la puesta en marcha de nuevas políticas activas de empleo, tenga una eficacia, en términos de inserción en el mercado laboral, muy limitada. La explicación podría residir, en parte, en esa representación del desempleo de los mayores de 45 años a la que aludíamos al comienzo del informe, por la cual éstos son considerados, a la luz de la presión de las políticas que pretenden expulsarles del mercado laboral, como un colectivo de *inocupables*, con muy escasas oportunidades de volver al mercado laboral. Por ello, la lógica de intervención para afrontar tal problemática se ha realizado desde una *óptica asistencial*, que pretende afrontar las consecuencias negativas del desempleo, pero que no incide suficientemente sobre las acciones conducentes a facilitar la inserción social y profesional de los trabajadores.

Uno de los problemas más importantes a los que pretenden hacer frente las políticas activas de empleo puestas en marcha, es el problema de la progresiva marginalización, casi hasta los extremos de la exclusión, de los parados de larga duración de más de 45 años en el mercado laboral. A pesar de ello, la mayor parte de las políticas que pretenden corregir dicho problema se ponen en marcha demasiado tarde; de ahí los escasos resultados obtenidos en términos de contrataciones. Sería necesario modificar el contenido del concepto de «parado de larga duración» en el caso de los mayores de 45 años, o bien, adoptar dichas políticas en un periodo anterior, puesto que de otro modo, se corre el riesgo de que tras este largo periodo de desempleo, obstáculos tales como la progresiva pérdida de habilidades, competencias y la propia pérdida de motivación, se conviertan en obstáculos insalvables.

En cuanto a las ayudas destinadas al fomento de la colocación de los trabajadores mayores a través de *subvenciones a la contratación*, debemos tener en cuenta varios aspectos. Como decíamos anteriormente, no se puede destinar estos incentivos exclusivamente a colectivos de parados de larga duración, puesto que los periodos muy largos de inactividad generan una serie de handicaps añadidos a su situación de desempleo, que pueden llegar a inutilizar las medidas destinadas al fomento de su contratación. Así mismo, no resulta muy útil contentarse con destinar una serie de incentivos financieros, sin realizar otra serie de esfuerzos añadidos para convencer a los empleadores de las competencias y ventajas que tiene el hecho de contratar a personas mayores; por ello, es muy importante reorientar las políticas de empleo que se basan en la subvención de los nuevos puestos de trabajo, hacia una política más integral, orientada a combatir los límites de edad aplicados en la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Como señala Denys (1996), el principal inconveniente de las ayudas al empleo de este tipo, es que únicamente se centran en el factor *coste salarial*. A pesar de que los empresarios consideran a menudo que los trabajadores mayores resultan más caros, existen otra serie de factores que al parecer son preponderantes. Si el coste salarial fuera el obstáculo más importante, sería difícil de explicar el fracaso de las políticas puestas en marcha, que aparentemente resultan muy ventajosas para los empresarios en este sentido. Por tanto, la situación de los desempleados mayores no podrá ser mejorada por un simple abaratamiento del coste salarial; a pesar de que ésta sea una condición necesaria, no resulta una condición suficiente. Dicha medida resulta indispensable para mejorar las opciones de los desempleados mayores, pero sin embargo, parece necesaria una intervención más integral que contemple medidas de reciclaje y de actualización de las competencias profesionales, así como medidas de asesoramiento y orientación personalizadas, y otras que aborden el resto de problemas añadidos a los que debe enfrentarse este colectivo debido a los estereotipos negativos vinculados a su edad.

Una de las conclusiones que se deriva del análisis conjunto de las políticas de empleo, es que el éxito de éstas a la hora de conseguir la inserción de los trabajadores mayores, reside en buena medida en la existencia de una serie de medidas destinadas específicamente a los trabajadores mayores, que hagan incidencia en los problemas a los que este colectivo debe enfrentarse. De hecho, aunque muchos de los programas destinados al conjunto de los desempleados se dirijan también a los trabajadores mayores, éstos están subrepresentados en la mayor parte de ellos. Parecen ser las políticas destinadas a colectivos muy determinados en el mercado de trabajo aquellas que obtienen un mayor éxito en términos de inserción. Por otro lado, hay que tener en cuenta y estar muy atentos ante el posible efecto negativo de *sustitución* y *desplazamiento* que se produce cuando se sustituyen a trabajadores de otros colectivos, por trabajadores favorecidos por determinados programas, como podría ser el caso de los programas orientados al colectivo de jóvenes, en detrimento de los trabajadores mayores; ante lo cual se necesitan importantes medidas de compensación.

En cuanto a los servicios de **asesoramiento y orientación al empleo**, parece requisito indispensable la desburocratización al máximo de este tipo de iniciativas, que han de desarrollarse a nivel local, a través de profesionales que conozcan muy bien la problemática de los trabajadores mayores. Para ello, puede ser muy útil la creación de redes constituidas por diferentes agentes sociales, entre los que se incluyan a las asociaciones y ONGs preocupadas por este tema, y que de hecho ya trabajan en él (Comisión Europea, 1998).

En cuanto a las políticas de **formación**, por un lado, hay que incidir en el hecho de que los trabajadores mayores están infrarepresentados en los cursos de formación orientados al reciclaje de los desempleados, cuando de hecho, son uno de los colectivos más necesitados, debido a que en su mayoría proceden de industrias tradicionalmente en declive, por lo cual necesitan actualizar sus competencias para reemplearse. El coste de la no formación entre los parados de larga duración supone en muchos casos que se conviertan en parados *desanimados*. Por otro lado, otra forma de discriminación indirecta que sufren los parados de larga duración mayores, es la falta de medidas específicamente orientadas a ellos.

Existe en la actualidad un amplio consenso sobre la inadecuación de las acciones clásicas de formación profesional para afrontar el problema del paro de larga duración. En este sentido, parece necesario especialmente hacer hincapié en la necesidad de **replantear los métodos pedagógicos**, en función de las necesidades de cada colectivo, teniendo en cuenta su experiencia en el sistema educativo y en el mercado laboral. El reciclaje que necesita este tipo de colectivos, difícilmente puede llevarse a cabo a través de los métodos de formación tradicionales, debido a que en la mayoría de los casos se trata de personas con un bajo nivel educativo, con dificultades para adaptarse a los métodos escolares tradicionales. Por ello, han de estipularse medidas específicas, relacionadas más directamente con su experiencia, intentando no producir una ruptura radical con su pasado profesional y su propia disposición. Por ello, el trabajo ha de jugar un papel central en el proceso de reciclaje y reinserción profesional de los desempleados.

El éxito de muchas de las políticas existentes es contingente a la **actitud de los empleadores**, que si previamente no han sido sensibilizados en relación a la problemática de los trabajadores mayores, pueden hacer oídos sordos a cualquier tipo de medidas. Las pequeñas y medianas empresas parecen en principio más proclives a retener a los trabajadores mayores; sin embargo, parece haber una falta de información generalizada entre éstas, en relación a las diferentes posibilidades que les ofrecen las diversas medidas de empleo puestas a su disposición. Por este motivo, el primer paso a dar es proporcionar toda la **información** necesaria en relación a dicho tema. En este sentido, la alta frecuencia con la que se cambian las disposiciones normativas, es un factor que despista enormemente a los empresarios, por lo cual habría que procurar darles mayor continuidad o estabilidad en el tiempo, siempre y cuando resulten eficaces. Por otro lado, los propios trabajadores implicados han de tener cierta predisposición a aceptar los retos de un proceso de reciclaje, asesoramiento, y condiciones de empleo, diferentes a la estabilidad a la que estaban habituados. Según un estudio elaborado por CC.OO. sobre el impacto del segundo acuerdo de formación continua en Cataluña (1997-2000), los trabajadores que superan los 45 años apenas suponen el 20% de participantes en los cursos por lo que, desde su punto de vista, los cursos que persiguen el reciclaje de los parados mayores de 45 años están fracasando (El Mundo, 13 de agosto de 2000).

En relación a las políticas que pretenden **incidir en el proceso de colocación a través de la intermediación** en el mismo, la primera carencia que hay que señalar en el caso español es que los servicios públicos puestos a disposición de los demandantes de empleo, los Servicios Integrados Para el Empleo (SIPE) especialmente, se han orientado de forma prioritaria a los parados más jóvenes a la hora de ofrecerles asesoramiento personalizado. Sin embargo, los trabajadores mayores no son tenidos en cuenta, y se espera que sean ellos los que se acerquen a demandar su ayuda. Faltan por otro lado profesionales especializados en la problemática de los trabajadores mayores, y estudios de evaluación al respecto de la misma. La lógica asistencial, de un sistema que intenta garantizar la cobertura económica a través de diferentes prestaciones de desempleo, a partir de los 45 años, les recluye a una posición de inempleables, de la que difícilmente pueden salir. Sería necesario en estas políticas de orientación y asesoramiento que se han desarrollado ya en Europa, un intento por hacer frente a las dificultades añadidas

en la búsqueda de empleo del colectivo de parados de larga duración mayores de 45 años, que corren el riesgo de convertirse en desanimados.

El programa para el año 2000 de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, y mayores de 45 años *Renta activa de inserción*, ha sido una medida adoptada para favorecer específicamente a este colectivo. Sin embargo, dicha medida no parece responder al problema que afecta al colectivo, puesto que por un lado, este programa sólo se orienta a las personas que no reciben ningún tipo de prestación a nivel contributivo o asistencial, con lo cual todas las personas que reciben dichas prestaciones se quedan fuera de los itinerarios de inserción establecidos, las tutorías individualizadas, la gestión de las ofertas de colocación, etc.; medidas de orientación que serían necesarias para todo el colectivo. Por otro lado, dicha medida se restringe a los parados de más de 12 meses de duración, lo cual supone dejar alargar demasiado tiempo la situación de desempleo. En el País Vasco, tan «sólo 613 parados vascos de los 4.500 candidatos han solicitado la *renta activa de inserción*» (El Correo, 22 de octubre de 2000); la explicación de dicha situación, parece residir en la mayor aceptación recibida por este colectivo de otras medidas asistenciales como el *Ingreso Mínimo de Inserción*, el cual se cobra sin exigir que la persona busque trabajo previamente, y que además permite compatibilizar dentro de ciertos límites un trabajo mientras se cobra la ayuda pública. Por tanto, la articulación de medidas como ésta, concebidas en términos asistenciales, bajo contraprestaciones de alto nivel de exigencia, no parecen ser tampoco las más adecuadas para hacer frente a los problemas de los desempleados mayores.

Falta así mismo en nuestro país la realización de una tarea de **sensibilización de la opinión pública** en relación a los problemas a los que deben enfrentarse en el mercado de trabajo los trabajadores mayores. Pero sobre todo, falta realizar una labor muy importante desde el lado de la demanda de trabajo, de motivación de los empresarios, para que sean más proclives a emplear a los trabajadores mayores, mostrándoles las ventajas de emplear a unos trabajadores que pueden aportar gran experiencia a la empresa, estabilidad, fidelidad, y otra serie de ventajas señaladas a lo largo del informe.

Sin embargo, previamente a esta reorientación de la política de empleo en España, se necesita de una auténtica **voluntad política consensuada** con los agentes sociales, de intervención en el tema que nos ocupa. Hasta tiempos muy recientes, la prioridad política era actuar para solucionar el paro juvenil, el más alto de Europa. El problema del desempleo de los trabajadores mayores, con su gravedad, no tanto cuantitativa, sino cualitativa, apenas ha calado. Se han atacado las consecuencias negativas de su situación y apenas se ha prestado atención a su reinserción en el mercado de trabajo, llevados en gran medida por la inercia de las políticas de prejubilación puestas en marcha durante los procesos de reestructuración industrial, que tendía a excluirlos definitivamente del mercado.

Entre las medidas orientadas al fomento del empleo, destaca el efecto positivo que pueden tener algunas que buscan favorecer el progresivo proceso de inserción de los parados de larga duración en el mercado laboral a través de **trabajos a tiempo parcial**, que combinan la percepción de prestaciones por desempleo, con salarios procedentes de empleos de carácter semipúblico.

La formación puede aportar sin duda, toda una serie de cualificaciones, pero hay que tener en cuenta que las empresas no siempre buscan una determinada cualificación o nivel de formación; muchas veces lo que los empresarios buscan, responde a una serie de criterios que definen la *nueva empleabilidad* (polivalencia, adaptabilidad, sometimiento, etc.), vinculados a la idea de juventud, y la formación, sin embargo, no aporta esa juventud deseada. Éste es un a priori con el que deben contar los formadores a la hora de proporcionar cualquier tipo de formación.

Uno de los factores que parece conducir a un mayor éxito de los planes de formación, es el hecho de que éstos se realicen a partir de planes de *formación en alternancia*; es decir, que combinen los métodos pedagógicos adaptados a la necesidad de los trabajadores, con la formación en el lugar de trabajo. Ésta parece ser la idea que subyace a la medida desarrollada en los dos últimos años por el Ministerio de Trabajo español de poner en marcha unos *talleres de empleo* similares a las Escuelas Taller; con ello se ha puesto en marcha la lógica de transposición de una política orientada al colectivo juvenil al colectivo de trabajadores mayores en base a una representación del problema del paro similar. Sin embargo, dicho tipo de programas aislados, como ya hemos ido viendo, no consiguen resultados si no se actúa también desde el lado de la demanda de la mano de obra.

La puesta en vigor de algunas disposiciones legislativas en torno a la protección de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo no parecen haber sido muy eficaces en sí mismas. Sin embargo, podría ser de gran interés proceder a algún tipo de disposición que llamara la atención de la opinión pública sobre la necesidad de adoptar medidas extraordinarias que luchen contra la discriminación que sufren en el mercado.

## 5.2. Retos que deben afrontar las políticas de empleo

La gravedad del problema del paro de los trabajadores de edad avanzada, requiere de soluciones de carácter inmediato, para solventar a corto plazo las consecuencias negativas de la situación que experimentan, tanto a nivel económico como psicológico y social. Sin embargo, aunque ello obligue a adoptar medidas a corto plazo, con esto no se soluciona el problema más grave de la exclusión del mercado de trabajo de este colectivo, para lo cual se requerirán estrategias a mediodlargo plazo. Por tanto, uno de los retos fundamentales a los que se debe hacer frente, es a un intento de conjugación de una serie de medidas a corto plazo, con otras a mediodlargo plazo, que den respuesta al problema de una forma global.

Desde el lado de la oferta, es decir, desde el lado de la mejora de las oportunidades de ocupación de los trabajadores mayores, hay un elemento central, que necesita de un estudio específico. Se trata de la **noción de las competencias**, la cual debe ser desarrollada más en profundidad. Tal y como señala el informe de Eurolink Age (1998), es necesario de cara a un mejor aprovechamiento de lo que aportan los trabajadores mayores, diferenciar entre las *competencias profesionales específicas* y las *competencias de base*. Si uno de los requisitos fundamentales es hacer frente a los estereotipos negativos en torno a los trabajadores mayores, este

aspecto debe quedar claro; es decir, es necesario realizar una evaluación clara y realista de las competencias requeridas por los diferentes puestos de trabajo, que permita evaluar la adecuación de los candidatos a cada uno de los puestos. Por otro lado, las herramientas actuales no miden eficazmente las competencias de los trabajadores, hay aspectos que difícilmente pueden medirse, pues no son tangibles, y para cuya estimación generalmente los empresarios se basan en estereotipos que vinculan la edad a determinadas capacidades y habilidades; mientras, otras pruebas más tangibles como los diplomas formativos o la misma edad son utilizados como elementos que favorecen la inserción de los jóvenes en el mercado, en detrimento de los trabajadores mayores.

Dentro del ámbito de las *competencias* hay un importante patrimonio aún sin explotar: la **experiencia de los trabajadores**, la cual supone la adquisición en el tiempo de una serie de habilidades, destrezas y conocimientos difícilmente medibles a través del actual sistema de *evaluación* de los recursos humanos. El reto al que deben enfrentarse las nuevas políticas que inciden desde el lado de la demanda de mano de obra, es realizar una transformación del sistema de *evaluación* de las competencias, que distinga entre las *competencias de base* (determinadas destrezas y habilidades básicas), y las competencias demandadas en función del perfil profesional del puesto de trabajo. En muchas ocasiones, en gran parte de los puestos de trabajo que se crean en la actualidad, la falta de determinación de dichos criterios y la evaluación de los puestos en función de criterios más fáciles de medir, como los diplomas, etc., lleva a una sobrecualificación en los puestos de trabajo, innecesaria, y que puede afectar negativamente a la empresa.

Relacionado con el tema de la necesidad de un cambio en la gestión de los recursos humanos en la empresa, se sitúa el reto de la superación de los **estereotipos negativos** vinculados al proceso de envejecimiento en el trabajo. Toda la serie de prejuicios negativos que hemos ido señalando, en relación a la falta de creatividad, menor productividad, poca flexibilidad, etc., son la base de la discriminación hacia el grupo de los trabajadores mayores; la cual se refuerza por la existencia de posibilidades de una salida anticipada del mercado laboral. Sin embargo, como señala Denys (1996) ningún estudio ha puesto en evidencia la existencia de elementos *fundados* susceptibles de justificar estos estereotipos; por el contrario, se ha demostrado que con la edad se mejoran otra serie de capacidades (negociación, dirección, conocimiento del trabajo, etc.), que son las que han de promocionarse en las campañas de información de las políticas públicas, de cara a mejorar las oportunidades de los trabajadores mayores en su acceso al mercado laboral.

Otro de los retos que deben apuntarse las políticas de empleo, es la **integración de generaciones** en los puestos de trabajo. Frente a los mencionados procesos de sustitución que se producen debido a la puesta en marcha de determinadas políticas, algunos ejemplos demuestran el éxito de las prácticas que buscan la integración generacional dentro de la empresa, de cara a enriquecer los puestos de trabajo.

Por tanto, por el lado de la demanda, queda un amplio campo en el que intervenir. Si bien es necesario actuar para incrementar y mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo, las políticas de ocupación han de contribuir a la

**racionalización de las modalidades de gestión de los recursos humanos.** Se trataría de impulsar un sólido consenso entre los agentes sociales para establecer una estrategia que permita articular las políticas económicas, industriales, de formación y de ocupación, lo cual significaría adoptar una estrategia más **integral**, en la cual se contemplara como prioridad las actuaciones de *tipo preventivo*, como luego veremos.

Entre el sector público y el sector privado hay un tercer sector que no ha sido muy explorado en el caso español, el **sector de la economía social**. Este sector ha jugado ya un papel muy destacado en el caso francés en la lucha contra la exclusión de los colectivos más desfavorecidos, a través del diseño de fórmulas que combinan la lógica social con la lógica económica, y que buscan nuevas fórmulas de cooperación entre el sector público y el sector privado. Más concretamente, hablamos de las *empresas de inserción* y de otras fórmulas similares, que han puesto de manifiesto que es posible crear nuevos empleos en sectores de actividad cuya demanda no estaba satisfecha por el mercado. Sin embargo, en España hasta tiempos muy recientes las fórmulas de economía social no tenían dispositivos de financiación muy asegurados, ni había una disposición normativa muy clara en este tema. Por ello, éste es uno de los retos pendientes en nuestro contexto.

### 5.3. Enseñanzas para abordar el problema de la colocación de los desempleados mayores en el mercado de trabajo

A la luz de lo expuesto en los dos apartados anteriores es posible extraer algunas conclusiones a modo de enseñanzas en relación a las posibilidades de intervención para solucionar el problema del desempleo de los trabajadores mayores de 45 años en el mercado de trabajo español.

Es clara la **necesidad de una intervención de los poderes públicos** de cara a solucionar la problemática de un colectivo de parados, en número creciente, con una problemática cualitativamente muy grave, con tendencia a enquistarse entre los parados de larga duración, por lo cual se constituye en un segmento muy frágil. Se plantea necesaria esta intervención, en la medida en que dada la actual coyuntura de reformas estructurales y de aumento del proceso de flexibilización en la gestión de los recursos humanos en la empresa, es poco probable que las empresas, por sí mismas, pongan fin espontáneamente a los despidos masivos de trabajadores mayores, e introduzcan una política de gestión de las edades, que revalorice el papel jugado por los trabajadores mayores en la empresa.

La actuación de los poderes públicos, puede centrarse, tal y como hemos ido viendo, en **varias direcciones**. Por un lado, se puede intervenir elevando la edad mínima necesaria para la jubilación; otra posibilidad, son las campañas de información para combatir los estereotipos negativos y la discriminación que sufren los trabajadores mayores. Por otro lado, parece imprescindible la necesidad de adoptar medidas que se dirijan específicamente al grupo de trabajadores mayores, que tampoco resultan bien acogidas entre los empresarios, si antes no se realiza una amplia campaña de información entre éstos. De cara al futuro, en la medida en que todo este proceso de salida masiva de los trabajadores mayores del mer-



cado laboral puede ser un fenómeno que vaya más allá de un proceso de carácter coyuntural, parece muy interesante realizar un plan de empleo orientado a los trabajadores mayores, pero no solamente a los parados, sino a todo el colectivo de trabajadores mayores, puesto que se trata de poner en marcha acciones de carácter preventivo.

De cara a evitar los despidos colectivos en los procesos de reestructuración industrial y a favorecer la inserción de los trabajadores mayores, atacando así uno de los principales handicaps a los que se enfrenta este colectivo (el coste salarial y el coste de la antigüedad vinculada a la empresa), sería positiva la **progresiva reducción de las cotizaciones sociales** a medida que se envejece; es decir, un sistema de reducción de éstas proporcional a la edad, resultaría más ventajoso para los poderes públicos que la aplicación masiva de la prejubilación.

Son posibles muchas estrategias que han de ser puestas en marcha de forma tentativa, sobre todo aquellas de carácter financiero; para ello, puede ser un buen comienzo experimentar con ciertas empresas, grandes y representativas, que puedan generar un efecto de **imitación** en el resto. En este sentido, como señala Denys (1996), ciertas empresas pueden asumir un estatuto de líder, lo cual significa que pueden servir de modelo de referencia para el resto, de forma que el cambio de actitudes que experimentan éstas repercute en el entorno de las pequeñas y medianas empresas. Dicho efecto imitación descansa en el hecho de que cierto tipo de empresas tienen cierta homogeneidad organizativa o de otro tipo, de forma que la introducción de una innovación que tenga éxito en una empresa muy representativa, puede generar la imitación en el resto a partir de su difusión. Podría adoptarse una actitud de discriminación positiva para con las empresas que adopten una política más favorable a los trabajadores mayores, a las cuales se podría beneficiar con determinadas ayudas de carácter económico. También sería posible el establecimiento de un distintivo o *etiquetaje de carácter social* de las empresas que insertan en su empresa a colectivos de parados de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado.

Una de las cuestiones sobre las que más se ha reflexionado en el contexto europeo, es sobre la posibilidad de realizar un **plan de empleo dirigido a los trabajadores mayores**, basado en los planes orientados al colectivo juvenil, que han tenido un relativo éxito en algunos países. La pregunta en definitiva, es si es posible transformar los planes de empleo destinados a los jóvenes en planes para los mayores. Según las conclusiones a las que se llega en el informe de Denys (1996), esto no resultaría exitoso, debido básicamente a que se trata de dos colectivos muy diferentes. La fragilidad de los jóvenes en busca de su primer empleo, reside sobre todo en las dramáticas consecuencias que tiene para ellos la situación del paro de larga duración, sin ningún tipo de cobertura económica, y su mayor handicap reside en su falta de experiencia. Sin embargo, los trabajadores mayores se ven enfrentados a otra serie de handicaps inherentes a su edad, como ciertos estereotipos negativos vinculados a ella y su mayor coste salarial. Por tanto, concebir un programa de empleo para los desempleados de más de 45 años en los mismos términos que los planes destinados a los jóvenes es un gran error. El mérito de los planes de empleo orientados al colectivo de jóvenes reside en que inciden sobre todo en su principal handicap, la ruptura del periodo de larga duración de

paro. Sin embargo, los mayores deben sobreponerse a un doble y diferente handicap: su coste salarial relativamente más elevado, y los estereotipos negativos vinculados al envejecimiento en el empleo, que no se atacan desde planes que únicamente subvencionen la contratación o proporcionen cursos de formación con técnicas de aprendizaje escolar.

Las **medidas preventivas** tienen numerosas ventajas de cara a garantizar en el futuro una prolongación de los trabajadores mayores en la empresa, y a facilitar su inserción ante un eventual despido o finalización de contrato. Para ello, son necesarias medidas de **formación continua**, de cara a evitar la pérdida de competitividad y el desfase de las competencias de los profesionales, a través de un sistema de actualización constante de sus competencias. Estas medidas ya han sido puestas en marcha en nuestro país por el FORCEM a nivel estatal y HOBETUZ en el País Vasco, pero es necesario que se hagan extensibles a los trabajadores de todos los grupos de edad, puesto que los mayores de 45 años están de nuevo subrepresentados en el conjunto.

Una figura de contrato que podría ser útil a la hora de fomentar la inserción de este colectivo, es la fórmula del **contrato de reciclaje**, que tendría por utilidad fomentar la contratación de parados de más de 45 años en empresas en las que se proceda durante un tiempo más o menos prolongado a su reciclaje. Las medidas de incentivación a la contratación podrían ir desde la desgravación de las cotizaciones sociales, hasta la subvención en forma de aportaciones a la empresa de parte de las prestaciones de paro que recibía la persona afectada. Las **empresas de inserción** pueden ser también una figura intermedia interesante de tener en cuenta, para jugar este papel de activadoras del proceso de reciclaje e inserción.

Desde los poderes públicos se puede contribuir a una **modernización de las políticas de gestión de los recursos humanos** en las empresas, a través de campañas de información y asesoramiento, de cara a conseguir una mejor valoración de sus recursos humanos y de los potenciales de su personal. Se trata de desterrar ideas muy arraigadas en la gestión de personal, como el hecho de que para aumentar la productividad de la empresa resulta una medida positiva expulsar a parte de la plantilla en función del criterio *edad*, lo cual puede generar una descapitalización del saberhacer de la empresa.

Como se desprende del informe coordinado por la DG V de la Comisión Europea en base al proyecto *Eurowork Age* (1998), en este contexto de extensión de la discriminación en contra de los trabajadores mayores, ante la cual los gobiernos han comenzado a introducir políticas que buscan su inserción en el mercado, frente a la anterior tendencia a fomentar su salida anticipada de la empresa, numerosas **iniciativas locales y proyectos** de carácter nacional han emergido hace unos años con el objetivo de enfrentarse a esta situación. Este tipo de iniciativas puede ser un modelo muy interesante de actuación, al ofrecer nuevas aproximaciones de intervención a este problema. Incluso en algunos países —Suecia, Inglaterra, etc.—, dichas iniciativas han recibido el apoyo de los gobiernos locales y nacionales. Se trata de asociaciones sin ánimo de lucro u ONGs, que han desarrollado actividades de formación ocupacional, búsqueda de empleo, asesoramiento, y ayuda o soporte social a este colectivo de desempleados, los cuales en muchos casos son los promotores de los mismos proyectos. El interés de prestar

atención a este tipo de iniciativas, reside sobre todo en el hecho de que los propios implicados participan en el diseño de las medidas, lo cual puede posibilitar un mejor conocimiento de las necesidades y disposiciones de este colectivo. Todos los proyectos que en este informe se recogen parecen desarrollar actividades que no están disponibles en otro tipo de programas públicos, ante lo cual habría de hacerse una llamada de atención, en relación a quién debe asumir dichas responsabilidades, y en qué medida los poderes públicos actúan correctamente delegando las mismas. Para el caso español las iniciativas que se recogen son: la *Federación Española de desempleados PM-40*, *Senun 40*, *Som-Hi Associació de Dones*, y *Tuti Serveis*. Cabe también destacar la muy interesante labor desarrollada por ASCODEL (Asociación para la Corrección del Desempleo de Larga Duración) en el País Vasco. Estas actuaciones europeas, que se sitúan muchas veces en la vanguardia del desarrollo de nuevas políticas, se resumen en (Comisión Europea, 1998):

- ✓ Programas orientados a motivar a los desempleados mayores para que se comprometan e involucren en procesos de formación.
- ✓ Una recopilación de los conocimientos adquiridos y de la experiencia de los trabajadores mayores en cada ámbito de competencia.
- ✓ Motivación para la participación de los trabajadores mayores en sociedad, y para evitar su aislamiento.
- ✓ Diseño de técnicas de acondicionamiento de los puestos de trabajo para los trabajadores mayores.
- ✓ Generación de plataformas de discusión en torno a la problemática vinculada al envejecimiento del personal.
- ✓ Estudios comparativos de buenas prácticas en los estados miembros.
- ✓ Proposición de medidas preventivas.

No es fácil encontrar una solución al problema del desempleo de los mayores de 45 años, sin embargo, ya se ha dado un paso importante con el reconocimiento de la problemática existente en torno a ellos, y con la restricción de las políticas de prejubilación. La actuación de algunos de los países europeos en esta materia puede servir como modelo para la actuación de los poderes públicos en España, puesto que la problemática del paro de larga duración de los trabajadores mayores ya se ha abordado en ellos con anterioridad. Se necesita en todo caso de una política orientada específicamente a este colectivo, de carácter integral, y que haga hincapié también en las medidas de carácter preventivo, mucho más allá de las escasas y aisladas medidas vigentes en España.

### **ANEXO III: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO Y TRABAJO DE CAMPO**

Partimos en este análisis de un enfoque interpretativo cualitativo, con el objetivo de acceder a los discursos que vertebran el campo semántico de los empleadores, en torno a la construcción de la imagen de los trabajadores maduros, la definición y los juicios en torno a la relación entre envejecimiento y empleo, y los

criterios que determinan la gestión del personal en la empresa. Por ello no resulta tan relevante alcanzar una representatividad estadística, como una *representatividad estructural*, es decir, que de cuenta del sentido de los discursos en la estructura social.

Con este análisis pretendemos acceder a las representaciones sociales mediante las cuales se reconstruye la realidad. La institucionalización y legitimación de estas representaciones da lugar a unas determinadas formas de acción social, a una asunción de roles y a la conformación de una identidad específica.

La metodología más útil a estos efectos es la **entrevista enfocada o semidirigida a los empleadores o gestores de recursos humanos en la empresa**. El análisis de contenido resulta el marco analítico más adecuado para la interpretación de los discursos. La interpretación cualitativa se dirige más bien a la relevancia y significatividad de la información que a la generalidad, con lo cual las conclusiones de este apartado no pretenden ser extrapolables al mundo de la empresa desde un punto de vista estadístico.

En cuanto al diseño técnico de la muestra y la población objeto de estudio, cabe destacar los siguientes aspectos:

#### a) El ámbito geográfico

La realización del trabajo de campo se circunscribe a toda la CAPV. La investigación se sitúa en un momento de especial interés: nos encontramos en un momento de debate y reflexión a todos los niveles institucionales en torno al futuro de la cohesión social, y el futuro papel del importante volumen de personas mayores en una situación de envejecimiento demográfico. En este contexto, en el marco de la CAPV, los agentes sociales firman en enero de 1999 un *Acuerdo sobre el Empleo*, que incluye un acuerdo sobre la sustitución y renovación de plantillas, basado en el criterio edad.

A través del análisis de las **tasas de desempleo** de las personas mayores de 45 años **por comarcas** (*Censo de Mercado de Trabajo 1998*, Gobierno Vasco) detectamos aquellas en las que éste alcanza cifras especialmente elevadas. En Álava: Vitoria-Gasteiz (7,4) y el Valle de Ayala (4); en Guipuzcoa: Donostialdea (8,5); y en Vizcaya: Margen Izquierda (8,1) y Bilbao (12,6). Resulta de especial interés desarrollar el trabajo de campo en las empresas localizadas en los municipios pertenecientes a dichas comarcas, puesto que es en ellas donde se ha localizado fundamentalmente el problema del desempleo de este colectivo, donde en mayor medida se han sufrido los procesos de reconversión, y este colectivo de trabajadores se ha visto más afectado por la crisis.

#### b) La población objeto de estudio

La población entrevistada son **los empleadores o personas encargadas de la gestión del personal en la empresa**, es decir, aquellas personas responsables de tomar decisiones en torno a la gestión del personal y que conocen la estructura y funcionamiento de la empresa.

El **número de las empresas seleccionadas** ha sido de 40, una vez considerado que quedan definidas suficientemente cada una de las categorías de la tipología que se desarrolla a continuación.

### c) **Diseño técnico**

Las entrevistas se realizan en las propias empresas, a partir de un **guión de entrevista semidirigida**, que cuenta con una batería de cuestiones, junto a una plantilla para obtener información relevante sobre las prácticas de las empresas, y una pequeña encuesta para contrastar algunas ideas y representaciones en torno al objeto de estudio. Entrevistas que son registradas, con una duración media entre los 30 y 60 minutos.

Las cuestiones centrales que se recogen en el guión-entrevista se refieren a los siguientes aspectos:

- I. Cuestiones generales: antigüedad, cambios significativos en la organización, estructura de cualificación, etc.
- II. Movimientos y evolución de personal en los últimos años
- III. Percepción del envejecimiento demográfico en la empresa
- IV. Piedras angulares en la gestión del personal:
  1. La contratación
  2. Las salidas
  3. La formación
  4. Condiciones de empleo y circunstancias de trabajo
- V. Perspectivas de futuro en la gestión del personal

La **selección de las áreas de actividad** de las empresas se ha producido teniendo en cuenta aquellas áreas de actividad con mayor número de establecimientos y volumen de población ocupada, con especial atención a las áreas de actividad con un mayor volumen de personal ocupado mayor de 45 años y a la representatividad de cada área de actividad en la comarcas con tasas de paro más altas a nivel de CAPV. En la muestra seleccionada, 25 de ellas han sido empresas de diferentes áreas de actividad representativas del sector industrial en el País Vasco. La **sobrerrepresentación del sector industrial** se debe a su peso en cuanto a volumen de ocupados, y al hecho de que en el sector industrial se encuentran las mayores concentraciones de trabajadores de más de 45 años.

Junto a esta selección de empresas del sector industrial, incluimos determinadas empresas de los **servicios a empresas**; área de actividad que ha generado numerosos empleos, respondiendo a una lógica de externalización de una serie de tareas antes integradas en la estructura de la empresa industrial; y con el objeto de encontrar un elemento de contraste de un sector tradicional de servicios, analizamos el caso de la Banca y Cajas de Ahorros. El sector de la **construcción** tiene también una presencia importante.

En el proceso de selección de las empresas se ha tenido en cuenta además otros criterios, dando prioridad al tamaño de las empresas, el tipo de actividad y su localización geográfica.

LISTADO DE EMPRESAS ENTREVISTADAS

N°	Área de actividad	Plantilla	Media de edad	Reconversión
E1	Material eléctrico	550	35	No
E2	Máquina-herramienta	238	45	No
E3	Máquina-herramienta	100	50	1993
E4	Automóvil	3.300	32	No
E5	Papel y gráficas	95	38	No
E6	Artículos no metálicos	250	45/50	No
E7	Forja y estampación		48	No
E8	Material eléctrico	740	40	No
E9	Alimentación	600	45	1992
E10	Caucho	3.300	48	No
E11	Química	167	46	1989-1992
E12	Artículos metálicos	198	48/50	1994
E13	Servicios de proximidad	450		No
E14	Construcción	25	30	No
E15	Construcción	150		No
E16	Plástico	300	42	No
E17	Construcción	130	35/40	No
E18	Construcción metálica	200	45	No
E19	Siderurgia	340	45	No
E20	Servicios de limpieza	40	35/40	No
E21	Servicio ingeniería de aguas	200	42	1986
E22	Banca	380	38	No
E23	Material ferroviario	167	41	1992
E24	Vidrio	720	48	1999
E25	Montaje eléctrico	100/220	48	No
E26	Construcción	180/280	45/50	No
E27	Artículos metálicos	365	52,5	1992
E28	Servicio de gestión de aguas	180	39	No
E29	Construcción metálica	1.600	40	No
E30	Artículos metálicos	246	35/40	No
E31	Banca	2.096	45	No
E32	Química	100	30/35	No
E33	Vidrio	398	47,5	No
E34	Banca	1.700	46	No
E35	Máquina-herramienta	370	46	1994 y 1998
E36	Construcción	200	40/45	No
E37	Máquina-herramienta	200	40	1982
E38	Alimentación	150	40/45	No
E39	Papel	300	40	No
E40	Servicios de transporte	22	42/52	No

### III. LA NECESARIA INICIATIVA PÚBLICA

El papel de la **Administración**, como brazo tractor de la acción política, en el proceso de cambio cultural profundo a que nuestra sociedad se enfrenta, presenta dos planos que suponen un reto formidable para la propia Administración y la dinámica política que la mueve y una extraordinaria oportunidad de enriquecer su identidad ante los ciudadanos.

El reto radica en la necesidad de cambiar el modo como se observa e interpreta el problema del desempleo creciente de los mayores, que no es sino una manifestación más del profundo cambio que está experimentando el mundo de las relaciones laborales como consecuencia del efecto globalización de la economía mundial. Como dice U. Beck en el inicio de su obra reciente *Un nuevo mundo feliz*: «La consecuencia involuntaria de la utopía neoliberal del libre mercado es la brasileñización de Occidente. Estamos asistiendo a la irrupción de lo precario, discontinuo, impreciso e informal en ese fortín que es la sociedad del pleno empleo en Occidente» (Beck, 2000).

La sociedad necesita de una institución que lidere el cambio necesario hacia una nueva cultura del trabajo, una cultura que perciba como trabajo cualquier actividad que aporte valor a la sociedad, se incluya o no en el mercado, ya sea éste el laboral ya el de bienes o servicios. El liderazgo de la Administración implica el desarrollo en los profesionales de la política y de la Administración de su capacidad para visionar un mundo diferente al actual, para mostrar sus posibilidades, para escuchar y contactar con las inquietudes de los ciudadanos, para generar la confianza necesaria para moverles al compromiso con un papel activo en la construcción de la sociedad, y para impulsar una cultura que valore la falta de trabajo, en su sentido amplio de actividad, como intolerable para la persona.

El riesgo de toda cultura que no sabe adaptarse a tiempo es el de su propia desaparición, la extinción de una forma de relacionarse, de una manera de vivir. Confiar en que el mecanismo de adaptación salve en última instancia a la cultura occidental es probablemente asumir un riesgo excesivo. Planificar la deriva de nuestra cultura, diseñar el cambio adecuado y posible en cada momento, liderar a la sociedad a lo largo de ese nuevo camino, es la gran tarea cuya orfandad late probablemente en el fondo del creciente sentimiento de temor que traslucen los continuados estudios sobre la salud emocional y las expectativas de nuestra sociedad.

Si la política, en acusador declive en el interés ciudadano, no da respuesta a la actual falta de liderazgo social, es previsible que sean grupos de ciudadanos, constituidos en movimientos sociales, quienes, pagando un coste más elevado, cubran el vacío de liderazgo, de ilusión, en que hoy se halla la sociedad.

Otro papel no menos apasionante espera a la Administración. El de constituir en su seno un modelo nuevo de relaciones de trabajo, un modelo que supere el actual reduccionismo cultural que «reduce» los instrumentos de movilización de la actividad de las personas, a una buena retribución como mecanismo incentivador, y al temor al despido como mecanismo amenazador. Ambos instrumentos tienen escaso juego en la Administración, mientras que su utilización adquiere mayor intensidad en el ámbito de la economía de mercado, donde la productividad sigue aumentando en paralelo a la creciente inseguridad de quienes trabajan.

En una época en que términos como «personas», «calidad», «conocimiento», «aprendizaje», «innovación» ... comparten e incluso superan el protagonismo de los tradicionales de «beneficio», «inversión», «tecnología», «costes», ... la obsolescencia del modelo dominante de organización de la actividad laboral parece evidente. La Administración mantiene en su seno relaciones de trabajo estables en su duración y equilibradas en su retribución, lo que constituye una formidable oportunidad para, desde ese rasgo contrapuesto a la precariedad y a la desigualdad rampante que domina en la economía privada, construir un espacio de trabajo en el que el rendimiento de los recursos de todo tipo (entre ellos los propios recursos humanos de quienes realizan la actividad) sea sinérgico con un nivel de creciente bienestar y satisfacción. La Administración se halla en posición privilegiada para difundir un nuevo modelo de organización del trabajo, un modelo del que ya existen ejemplos, todavía muy escasos, en el campo de la economía social y probablemente, y también muy aislados, en el campo de la economía privada.

Relacionamos algunas de las principales líneas de acción que, con diferentes ritmos, están constituyéndose en ejes del cambio cultural que está fraguándose.

## **1. DECIDIR LOS CRITERIOS QUE INSPIRAN SUS NORMAS**

Definida la cultura deseable en torno al envejecimiento (alguno de cuyos rasgos se recogen en el apartado 4 de este informe), la efectividad de las normas orientadas a hacer realidad tal cultura, aumentará en la medida en que las mismas sigan aquellos criterios que están contribuyendo a hacer realidad en el más corto plazo esa nueva cultura. Entre tales criterios, presentes en buena parte de las normas que se dictan en el ámbito de nuestro marco cultural, destacamos los siguientes.

### **1.1. Criterio temporal**

La necesidad de armonizar las necesidades a corto plazo con el horizonte del largo plazo propio de todo cambio cultural. Las acciones que en cada caso se diseñen se construirán con un diferente horizonte temporal: (a) En el plano personal los objetivos precisan de inmediatez. (b) En el plano social los objetivos se mueven entre el corto y el medio plazo. (c) En el plano cultural, en el cambio de há-



bitos y tendencias que reflejen la superación de un problema complejo, el horizonte temporal se sitúa en el largo plazo. Esta diferente sensibilidad temporal armoniza la tensión existente entre exigencias distintas.

## 1.2. Criterio preventivo

Priorizar el diseño y la puesta en práctica de medidas preventivas sobre las medidas reactivas, principalmente las de: (a) Impulsar la formación continuada como medida para evitar el desempleo de los mayores de 45 años (este criterio se desarrolla más adelante). (b) Reforzar sobre todo las medidas preventivas previas a que las personas deriven hacia parados de larga duración (antes de perder sus lazos con el mercado de trabajo, sus competencias y su motivación).

## 1.3. Criterio ético

Cubrir el déficit de planteamientos éticos, corriente en los Gobiernos. Tales planteamientos son muy necesarios para enfrentar el problema del desempleo. La voz de quienes tienen una visión predominantemente ética de la sociedad debe ser tenida en cuenta, al menos con igual valor que la de quienes observan a la sociedad con una mirada cortamente económica, singularmente. La visión económica se acercará más a la frontera de sus posibilidades en la medida en que incorpore una mirada ética a su visión de la sociedad y a los procesos de creación de riqueza.

## 1.4. Criterio de actividad

Ensanche la visión de la actividad como valor cultural, sin fronteras de edad. Impulsar el envejecimiento activo; rediseñar prácticas y orientar las instituciones hacia una sociedad activa para todas las edades, adoptando un nuevo modo de observar el fenómeno del envejecimiento.

«Sacar del circuito social a todo aquel que se jubila supone un gran despilfarro de recursos humanos». Lo dice Enrique Arriola, médico geriatra y responsable de la Unidad de Memoria y Alzheimer de Fundación Matía de San Sebastián.

Aproximadamente el 95% de este colectivo se encuentra perfectamente, tanto desde el punto de vista físico como psíquico, para realizar todas las actividades de su vida diaria. El geriatra aboga por ceder a las personas mayores de 65 años un protagonismo social que en estos momentos se les niega. «Su experiencia debe ser transmisible a otras generaciones. Los abogados, médicos, carpinteros o directores de banco jubilados pueden ayudar a los jóvenes a acceder al mundo del trabajo o incluso a colectivos débiles como los parados de larga duración. Pueden enseñar todo eso que no figura ni en los periódicos ni en los manuales», señala. Arriola mira así por el beneficio de todos. También el de los jubilados, porque entiende la productividad social como una de las claves para vivir un buen envejecimiento, junto con la salud o la cuantía de la pensión.

[El País, edición País Vasco, 26.12.00]

No es éste un modo nuevo de afrontar esta problemática que desde siempre ha acompañado a las sociedades humanas, aunque hoy tiene la doble característica del aumento de las expectativas de vida en condiciones positivas de salud y de potencial actividad. A finales del siglo XVI Michel de Montaigne escribía: «No me parece que haya motivos para retirar a los hombres antes de los cincuenta y cinco o sesenta años. Estaría de acuerdo en que alargasen nuestro empleo y ocupación todo lo posible por el bien público ...».

Vivimos un momento crucial para nuestro sistema de convivencia. Y parte de las respuestas que hemos de encontrar se hallan en el papel de los mayores en la sociedad. El papel de los mayores, su participación y contribución a la sociedad, va a tener, y tiene ya en muchos casos, un significado de utilidad social y económica reconocido y valorado socialmente.

Principalmente el grupo de los que Borges llama «primera madurez» (de 55 a 75 años), tienen capacidad de colaborar socialmente y de mantener un papel activo y significativo para el conjunto, cuando hoy sólo un 7% de los mayores realizan una actividad que genere aportación económica. Este grupo de la primera madurez no sólo puede, sino que necesita implicarse en una actividad útil o productiva socialmente reconocida. Para muchos de ellos, que han desempeñado su actividad laboral en estructuras jerárquicas y en el marco de estilos de relación autoritarios, su experiencia en una actividad con reconocimiento social, puede ser la primera experiencia de desarrollo personal en el ejercicio de una actividad que trasciende al ámbito familiar o de ocio.

### 1.5. Criterio de rapidez

En primer lugar, **rapidez en la respuesta a la situación de desempleo**. Poner en práctica programas que muevan a los mayores desde el momento inicial del desempleo, de modo que no les dejen en su sesteo, que no pierdan la práctica del trabajo (disciplina, horario, ...) sus relaciones y contactos, lo que termina afectando a su identidad. Krassoievitch, en 1993, cita una investigación de Atchley en la que identifica hasta siete fases en el proceso de jubilación: una fase remota, otra de cercanía, otra a la que llama luna de miel, a ella le sigue una fase de desencanto, luego de reorientación, después de estabilidad y finalmente de terminación. Los programas movilizados deben incidir en la primera fase, cuando todavía se ve remota la recuperación de la idea de vuelta a la actividad. El mecanismo de adaptación del ser humano funciona con rapidez creando refugios mentales y rutinas de actividad que proporcionan una sensación de normalidad. El elevado coste que implica la pérdida de la identidad que genera el trabajo tiene la naturaleza de un iceberg: sólo una pequeña porción de sufrimiento sale al exterior.

**Rapidez, también, en los servicios de empleo.** Los servicios públicos cuya finalidad es facilitar el empleo son generalmente consumidores de una cantidad de recursos de todo tipo, principalmente humanos, desproporcionada con los objetivos que consiguen. Son más organismos que controlan la realidad que organismos que crean una nueva realidad. La Administración tiene ante sí el reto de crear estructuras que permitan, faciliten, a la gente actuar. Es el reto de desburocratizar,

desnormativizar, abrir el campo al compromiso personal, fuente única de la responsabilidad. La burocracia, el poder omnímodo de la norma, fuerza el descompromiso, es una barrera a la responsabilidad personal.

Y **rapidez**, por último, **en la conversión de las ideas en diseños de acciones**. Celeridad en la aplicación de las conclusiones surgidas de los numerosos congresos y otros actos sobre este tema.

## 1.6. Criterio de equilibrio entre las políticas de oferta y las de demanda

Las de oferta potencian a las personas; tienen como finalidad el incremento de la ocupabilidad, e intentan abortar el riesgo de la larga duración del paro: obsolescencia y desánimo. Las de demanda potencian a las empresas; incentivan la innovación tecnológica, los cambios organizacionales y las políticas de gestión de recursos humanos.

## 1.7. Criterio de actuación coordinada

**Coordinación**, en primer lugar, **con otras instituciones**. El problema del desempleo requiere la actuación coordinada de diversas instituciones, principalmente la Administración, las Empresas, la Universidad, los Sindicatos. Impulsar mesas de búsqueda de vías de acción y de coordinación de acciones. Tal y como señalaba el CES en un informe de enero de 2000, esta coordinación se da muy pobremente; se habla pero no hay ni compromisos ni coordinación de acciones. La constitución de foros de encuentro facilita tanto el compartir las diversas inquietudes, producto de los diversos modos de interpretar la situación del empleo, así como la generación de inquietudes comunes.

En segundo lugar, **coordinación de acciones dentro de la propia Administración**. Integrar las diferentes Políticas o líneas de acción, así como avanzar en la coordinación de las actuaciones de las diferentes instancias institucionales (Comunidad, Territorio, Comarcas, Municipios) y los diferentes organismos cuya acción incide en las dos variables de edad y trabajo. En esta acción coordinada probablemente la mayor dificultad está en el ejercicio armónico del criterio de subsidiariedad, que reconoce el protagonismo a las administraciones más próximas al ciudadano, con el criterio de sinergia que surge de la acción conjunta, y cuyo liderazgo (que no imposición autoritaria) debería corresponder a las administraciones con una visión más amplia y generalista de las situaciones.

En estos momentos el Ministerio de Trabajo y los responsables de trabajo de las Comunidades Autónomas que tienen transferidos los servicios de empleo (Navarra, Cataluña, Madrid, Canarias, Galicia, Andalucía y Canarias) están ultimando un sistema para unir sus bases de datos de manera que permitan la búsqueda de empleo en tiempo real. El llamado Proyecto Sispe pretende, en palabras de G. Mañeru, responsable del área de gestión de empleo del INEM, «romper las barreras informáticas de sistemas que no se hablan» (*El País*, 25 de enero de 2001).

En la C.A. del País Vasco se está avanzando en la misma línea de coordinación a través de la reciente constitución del denominado Servicio Vasco de Orientación para el Empleo, fruto del trabajo conjunto de la dirección de Empleo y Formación del departamento de Trabajo del Gobierno Vasco y de la Sociedad Pública de Promoción de la Formación y el Empleo, Egailan [[www.egailan.es](http://www.egailan.es); [www.lanbide.net](http://www.lanbide.net)]. Es de destacar, también, el *Plan Vasco de Formación Profesional*, que quiere ser una propuesta de ordenamiento de todas las acciones de formación profesional en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco que se erige en pieza clave y fundamental de la política encaminada a orientar la formación hacia el empleo en aras de la competitividad [[www.euskadi.net/lanbidez](http://www.euskadi.net/lanbidez)].

En general, el Gobierno Vasco ha conseguido crear una excelente página en internet, a través de la cual es posible acceder de forma rápida y sencilla al conjunto de servicios de formación y empleo que la Administración vasca ofrece, así como al marco jurídico que regula el mercado de trabajo [[www.ej-gv.net](http://www.ej-gv.net)].

### 1.8. Criterio individualizador

El apoyo lo necesitan personas concretas que sufren la situación de desempleo. Por este motivo el apoyo debe prestarse desde este enfoque de singularidad, aún considerando que a mayor personalización mayor costo del programa.

Cuando se contempla a los desempleados como un colectivo, éstos dejan de ser seres humanos con sus alegrías y sus sufrimientos y pasan a ser simplemente un guarismo cuya oscilación produce uno u otro tipo de juicios, y nada más, en quienes tienen el compromiso de velar por los intereses de la sociedad, y en la propia sociedad. La mirada personal necesita estar presente, tanto en la etapa de diseño de una Política de Empleo para mayores de 45 años, como principalmente en la ejecución de las acciones de apoyo a este colectivo.

Esta mirada personal debe plasmarse ya desde la misma construcción de criterios de categorización que faciliten la personalización:

- ✓ Categorización por tramos de edad. Es importante definir tramos de edad, ya que no es igual la situación de empleabilidad a una edad que a otra, dentro de ese amplio y creciente grupo de población, que por el envejecimiento poblacional, se ha constituido en el gran continente del empleo. Por ejemplo, habría que pensar en la posibilidad de agrupar a las personas en menores de 30 años (en lugar de los actuales 25, pues el retraso en la actividad laboral equipara a este grupo de edad), entre 30 y 45 años (edad en la que se empieza a ser «trabajador mayor»), y mayores de 45 años (con los necesarios subgrupos).
- ✓ Categorización según la respuesta de cada persona ante la situación de desempleo cuando éste entra en el tramo de la larga duración. Por ejemplo: a) Aquellos que aumentan sus ingresos en base a una economía de trueque, de autoconsumo y de hacer «cosillas». La gente con afán de logro, rasgo del emprendedor, debe ser apoyada en esta etapa. b) Aquellos que viven en la resignación cuando no en el resentimiento, culpabilizando a otros de su situación: Gobierno, empresario, ... A este grupo hay que ayudarle a salir de

su permanente queja. c) Aquellos que inician una actividad. Favorecería a este grupo dispuesto a emprender un proyecto la disposición de ayudas financieras y el apoyo suficiente en materia de gestión.

El apoyo individualizado es necesario en aquellos casos en que el largo tiempo en paro haya generado más inseguridad, más desfase en capacitación o, en su caso, multiproblemáticas asociadas que incidan en un mayor riesgo de exclusión social. Estos efectos recaban tratamiento individualizado: apoyo psicológico, motivación, orientación, formación y acompañamiento. Esta trama de acciones precisan recursos humanos, recursos de tiempo y recursos materiales para alcanzar resultados. Estos son los recursos cuya disponibilidad debe facilitar la Administración.

### **1.9. Criterio optimizador de los recursos humanos de que dispone la sociedad**

Importa aclarar que el término recursos humanos tiene una dimensión a menudo desconocida en nuestra cultura dominante; una dimensión que en sí misma encierra el germen del profundo cambio cultural que se vislumbra como necesario. Los recursos humanos los constituyen el conjunto de capacidades, conocimientos, actitudes, aptitudes, y destrezas, de que dispone cada miembro de la sociedad. A diferencia de los demás recursos, pertenecen a cada persona, son de su propiedad. Una propiedad que se caracteriza por su rasgo de intransferibilidad.

La estrategia de optimización del desarrollo y aplicación de recursos humanos a los procesos de la organización está poniendo en cuestión aspectos clave tanto del contrato laboral como del estatuto de la función pública, aspectos que giran básicamente en torno a la idea de estabilidad. Tal cuestionamiento se alimenta en el juicio de que tales instrumentos jurídicos, en razón de las garantías que otorgan, son una rémora para lograr tal optimización; y cuando ésta no se consigue, se les demoniza culpabilizándolos del débil rendimiento del trabajador o del funcionario.

La productividad de los recursos humanos pasa indefectiblemente porque el trabajador (cualquiera que sea su posición en la organización) o el funcionario «quieran» aportar sus recursos a los procesos de la organización. En la medida en que las organizaciones representan una barrera a ese querer, la infrautilización de los recursos humanos está asegurada.

Teniendo en cuenta esta reflexión, la Administración puede ilustrar sobre el modo de lograr una efectiva aportación del caudal de experiencia y talento, hoy infrautilizado, del creciente número de personas mayores. Las capacidades de los mayores representan una gran reserva de recursos hasta ahora insuficientemente reconocida y movilizadas, para desempeñar las numerosas actividades con las que dar respuesta al número creciente de expectativas que dan cuerpo a lo que llamamos un «Estado del bienestar», o una «vida de calidad».

### **1.10. Criterio intergeneracional**

La sociedad es una vasta red de interacciones. En la medida en que esta red se amplía la sociedad se enriquece, y con ella la existencia de quienes la componen.

De entre tal infinitud de tipos de relaciones, uno de los que encierra mayores posibilidades de crecimiento y de equilibrio emocional es aquel cuyas partes pertenecen a diferentes generaciones. Los mayores transmiten su experiencia, una experiencia que resulta enriquecida por el capital de ilusión ante lo nuevo, por la nueva mirada desde la que la juventud puede abordar los problemas, antes de ser homologada y estandarizada por los patrones mentales que alimentan especialmente los medios de comunicación.

Es muy importante establecer lazos de solidaridad entre las generaciones, así como cuidar la equidad intergeneracional. Esto es especialmente importante si tenemos en cuenta la posibilidad, anunciada entre otros por Wallace (2000), de que las divisiones generacionales, que ya empiezan a destacar como una nueva brecha en las sociedades modernas, puedan acabar desencadenando una «guerra entre generaciones» en torno a la cuestión de quién cargará con el peso de los impuestos del gasto nacional presente y futuro.

### 1.11. Criterio de crecimiento personal

Primar aquellos enfoques que prioricen los valores de competencia (autodesarrollo) sobre los valores de competitividad (ganar). El crecimiento personal está íntimamente unido a una cultura de cooperación, pues sólo con la ayuda del otro podemos ver las zonas oscuras de nuestra ignorancia y nuestra incompetencia.

Hoy sabemos que la cooperación produce resultados no alcanzables desde una cultura donde primen los valores del individualismo. Y nuestra cultura dominante es esencialmente individualista. La falta de reconocimiento de la preponderancia de este valor del individualismo está en el origen del altísimo porcentaje de fracasos en la puesta en marcha de sistemas de organización estructurados en torno a equipos de trabajo. Un curso teórico, por muy bien articulado que esté, no puede cambiar las pautas de conducta alimentadas en una cultura donde se prima al individuo y donde el equipo es un mero comparsa en aras de una corriente todavía meramente retórica.

Crecimiento personal y relación interpersonal son ideas del todo complementarias y sinérgicas. El apoyo al desarrollo social, utilizando los recursos de los mayores inactivos, es del todo coherente con el esfuerzo de desarrollo económico optimizando el uso de los recursos humanos por parte de las organizaciones empresariales. Se produce así una corriente de continuidad y de refuerzo recíproco entre las acciones de la Administración y las de las empresas.

### 1.12. Criterio de proximidad

Una forma de lograrlo es **impulsar la ayuda desde el plano familiar**. La familia constituye el entorno primero y principal en el que el mayor inactivo vive su particular situación. La familia experimenta y sufre la conmoción emocional que en la generalidad de las ocasiones acompaña a la situación del mayor en desempleo. La familia no ha desarrollado competencias específicas que sirvan de apoyo para

superar esta situación. Y la familia sufre por ello, y su sufrimiento, aunque oculto muchas veces, alcanza al mayor desempleado. Un mundo de silencios cuando no de agravios infecta a la que consideramos la célula básica de nuestra sociedad. Y si esta célula enferma ¿qué le ocurrirá a la sociedad?

Esping-Andersen (2000) ha destacado recientemente la relevancia de la familia como sujeto económico activo, siempre y cuando se vean acompañadas por un contexto institucional adecuado:

Las familias de la posguerra, ayudadas por el Plan Marshall, el estado de bienestar y el aumento de los salarios reales, se encontraron con dinero para gastar. Y se lanzaron a hacerlo con el fin de hacer sus vidas mejores y de aproximarse a los niveles de la clase media. Su apetito de automóviles y refrigeradores fue lo que, en última instancia, alimentó el *boom* de la posguerra y el pleno empleo. De forma paralela, la posibilidad de un nuevo boom en la sociedad contemporánea dependerá de las decisiones económicas de las familias.

Pero la perspectiva económica no es la única que nos lleva a otorgar una nueva relevancia a la familia. El índice elevadísimo de las denominadas enfermedades de estrés está claramente revelando que nuestra sociedad padece de alguna seria patología. Proporcionar vacunas en forma de desarrollo de competencias para afrontar el problema del desempleo de sus miembros, no sólo contribuirá a una familia más sana; también facilitará la actividad de sus componentes y la construcción de una sociedad más equilibrada.

Otra forma de avanzar en ese criterio de proximidad estriba en acercarse al máximo al usuario de los servicios de empleo a través de una fuerte **descentralización** de los mismos, reconociendo el **protagonismo social del nivel local**. Una forma de hacerlo es desplegar observatorios locales de ocupación que informen sobre las necesidades del mercado de trabajo en cada ámbito. La globalización de la economía va pareja con la localización. La globalización, como dice U. Beck en su libro «Un nuevo mundo feliz», se origina en un capital global, mientras que, por regla general, el trabajo es local. Como mantiene el autor citado, pertenece al desideratum del trabajador flexible ir allí donde hay trabajo.

El globalismo, fenómeno esencialmente financiero, encierra, en situaciones de crisis, una enorme fuerza explosiva social. Mantener en equilibrio la dinámica de la sociedad pasa por reforzar aquellos ámbitos de vida en los que arraiga y se sustenta el equilibrio emocional individual, el ámbito familiar y el ámbito local. El fenómeno de globalización financiera necesita del antídoto que representan los marcos de la familia y local.

También favorece la aproximación al usuario la creación de **estructuras de apoyo frente a la situación de desempleo masivo**. El menor y más lento desarrollo de estas estructuras (como Oficinas de Desarrollo Local) ha sido probablemente un factor influyente en la desproporción observada entre los recursos volcados en algunas zonas y los efectos conseguidos. De hecho, la creación en 1997 de una Oficina de Desarrollo Local en la comarca comienza a producir sus frutos.

Claro que no es suficiente con la creación de estructuras, sino con la acción que desde las mismas se lleva a cabo. En Araba, la decidida acción de las Instituciones del Territorio permitió la captación de fondos abundantes con los que pro-

porcionar mayor respuesta al problema del desempleo. Gipuzkoa desarrolló desde el principio de la crisis un tupido tejido de Oficinas de Desarrollo Local constituyendo uno de sus principales objetivos la inserción profesional, a lo largo y ancho del territorio. En este esfuerzo se implicaron todas las instituciones, singularmente los Ayuntamientos a través de los organismos constituidos para tal fin (Adebisa; Debegesa, ...).

Desde una perspectiva más amplia, en el ámbito local hay numerosas necesidades sociales insatisfechas, lo que permite la realización de **proyectos innovadores de inserción social** generando ocupación en torno a ellas (CIDEDEC, s/f.; Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999). Una propuesta a tomar en consideración es la instauración de unos denominados *Créditos para el Ciudadano Activo* con el objetivo de promover la ayuda mutua y proveer así una política complementaria de inclusión social (Williams and Windebank, 2000).

Las brechas abiertas entre el Estado, la sociedad y el mercado favorecen cada día más este tipo de empresas, fomentadas por personas con una elevada formación, con una gran conciencia global del mundo actual, pero que están realmente interesadas en una actuación y desarrollo del medio local donde conviven. Es un modelo que trasciende lo meramente societal, así como el modelo de gestión privada de recursos públicos de bienestar y, en su lugar, la sociedad entra a gestionar espacios conflictivos (degradación ambiental, paro estructural, marginación, degradación urbana) a los que por razones políticas o económicas el Estado y el mercado ya no pueden dar respuesta efectiva y se batan en retirada.

(Garcés, 2000)

En este sentido, resulta especialmente sugerente la propuesta realizada por el catedrático de Trabajo Social de la Universidad de Valencia J. Garcés (2000) de promover una forma de organización de servicios sociales a la que denomina *Empresa Social Comprometida*, cuyas características básicas serían: la eficiencia económica y social; un pequeño tamaño; una estructura que permita la cooperación en red, creando vínculos territoriales amplios; un apoyo en las raíces de la comunidad local.

Este tipo de organizaciones asentadas en valores comunitarios, precisan de la discriminación positiva de las instituciones representantes de la sociedad, para poder desarrollarse y desplegar en la sociedad los valores de cooperación y solidaridad, valores en retroceso en una cultura de valores acentuadamente competitivos, de búsqueda del éxito personal, y cuyo resultado es una creciente desigualdad que está carcomiendo las estructuras de nuestra sociedad.

Facilitar la articulación de los mayores en el quehacer social, desde aquellas comunidades nucleares que son suficientemente pequeñas como para permitir el sentimiento real de comunidad, un sentimiento sobre el que se asienta una vida de calidad para todos. Son comunidades nucleares las familias, las organizaciones de trabajo levantadas sobre el valor de la cooperación y la solidaridad, los



barrios, los ayuntamientos... El fomento de iniciativas locales aporta importantes beneficios:

- ✓ Hace posible que un mayor número de personas mayores capacitadas participen (aún después de la jubilación) en el voluntariado en sus comunidades. Esto beneficia a los voluntarios que adquieren funciones sociales importantes, estímulo físico y mental derivado de los nuevos contactos y un sentimiento de satisfacción y realización personal (lo que podría constituir un importante instrumento para un envejecimiento activo), y finalmente permitiría facilitar servicios locales a un coste reducido.
- ✓ Beneficia a los destinatarios de los servicios producidos.
- ✓ Promueve el aprendizaje de las competencias adecuadas.
- ✓ Estimula la participación de los agentes sociales locales, lo que proporciona una respuesta social a lo que es un problema social.

Este fomento de iniciativas locales viene ya realizándose en diversos países europeos. En Bélgica impulsan este tipo de actividades las entidades socioculturales con el objetivo de desarrollar aquellas competencias que precisan el mercado, el crecimiento personal, la inserción social, y la adaptación a la variedad de necesidades a nivel local.

En la C.A. de Euskadi destaca por su ambición el *Proyecto Esparru*, desarrollado por la Diputación Foral de Gipuzkoa [[www.gipuzkoa.net/esparru](http://www.gipuzkoa.net/esparru)].

### **1.13. Criterio del compromiso**

Definir el porcentaje del PIB que se destinará a promover la actividad del grupo de edad de los mayores dentro del sector de la economía de mercado. Esta promoción implica una clara discriminación positiva, cuya razón de ser no es otra que la de compensar el prejuicio negativo desarrollado en torno a la edad.

## **2. LLEVAR LA NORMATIVA LABORAL A UNA DINÁMICA DE CAMBIO**

Los Gobiernos pueden incidir de una manera importante en la problemática que estamos analizando a través de su labor legislativa, adoptando medidas encaminadas a:

Retrasar progresivamente la edad en que se reconoce el derecho a una pensión de jubilación (con las reservas que hemos presentado en el apartado 1 de esta tercera parte). Trabajar durante más tiempo elevando la edad media de jubilación efectiva hasta llegar progresivamente a hacer coincidir la edad oficial de jubilación, con la edad en que se mantienen disposición y aptitudes para el desarrollo normal de una actividad laboral.

Mantener transitoriamente el mecanismo temporal de protección económica para la situación de desempleo. La protección económica en situaciones de desempleo deberá mantenerse hasta el tiempo en el que todos los ciudadanos, en base a su calidad de tales, tengan reconocido el derecho a disponer de una renta

mínima, aunque suficiente para mantener una vida en dignidad. Sólo una concepción lineal y excluyente del proceso de creación de riqueza puede mantener fuera de sus beneficios a quienes forman parte de la sociedad en la que se hace posible tal proceso.

Promover la salida activa del mercado de trabajo. Esta promoción puede realizarse a través de mecanismos como la jubilación parcial, o la participación en actividades sociales. Una acción de este tipo vendría a diluir el calificativo que más separa a la población mayor de la de los jóvenes y los adultos, el de inactividad. Este calificativo tiene una connotación negativa, y está relacionado con el estatus social que define a la persona mayor como jubilado, o lo que es igual, como separado de la actividad productiva o útil.

Instalación progresiva del mercado de trabajo en un marco de auténtica libertad de ambas partes de la relación laboral. El mercado de trabajo está situado en una deriva de creciente liberalización cuyo único efecto perverso es el cuasi monopolio que la empresa tiene como canal distribuidor de rentas a través de los salarios. A medida que se vaya desarrollando un espacio de actividad alternativo al mercado de trabajo y se vaya dotando a todos los ciudadanos de una renta que permita llevar una vida con la dignidad que nuestra cultura declara, podría liberalizarse el llamado mercado de trabajo. Sólo así podrá hablarse de un mercado libre, cuando ambas partes lo son para establecer las condiciones en que acuerdan su participación en un proyecto que así será compartido. La liberalización del mercado permitirá, por una parte agilizar la respuesta que necesita un mercado globalizado y en acelerado cambio, y por otra ensanchará las vías de acceso de los mayores (y de la población en general) a la actividad retribuida laboralmente. Claro que en la medida en que se desarrolle el espacio de actividad alternativo al del mercado de trabajo, la sociedad dispondrá por primera vez en su historia, de un mercado en el que la parte más débil de la relación de trabajo, dispondrá de la libertad de decir no a aquellas condiciones de la relación que valore como injustas o degradatorias.

Entre las nuevas modalidades de empleo, aquéllas cuyo desarrollo está abriendo enormes posibilidades a la flexibilidad son el contrato a tiempo parcial y el teletrabajo (Murga, 1998; CIDE, *s/f.*).

Otras medidas en esta misma dirección serían:

- ✓ Facilitar la movilidad funcional, impulsando una cultura de educación permanente, de actualización a lo largo de la vida del ilimitado potencial de capacidades disponible en cada persona.
- ✓ Facilitar, que no promover, la movilidad geográfica. El desarraigo es un factor que amenaza a la estabilidad personal y finalmente al equilibrio social. Por este motivo la movilidad geográfica sólo debe facilitarse para quienes la valoren como un mecanismo de desarrollo personal, y no para quienes no ven otra opción para poder obtener unos ingresos necesarios para vivir. Estos ingresos deben estar accesibles a todas las personas en su cualidad de ciudadanos de un Estado que se proclame democrático y comprometido con la declaración de derechos humanos.
- ✓ Abrir nuevas formas de retiro gradual que inviertan la tendencia de jubilación anticipada. En una época de creciente ampliación de las expectativas

de vida manteniendo un nivel sano de energía física y alto nivel de energía intelectual, el desarrollo tanto social como personal como económico necesita de la permanente aplicación de tales potenciales, no sólo porque ello representa una fuente creadora de riqueza, sino además porque retrasa, cuando no evita, el período de patologías que acompaña a las situaciones de inactividad y elevada edad. Sólo una visión totalitaria del mercado ha podido crear una visión tan reduccionista del ser humano, un ser esencialmente activo, al que se le propone como modelo de vida el abandono de la actividad creadora de riqueza tras una vida enmarcada en un mercado laboral sin alternativas.

- ✓ Mostrar la importancia de la adecuación del escenario de trabajo a la mayor edad de la población laboral. Tanto la adaptación de los lugares de trabajo como el diseño de puestos de trabajo de modo que tecnología y ergonomía compensen la decadencia física cuando ésta podría constituir un factor excluyente.
- ✓ Reducción de la indemnización para el caso de extinción de la relación laboral, desde el respeto a las expectativas existentes en el momento de la contratación, y desde el escenario reiterado de desarrollo de un espacio de trabajo complementario al del mercado de trabajo.
- ✓ Reducir progresivamente el apoyo directo a la contratación del colectivo de mayores de 45 años. Este tipo de medidas deben ir cediendo paulatinamente, tanto porque su efecto es muy limitado, como por las enormes cantidades de energía que en este empeño se dilapidan; una energía que no crea riqueza, y que no soluciona la situación que la desencadena.
- ✓ Reducción de la duración de la jornada para todos los trabajadores.
- ✓ Reducción progresiva de la jornada laboral para los trabajadores mayores sin necesidad de reducir los salarios como forma de participar en la riqueza generada (en la línea de las propuestas del Partido Laborista en el Reino Unido).

Es fundamental señalar que en este campo, como en cualquiera otro de la actividad humana, el uso de medidas coactivas cuando no existe una conciencia social previa, sólo genera reacciones defensivas y la búsqueda de mecanismos de evitación del castigo, sin abandonar la práctica discriminatoria.

### **3. REFLEXIONAR SOBRE EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES**

La incidencia del envejecimiento de la sociedad lleva a replantearse la totalidad de las respuestas elaboradas hasta la actualidad para satisfacer las necesidades de este colectivo social. De entre ellas sin duda hay que destacar el análisis de la base de financiación de los sistemas de pensiones, y los costes en torno a su administración. Plantear la cuestión de financiación del sistema de pensiones desde el ángulo estrictamente recaudatorio, probablemente es un viejo planteamiento a un nuevo problema que está requiriendo un nuevo modo de contemplar la creciente elevación de la edad promedio de quienes constituyen la sociedad actual.

La C.A. del País Vasco puede estimular en su seno la multiplicación de espacios de diálogo en la búsqueda de vías que permitan enriquecer la visión del problema del envejecimiento de la sociedad. Contemplándolo desde un ángulo más económico que financiero, más global que fraccionado, más creativo que defensivo, más impulsando a la sociedad que se desea que tributando a la sociedad que sirve a los intereses dominantes.

Un indicador de que nos hallamos ante una situación diferente necesitada de enfoques diferentes es el hecho de que siendo en la actualidad la capacidad física y mental de las personas entre los cincuenta y los setenta y cinco años mucho mayor que en épocas pasadas, es ahora cuando antes deben abandonar el trabajo, y cuando se ha generado en torno suyo una identidad negativa, pasando de ser los depositarios del saber de una comunidad a parásitos de la misma.

En el marco de un enfoque diferente del envejecimiento, un enfoque del que en este informe se ofrecen numerosos rasgos, es como parece oportuno llevar a cabo el análisis del sistema actual de pensiones de jubilación. Tomar decisiones de futuro sobre el régimen de pensiones, partiendo del supuesto de que el mundo de la actividad laboral y económica va a continuar siendo el hoy dominante y ampliamente reflejado en este informe, sería una acción inadecuada a las expectativas que mueven a los sectores más activos de una sociedad hoy poco dinámica, y que generaría un aumento inútil del grado de tensión que, bajo la superficie, ya vive nuestra sociedad. La reforma posible del sistema de pensiones es la que tenga en cuenta un nuevo modelo de sociedad, uno de cuyos espacios lo constituirá una nueva manera de envejecer.

La Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras ha publicado en su serie *Ekonomi Gerizan* [[www.fcavn.es/gerizan](http://www.fcavn.es/gerizan)] el trabajo titulado *Modelo Autonomico de Previsión Social Voluntaria: Pasado, Presente, Futuro*, en el que se propone una reforma del sistema público de pensiones que configure tres escalones complementarios:

- 1) Un primer escalón constituido por una prestación de **renta mínima de carácter universal que garantice unos ingresos básicos** y que sustituya a las diversas actuaciones, programas y ayudas parciales actuales, tales como el ingreso mínimo de inserción, las ayudas de emergencia social, las pensiones no contributivas o la misma prestación de desempleo. Es esta una cuestión que, en nuestra opinión, se va a convertir en centro de un debate fundamental en los próximos años. De hecho, existe ya un interesante movimiento que está reflexionando y reivindicando el papel de las denominadas rentas básicas o salarios ciudadanos en la modernización y mejora de los sistemas de protección social [[www.citizensincome.org](http://www.citizensincome.org)]. Abordarla supera los límites de este trabajo, pero no podemos dejar de destacarla.
- 2) Un segundo escalón, conformado por un **sistema público contributivo** de pensiones eficiente y equilibrado.
- 3) Un tercer escalón compuesto por los **sistemas de previsión social voluntaria y de carácter complementario**. «Han de ser sistemas privados, que fomenten el ahorro a largo y medio plazo, con incentivos fiscales y finan-

cieros, permitiendo la incorporación a los mismos también a los estamentos de niveles de renta inferiores, en modelos de empleo principalmente, con el fin de conseguir prestaciones futuras complementarias a la Seguridad Social pública y obligatoria».

Como ya hemos planteado en el la Primera Parte de este trabajo (apartado II.4: «El futuro de las pensiones»), no es tarea fácil plantear una intervención social sobre esta cuestión. Pero el impulso y la tutela política son imprescindibles para garantizar que cualquier reforma del sistema público de pensiones mantenga el carácter redistributivo de la riqueza propio del Estado Social de Derecho.

#### **4. RECUPERAR LA IDENTIDAD DE LOS MAYORES COMO SERES ACTIVOS EN LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL Y FAVORECER SU ACTIVIDAD Y SU OCUPABILIDAD**

##### **Abandonar el criterio de discriminar a los trabajadores mayores en los procesos de reestructuración**

Terminar con las políticas que impulsan el desempleo de los mayores y favorecer el mantenimiento del empleo, aunque no sea el mismo.

En el Estado español todo el desarrollo legislativo se ha orientado a incrementar el problema de los mayores, habiendo favorecido la salida del trabajo de los mayores de 60 años. Este es el caso de dos instrumentos jurídicos diseñados para facilitar la entrada de jóvenes en la actividad laboral, los contratos de sustitución y de relevo.

El contrato de sustitución, a partir de los 60 años, es muy caro y no hay posibilidad de aplicación por falta de presupuesto. El contrato de sustitución, que regulaba la sustitución de un mayor de 64 años ha fracasado (tan sólo 4 contratos en el País Vasco en 1999). El contrato de sustitución, como le califica un destacado profesional que ha participado activamente en la gestación de ese acuerdo, bien puede ser calificado como el último gran acuerdo del siglo xx (en el sentido de un gran acuerdo, pero propio de un siglo a punto de cerrarse).

El contrato de relevo sí es una oportunidad de rejuvenecer plantillas mediante una flexibilidad en la jubilación y un período de traslación de conocimientos del mayor al joven. Se facilita el relevo de una persona de 60 años cuyo tiempo de trabajo puede reducirse hasta un 75%.

La jubilación anticipada ha constituido un mecanismo cómodo para que empresarios, sindicatos y trabajadores desplacen el problema del mercado laboral a los regímenes de pensiones, y eludan afrontar los cambios necesarios en la gestión del envejecimiento.

En cualquier caso, las políticas de sustitución no generan empleo, sino que facilitan el empleo de un determinado colectivo de desempleados en perjuicio del empleo de otro (los mayores). Son operaciones de renovación de plantillas para situar a los jóvenes en el mercado de trabajo.

## Acciones de información

Una de las acciones más necesarias en la recuperación de esa identidad hoy perdida es la de impulsar la reflexión sobre las discriminaciones existentes en el campo laboral, y específicamente sobre la discriminación por la edad, una discriminación producto de un prejuicio creado en el breve período de tiempo de veinte años. Con la rapidez que caracteriza al mundo actual nuestra sociedad ha arraigado el prejuicio de que los mayores son inhábiles para el trabajo. El prejuicio está instalándose poco a poco en el propio grupo perjudicado, que se auto-percibe como falto de las competencias que precisa el ejercicio de la actividad laboral.

Hay una percepción negativa de la edad, una imagen peyorativa de la misma, que revelan las respuestas casi unánimes que sitúan la mejor edad de la vida en las edades anteriores a los 51 años (*Boletín CIREs*, mayo 1992), y que califican como las peores edades aquéllas que pasan de los 60 años. Sólo un porcentaje menor de respuestas defienden que no hay ninguna edad que sea peor que otra.

En esta tarea de información es esencial el papel de los medios de comunicación social en el proceso de sensibilizar con la problemática de la edad y la actividad; en recoger la actividad de los grupos que hacen cosas, proporcionándoles resonancia social, y estimulando el desarrollo del deseo de participar.

También las Iglesias pueden contribuir a crear conciencia del problema y propiciar el diseño de alternativas de solución. La propia Iglesia Católica, aunque se haya visto forzada a ello, es un ejemplo de la capacidad de las personas mayores (los curas muy viejos son mayoría en una organización donde la edad media está en los 60 años).

## Favorecer la actividad laboral de los mayores

- ✓ Facilitando el reclutamiento de los mayores en los procesos de contratación mediante prácticas ejemplificantes en los sectores públicos elevando la edad de reclutamiento.
- ✓ Generando un clima de motivación para conservar el empleo, para buscarlo, así como para aumentar la disposición a aceptar un empleo.
- ✓ Invirtiendo con rapidez la tendencia al retiro anticipado. Y ello sin perjuicio de proporcionar base legal a la posibilidad de retirarse, por completo o sólo en parte, antes de la edad de la jubilación, con los requisitos de tiempo de cotización y reducción de la pensión que se estableciesen. Dicha cuantía, en su caso, puede complementarse a través de formulas individuales de ahorro o mediante acuerdos colectivos.
- ✓ Favoreciendo la continuidad en activo a quienes lo deseen suprimiendo las barreras y los incentivos negativos que impiden a los trabajadores aumentar su vida activa. Los empleados de edad avanzada que lo deseen podrán permanecer más tiempo y conservar sus puestos de trabajo, fomentando mejoras en el entorno laboral y brindándoles la oportunidad de pasar a ta-

reas más sencillas y de combinar el trabajo con la recepción de una pensión.

- ✓ Creando mejores y más adecuadas oportunidades de empleo para los trabajadores mayores.
- ✓ Facilitando el acceso de los mayores a los sectores (servicios, terciarios, comunitarios) que ofrecen empleos más flexibles (parcial, corta duración) y, por tanto, más adaptados a la edad madura.

La recuperación de la actividad, ya sea en el sector económico ya en el sector social, encierra frecuentemente la duda de si hay que aceptar una actividad menos cualificada, al menos momentáneamente, o si hay que cambiar de actividad. El modelo de pensamiento que abre mayores posibilidades es el que induce a romper con la rutina de lo ya conocido (y que ha llevado a la situación de desempleo) y andar nuevos caminos, desde una visión del futuro como un espacio de posibilidades razonablemente realizables.

El término que ha adquirido carta de naturaleza para expresar esta recuperación de la actividad es el de inserción laboral. Esta palabra, inserción, revela ya una valoración inicial de que la edad se ha convertido hoy en una situación problemática, lo que es una novedad, precisamente cuando las expectativas de vida y una vida de calidad han aumentado extraordinariamente. Hay que acercarse a las corrientes profundas de este fenómeno y buscar una respuesta que recupere para el mayor una posición de igualdad con otros grupos, en el campo de la actividad.

Un mundo caracterizado, y no sólo la economía de mercado, por la globalización, la intensidad intercomunicativa y el enorme crecimiento y despliegue del conocimiento, es un mundo diferente al de mediados de siglo. Nuevas oportunidades, muchas de ellas ajenas al mercado de trabajo, están ya anticipando rasgos de una nueva sociedad. Este área de acción, en la que domina el matiz social sobre el económico, pero paralela y sinérgica con el área de la economía de mercado (en la que lo económico es prioritario sobre lo social), es previsiblemente el campo de acción donde los mayores pueden verter su caudal acumulado de conocimiento y experimentar el trasvase intergeneracional.

En la C.A. de Euskadi una norma del año 1995 articula el Programa de Acompañamiento a la Inserción Laboral de personas paradas de larga duración. Incluye dicho Programa las actividades de clasificación y calificación profesional, de motivación hacia el empleo, de formación ocupacional (a medida), de orientación laboral, de apoyo individualizado en zonas deprimidas con alta tasa de paro, de diseño y articulación de técnicas de búsqueda de empleo y de planes individualizados de inserción, así como Convenios con Centros Tutelados de Formación Ocupacional, y con Entidades Consultoras.

Hemos tenido noticia (en *El País*, suplemento de Negocios, 30 enero 2000) de la constitución en Cataluña de una fundación privada sin ánimo de lucro, denominada Fundación Quest, impulsada por un grupo de empresarios barceloneses con el objetivo de promover que los parados de más de 45 años con una cierta ex-

perencia empresarial puedan retornar a la vida activa mediante la creación de microempresas.

### **Aumentar la ocupabilidad de los mayores**

Promover acciones dirigidas a incrementar la ocupabilidad (políticas de oferta), de modo que se reduzca el riesgo de la obsolescencia y el desánimo que genera el paro de larga duración. Los mecanismos de ayuda para encontrar nuevo empleo todavía están escasamente desarrollados (Francia fue pionera), siendo excluidos los mayores generalmente de los planes de promoción de empleo. Son acciones que buscan aumentar la ocupabilidad de los mayores la de formación básica de adultos y la de aprendizaje permanente o de por vida.

La formación básica de adultos está regulada desde 1998 en la C.A. del País Vasco. En la normativa se implantan las enseñanzas de formación básica para las personas adultas, se establece el currículo específico de formación básica para las personas adultas, se fomenta el desarrollo de las capacidades propias de las personas adultas, se les facilita el acceso a otros niveles educativos tanto académicos como profesionales, se desarrolla su capacidad de participación en la vida social, cultural política y económica; se apoyan sus proyectos personales y profesionales, y se declara a la educación como vía para avanzar en la lucha contra la discriminación y la desigualdad.

### **Fomentar la mentalidad activa**

Ayudar al mayor que va a salir del mercado de trabajo a identificar posibilidades y problemas previsibles; realizada esta reflexión, apoyar individualmente en el diseño de una estrategia de salida del desempleo.

### **Facilitar la autoorganización de los PLDs (parados de larga duración)**

La finalidad de este impulso asociativo es la de ayudarles a constituirse en un grupo de influencia en la defensa de sus intereses, en el marco de una sociedad que se estructura en grupos de presión. La sindicalización de los parados es un debate abierto.

Las Asambleas de Parados son los únicos movimientos sociales que luchan por este tema. Su agresividad y su imposición han levantado serias defensas por parte del empresario, no abriéndose campos de colaboración. Aunque no se les ha hecho mucho caso, la rebelión de los desempleados franceses es un aviso muy serio, en palabras de Cándido Méndez.

La legislación española no permite constituir sindicatos específicos de parados, aunque sí formar asociaciones. Existen asociaciones de parados mayores de 40 años en Málaga, Sevilla, etc. Por su parte, la UGT declara su deseo de organizar al colectivo de parados (3 MM), y ayudarles a encontrar un empleo digno y a de-



fender sus derechos ciudadanos básicos y permanece en estudio la conveniencia de una Carta de Derechos de los Trabajadores en Paro (fue una propuesta realizada en el marco del Congreso Federal de la UGT en Marzo de 1998).

### **Ayudar al tránsito al autoempleo**

Los mayores de 40 años tienen difícil encontrar empleo. En la mayoría de las ocasiones tienen que creárselo ellos mismos.

En la C.A. del País Vasco se mueven en esta línea tanto el Gobierno Vasco (Programa de ayudas al autoempleo aprobado en el año 1996) como las tres Diputaciones (así el programa Eurolan para parados de larga duración mayores 40 años, aprobado por la Diputación de Bizkaia).

En cualquier caso, el autoempleo no es ninguna panacea, y sólo es salida para un grupo minoritario. Las personas con mejor perfil para emprender son aquellas que tienen experiencia y una edad joven alta (en torno a los 35 años). El nuevo emprendedor procede generalmente de la condición de empleado (20%); entre los jóvenes sin experiencia han sido pocos los que han hecho realidad su proyecto. Los mayores de 45 años no logran cuajar, pues aunque tienen amplia experiencia compiten en un entorno socioeconómico que, como hemos visto, no facilita su valoración.

### **Promover a los mayores como agentes educativos**

Se puede considerar a los mayores como un recurso precioso, un apoyo para poder dar respuesta a la creciente demanda de educación tanto de adultos como de jóvenes.

El dinamismo y preparación de la juventud se enriquece con el aporte de la experiencia empresarial de los mayores, principalmente de aquellos que o bien por su posición en la estructura, o bien por haber realizado su actividad en el seno de una cultura de autogestión, han venido realizando el papel de intraemprendedores en su actividad laboral.

De hecho, las Escuelas de Formación Profesional están abriendo sus aulas y talleres a los mayores de 45 años como maestros, que transmiten su experiencia. El acercamiento generacional es un factor de enorme importancia para el aprendizaje ya que éste se realiza desde la cercanía, desde el «así lo hice yo».

En esta línea, es destacable la iniciativa desarrollada por la organización SECOT [[www.secot.org](http://www.secot.org)], en la que profesionales jubilados ofrecen de manera voluntaria su experiencia y conocimientos en gestión empresarial.

### **Estimular el desarrollo de nuevas actividades en aquellos campos que más directamente benefician la calidad de vida de los ciudadanos**

En esta línea de acción la tarea de los Ayuntamientos va a adquirir, se está iniciando ya, un papel protagonista. El Ayuntamiento mira cada vez más hacia

los ciudadanos que constituyen y dan vida al municipio, aunque siguen manteniendo su mirada en la estructura del poder político de la cual le llegan los fondos necesarios para funcionar y para vivir quienes a las tareas municipales dedican plenamente su actividad. Este devenir en la función de los ayuntamientos estará unido al grado de recuperación del poder económico que vayan consiguiendo, y al grado de recuperación del poder municipal por los propios ciudadanos en su calidad de tales, antes que la de ser miembros de una u otra formación política.

Cuando el municipio vaya recuperando su papel de espacio próximo de convivencia, los ciudadanos, formen o no parte de los equipos gestores de la actividad municipal, irán identificando con facilidad las numerosas tareas que será necesario realizar para lograr el nivel de calidad de vida y de bienestar personal que hoy nuestros cuerpos legales declaran. En la realización de tales actividades los mayores, ya tienen y tendrán, un papel protagonista, un papel que compartido con los jóvenes, les permitirá transmitir el capital de experiencia acumulado a lo largo de una vida.

El municipio va a alumbrar nuevas necesidades que los sectores público, privado y social habrán de satisfacer, ensanchando la dimensión social de la economía, así como la cooperación entre el sector público y privado.

### **Nuevos yacimientos de empleo**

Los programas de identificación de nuevos yacimientos de empleo buscan facilitar el autoempleo en nuevas actividades surgidas por las necesidades que han creado las transformaciones sociales, culturales y familiares (servicios a las personas, servicios a las viviendas, ocio, turismo, servicios administrativos, actividades agrarias...).

En la C.A. de Euskadi se han identificado tales yacimientos en la mayoría de los 17 ámbitos señalados por la Comisión Europea en el documento titulado *Iniciativas locales de desarrollo y de empleo* (1995).

La identificación de estos nuevos yacimientos de empleo permite además reflotar actividades que se realizan en la economía sumergida y que funcionan de forma irregular. Entre tales actividades se hallan las referentes al medio ambiente, a las energías limpias y renovables, al transporte, las artes, a la prevención, a los servicios de proximidad, a la mejora de las condiciones de vida, etc.

Las actividades de servicio son y serán más la principal fuente generadora de empleo. Debe formarse en diferentes competencias que las industriales, más complejas, pues los servicios son intangibles, cuya venta es más difícil que la de un bien físico. Los servicios no pueden ser considerados actividades de segundo nivel sino que es posible construir su identidad como la actividad del futuro.

En el desarrollo de estas actividades merecen un papel protagonista las instancias locales, los Ayuntamientos, como instituciones representativas de la comunidad más próxima a cada persona.

## ÁMBITOS PARA EL DESARROLLO DE NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

- A) SERVICIOS DE LA VIDA DIARIA:
  - 1. Servicios a domicilio.
  - 2. Cuidado de los niños.
- 3. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
  - 4. Ayuda a jóvenes en dificultad e inserción.
- B) SERVICIOS DE MEJORA DEL MARCO DE VIDA:
  - 5. Mejora de la vivienda.
  - 6. Seguridad.
  - 7. Transportes colectivos locales.
- 8. Revalorización de los espacios públicos urbanos.
  - 9. Comercios de proximidad.
- C) SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO:
  - 10. Turismo.
  - 11. Sector audiovisual.
- 12. Valorización del patrimonio cultural.
  - 13. Desarrollo cultural local.
- D) SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE:
  - 14. Gestión de los residuos.
  - 15. Gestión del agua.
- 16. Protección y mantenimiento de las zonas naturales.
  - 17. Normativa y control de la contaminación.

### **Desactivar la lógica asistencial (políticas de empleo pasivas)**

La simple subvención no ayuda a la ocupación; tampoco la llamada al deber cívico. En principio la lógica asistencial parece una respuesta adecuada al problema del paro de larga duración: a la preocupación económica que mueve a la empresa se responde con medidas orientadas a paliar los efectos negativos que desencadena. Mas el paro de larga duración no se debe tanto a factores coyunturales del crecimiento económico, como a factores estructurales, y éstos no encuentran solución con planteamientos a corto plazo, como son los que se agrupan bajo la lógica asistencial. El paro de larga duración tiene que ver principalmente con el modo en que se interpreta el fenómeno económico por quienes marcan criterios en la manera de enfocar la economía.

Por otra parte, no parece conveniente intentar cambiar el modo como cada institución responde a los retos que encuentra en el desempeño de su función social. Resulta sumamente perjudicial para cada institución intentar comprometerla en inquietudes y modos de enfocar el ejercicio de su función que resulten contradictorios con la naturaleza de la misma.

## **Crear foros de reflexión entre quienes salen del mundo de la empresa**

Proporcionar a quienes salen de las empresas un escenario de debate y reflexión sobre las posibilidades y riesgos de la situación de no trabajo en la que están entrando; los pros y los contras de comprometerse en la realización de una actividad de enriquecimiento social, así como facilitar su realización a aquellos que así lo desearan (ocio, trabajo de mercado, trabajo social, ...).

Es precisamente en esta época cuando las personas pueden realizar actividades diferentes a aquellas en las que se hicieron especialistas a lo largo de su carrera profesional, y por las que se les reconocía su estatus y posición. En numerosas ocasiones este encuadramiento profesional ocasiona limitaciones importantes en el desarrollo de habilidades ajenas a la especialidad. Encontrar esta posibilidad puede resultar una fuente importante de enriquecimiento y generación de valor tanto en el plano personal como en el de la comunidad en que se vive.

## **Impulsar la constitución de asociaciones de mayores**

Estas asociaciones serían los interlocutores de otras instituciones que abrieran espacios de actividad (Ayuntamientos, Universidades, Cáritas, ...).

## **Políticas activas**

Como hemos visto, existe una activación creciente de políticas activas de empleo, que van adquiriendo protagonismo sobre las políticas de empleo pasivas, en el campo de los parados de larga duración.

Durante 1999 el Gobierno Vasco mantuvo activos ocho programas destinados a la integración en el empleo de colectivos con problemas especiales de integración laboral, como parados de larga duración, jóvenes, mujeres, discapacitados o extoxicómanos. Dichos programas supusieron unas subvenciones por valor de 1.492 millones de pesetas, un 21% menos que el año anterior, que han atendido las necesidades de integración de 2.112 personas, cifra que disminuye en un 23% respecto de 1998 y que supone el 1,4% del total de personas paradas en 1999.

Esta importante reducción en las políticas activas de empleo del Gobierno Vasco se debe principalmente a la disminución de los programas que hasta este año acumulaban mayor número de trabajadores subvencionados, como son los de fomento de la contratación indefinida de jóvenes desempleados/as menores de 30 años, mayores de 45 años y parados/as de muy larga duración (-37%), subvenciones a la contratación de personas desempleadas de larga duración en programas de Empleo y Formación (-26%) y el apoyo a la creación de nuevas actividades empresariales en servicios relacionados con los denominados Nuevos Yacimientos de empleo por parte de jóvenes desempleados/as (-32%).

[CES vasco, 2000]

Aunque los estudios sobre cómo influyen las prestaciones en la intensidad en la búsqueda de empleo son todavía escasos y hay poca evaluación de estas políticas, las energías que ponen en marcha las políticas activas permiten predecir su mayor impacto en la disminución del empleo de larga duración.

No obstante, hay un desencanto creciente de los programas tradicionales de creación de empleo y de subvención de empleo, y no se despejan las dudas acerca de la eficacia de los instrumentos tradicionales de la política activa de empleo.

Las políticas activas en cuanto implican atribuir recursos a determinados grupos parados de larga duración (como los grupos por edad, por sexo, por origen étnico) tienen enfrente consideraciones de orden ético, y jurídico.

## **5. ESTIMULAR PROCESOS DE CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN ACTUAL MÁS GENERADORA DE EMPLEO, LA EMPRESA**

En nuestra cultura la finalidad de la empresa es generar beneficio, un fin que tiene en sí mismo un horizonte de inmediatez, de corto plazo. Cualquier otra finalidad es accesoria, ya se trate del bienestar individual o del bienestar social. Sólo en tanto en cuanto una acción favorece el beneficio empresarial, aquélla es valorada. Esta observación es compartida por la generalidad de los miembros de nuestra sociedad, desempeñen o no el papel de empresario. Sin negar esta finalidad, es posible y deseable introducir otras finalidades.

### **Desarrollar en el empresario competencias en el liderazgo de equipos**

La habilidad de liderazgo es una habilidad compleja que se estructura en torno a dos habilidades básicas: la de mostrarse a sí mismo dejando al descubierto aquello que le genera inquietud y la de seducir en torno a su idea o proyecto, haciéndolo desde la conexión de las inquietudes de aquellos con quienes interactúa. Liderazgo y mando o imposición son ideas mutuamente excluyentes. La principal dificultad para que el emprendedor lidere radica en que tiene a su disposición un mecanismo que no requiere especiales dotes para su ejercicio, el mecanismo del mando. La habilidad de liderazgo es, como todas, una habilidad que se aprende. Sólo una observación en torno a este tema del liderazgo que hoy merece tan gran atención. Liderazgo es más escuchar que hablar. Realizamos esta observación como punto de reflexión desde una cultura que valora sobre todo el hablar, y que apenas se ha iniciado en la acción de escuchar, una acción tan poco frecuente que a su ejercicio se le suele llamar «arte», el arte de escuchar.

### **Valorar a las personas como el principal activo empresarial y promover espacios de reflexión sobre la mejor utilización de los recursos humanos**

Esta corriente de reflexión alimentará procesos de cambios organizacionales, y de cambios en la gestión de recursos humanos, un espacio éste infravalorado des-

de la concepción dominante, no sólo en el campo de la economía, sino en la generalidad de los campos de actividad social.

Hoy la persona es un valor en retroceso ante la pérdida de estabilidad, trato y retribución, fruto principalmente de la intermediación en el mercado del empleo, la cual si por una parte ha flexibilizado el mercado de trabajo, por otra ha empobrecido la relación laboral, al hacer del trabajador un recurso fácilmente cambiante. Valorar a las personas como los principales elementos que dan vida a la empresa, implica abrirles el espacio del capital financiero, el de los benéficos y sin duda, el que más cuesta, el espacio de la gestión en aquel área de la actividad en que cada uno es el más competente.

### **Promover una nueva cultura de la formación**

Con el impulso de medidas tales como las siguientes:

- ✓ Orientar la formación hacia el acceso a la ocupación.
- ✓ Crear disposición a la «empleabilidad» como un capital personal (no de la empresa, que, todo lo más, puede resultar beneficiaria de sus frutos), y por tanto independiente de reclamaciones de incremento salarial.
- ✓ Desarrollar una actitud permanente al aprendizaje, es decir al cambio; propiciando un entorno en el que la gente aprenda a cambiar permanentemente, a aprender de por vida, a desarrollar las capacidades existentes, relegando el papel protagonista que hoy tiene la búsqueda externa de las nuevas competencias necesarias.
- ✓ Conexionar compensación y formación.
- ✓ Ofrecer la oportunidad de realizar prácticas a personas de fuera de la organización.
- ✓ Establecer mecanismos de medida del conocimiento de la empresa, y que así se refleje en los documentos contables. Hoy sigue resultando difícil lograr la aceptación de las instituciones financieras reacias a incorporar a los documentos contables todo aquello que no tenga un valor cuantitativo establecido por el mercado.
- ✓ Incorporar al proceso de formación a los mayores de 45 años, abandonando el prejuicio de que ya no pueden aprender porque no tienen hábito; sobre todo en empresas de cierto tamaño que tan sólo piensan en prejubilaciones. Cada día es mayor la conciencia de que hay que formar también a los mayores de 50 años. La posición hoy dominante es la de excluir a los mayores de los programas de formación, lo que implica una declaración de desconfianza en la actualización de sus competencias.

Hay importantes experiencias de sectores en reconversión (Máquina Herramienta, Forja por Estampación, Herramientas de mano, ...) en los que las colocaciones de mayores de 45 años tras un proceso de formación, ha constituido un éxito habiéndose logrado porcentajes del 80%. Por ejemplo, en el Programa de Orientación y Acompañamiento a la Inserción Laboral realizado durante los años 1996 y 1997 por Mandiola y Asociados con un colectivo de 246 trabajadores de A.R.N., la mayoría mayores de 45 años, el índice de recolocación fue del 78,5%.

- ✓ Hacer de la evaluación un factor de apoyo al desarrollo personal y a la mejora en el desempeño, dejando de ser un mero elemento de control. La evaluación así entendida pasa a ser una responsabilidad colectiva, antes que una competencia exclusiva del superior jerárquico.
- ✓ Fomentar una cultura de formación en las empresas a través de autorizar a que los gastos de formación se incluyan entre los de constitución (así no van contra la cuenta de explotación) y no entre los de explotación. Hoy la formación se contabiliza como gasto en la cuenta de explotación, lo que supone hipotecar el futuro de numerosas PYMES.

### **Acercamiento de las empresas a las organizaciones de mayores**

El objetivo es facilitar a quienes vayan a abandonar por razones de edad la actividad laboral, la interacción con personas que ya experimentaron la ruptura con el mundo empresarial, y siguen manteniendo uno u otro tipo de actividad que legitima al mayor como miembro activo de la sociedad.

### **Destacar la dimensión social de la empresa sobre la búsqueda del beneficio a corto**

La función social operativa del papel de empresario es la de generar riqueza. La generación de riqueza se alimenta de la búsqueda del beneficio, y éste se logra en la tensión del día a día. El corto plazo en el que el empresario se juega su supervivencia, y el ánimo de lucro, como proclama la economía clásica, son ejes de la acción empresarial. El empresario tiene la primera responsabilidad en el campo de la actividad económica y éste es su campo de compromisos y donde se crea su identidad social.

No obstante hay que aprovechar el capital humano que posee cada empresario y saber involucrarle en proyectos sociales que sean atrayentes, requieran su acción y le proporcionen una expectativa de beneficio en su actividad.

Entre las cualidades empresariales que hay que saber utilizar en el campo social están las de su rapidez en la decisión cuando intuye un resultado alcanzable (difícilmente el empresario invertirá su tiempo en una disquisición sobre principios), el alto grado de sinceridad y compromiso en sus relaciones, su disposición a admirar, su repulsa a la permanente comparación personal con otros (tan frecuente en otros grupos sociales), su creatividad, su dinamismo o su manejo de la incertidumbre.

Su orientación a lo concreto, hace importante focalizar la preocupación social del empresario sobre un espacio determinado, bien geográfico (región, localidad, ...) bien de actividad (urbanismo, decoración, bellas artes, ...).

La sociedad necesita que todas estas cualidades jueguen a favor de una nueva cultura en torno al trabajo, en torno al empleo, en torno a la distribución de la renta, en torno al medio ambiente, y en torno en definitiva a un nuevo sistema social y económico. Y en este proceso el papel de la empresa, como principal generadora de actividad, es esencial.

La sociedad necesita de una empresa con una cultura, unos valores, unas prácticas diferentes a las que hoy dominan en la generalidad y que sólo están presentes en un número reducido de empresas, probablemente las que están constituyendo la masa crítica que un día arrastrará hacia el cambio necesario.

Subrayar la dimensión social de la empresa es una tarea a la que están llamados a contribuir todos los estamentos sociales, principalmente la Política y la Universidad.

### **Simplificar el proceso de creación de empresas**

Hoy es enorme la energía (recursos humanos) que debe detraerse de la generación del negocio para dedicarse a cumplimentar los diversos requerimientos que el ordenamiento legal exige para poner en marcha una actividad empresarial. Es prioritario potenciar las empresas más generadoras de empleo, las PYMES, identificando y reduciendo las limitaciones que las afectan.

### **Abrir vías de información que faciliten la toma de decisiones estratégicas por parte de las empresas**

El empresario es un ser que se mueve constantemente entre la creación y/o búsqueda de nuevas posibilidades, y el liderazgo, la transmisión de su energía en torno a una idea. Especialmente la actividad creadora precisa de información que alimente el proceso mental / emocional del emprendedor.

### **Apoyo a la innovación tecnológica**

Este apoyo se realiza desde la misma base educativa, reforzando en los niños y adolescentes el uso de las nuevas tecnologías. Cuando el gusto por los desarrollos tecnológicos se ha aprendido desde la infancia, estará asegurada la innovación tecnológica en todas las organizaciones.

Nuestra cultura confía demasiado en el dinero (en forma de ayudas, subvenciones, programas de apoyo, ...) pero este mecanismo no genera nuevas actitudes, y su efecto no suele alcanzar más allá de estimular y satisfacer el deseo de adquisición, en menor grado el uso eficiente, y para nada el de su invención.

Claro que educar en la innovación tecnológica implica un cambio en la cultura dominante en nuestras instancias educativas, de nuevo asentadas en lo ya conocido, y poco propicias a lo nuevo, ya sea en el campo de las ideas nuevas, ya en el de la tecnología. Aquí radica la dificultad del cambio cultural, en que la cultura es total, y cualquier cambio afecta a la totalidad. Esta dificultad es lo que justifica la necesidad de planificar el proceso de cambio hacia la cultura deseable. Claro que lo primero es definir cuál es esta cultura.

### **Apoyar el desarrollo de una cultura emprendedora**

La vía más inmediata para avanzar en la solución del problema de la marginación es la de crear empleo; en vez de pedir reglamentaciones de apoyo, desa-



rollar en cada uno la actitud de emprender. Esta actitud está escasamente desarrollada en nuestra cultura, en todos los planos de edad, desde los jóvenes a los mayores.

Crear actitudes emprendedoras en los mayores aumenta el número de empresarios, los mayores artífices de la generación de empleo. Se estimula esta actitud facilitando programas de información/aprendizaje orientados a dotar a cada emprendedor potencial de una doble cartera:

- ✓ Una cartera de actividades a realizar (qué hacer). Alimentan esta cartera los bancos de datos con nuevas actividades a nivel mundial, campo en el que USA es adelantada.
- ✓ Una cartera de habilidades de emprendedor (cómo se hace, *know how*). El principal déficit técnico que se atribuye a los mayores (y que se explicaría, en todo caso, no por la edad en sí sino por la relativamente reciente irrupción de la informática en el trabajo) es su incompetencia informática. El desarrollo de este tipo de competencias requiere el diseño de programas de aprendizaje adecuados a la distinta estructura mental de un mayor. En paralelo al desarrollo de competencias hay que prever la dotación de fondos para ayudar a impulsar la idea. Programas de este tipo ya existen para jóvenes. Su experiencia debería trasladarse al campo de los mayores.
- ✓ Apoyo a la creación de una cultura emprendedora en la sociedad. Contribuyen a ello los apoyos a los nuevos proyectos empresariales. La mortalidad de las nuevas empresas, en las experiencias promovidas desde la Administración Vasca ronda el 12%. Es Gipuzkoa la población que muestra el más alto grado de disposición a emprendedor, no obstante su no alto nivel de preparación académica.
- ✓ Proyectos empresariales mixtos entre jóvenes que aportan su conocimiento y su dinamismo, y mayores que aportan su experiencia, cuajada en la resolución de numerosos problemas a lo largo de muchos años de vida laboral.
- ✓ Facilitar espacios de reflexión con los empresarios que permitan a éstos reconocer cuáles de sus actitudes, reflejadas en sus declaraciones, deberán modificar para hacerse acreedores a una identidad pública que se gane la confianza de la sociedad.

## 6. IMPULSAR EL APRENDIZAJE DE POR VIDA

Los mayores, a cualquier edad, tienen una capacidad y unos deseos de aprender no reconocidos. Estimular el aprendizaje de por vida mejora las competencias profesionales, las aptitudes para acceder a un empleo.

Aprendizaje tanto de competencias para el manejo de las nuevas herramientas que va poniendo a nuestra disposición el impresionante desarrollo tecnológico, como y principalmente de aquellas competencias orientadas a construir redes sanas de interacciones personales en todos los planos de la vida, y en torno a las cuales ir reconstruyendo el tejido de una sociedad más libre, con mayor respeto mutuo, más comprometida con el espacio común, y con un mayor equilibrio emocional, rasgos sobre los que cimentar una existencia vivida con dignidad.

Un reciente estudio mostraba que mientras los jóvenes tienen mayor efectividad que los mayores en tareas que requieren uso intensivo de memoria, los mayores mostraban una capacidad superior en la resolución de problemas, así como mayor capacidad para captar los problemas complejos y para superar la polarización de posiciones. Aprovechar las fortalezas de los mayores, su maestría y su habilidad en manejar la complejidad puede producir una revolución en productividad.

La formación continua en la UE amplía su papel y se convierte en una de las palancas del progreso económico y social. Esta es la base del ambicioso proyecto denominado **eEurope**, promovido por la Comisión Europea en diciembre de 1999 en el marco de su reflexión sobre la Sociedad de la Información y abordado en las reuniones del Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000) y Feira (junio de 2000).

Una de las principales iniciativas desarrolladas es la que se denomina **eLearning**, cuyo objetivo es «movilizar a las comunidades educativas y culturales y a los agentes económicos y sociales europeos para acelerar la evolución de los sistemas de educación y de formación así como la transición de Europa hacia la sociedad del conocimiento».

[Comisión de las Comunidades Europeas, 2000]

Facilita el aprendizaje de por vida la designación de tutores individuales que elaboren planes individuales de acción (ayuda a la búsqueda de empleo, formación profesional, asistencia para los problemas sociales, ...).

Aumentar del capital humano de los mayores facilita su contratación laboral, pues tanto el empresario como quienes desempeñan la dirección empresarial se hacen cargo del colectivo de mayores en tanto en cuanto éste colectivo aporta valor a los procesos de producción. Quienes desempeñan esos papeles sociales no responden a los argumentos que se sustentan en la pena o en la lástima. Sólo aumentando el capital humano de los mayores la empresa les contratará.

El desarrollo permanente de las capacidades humanas es probablemente el primero de los factores clave para reducir el desempleo. Dos cuestiones parecen prioritarias:

La primera es la de definir las capacidades que hay que desarrollar: ¿las estrictamente específicas de lo que se conoce como profesiones?, ¿las que afectan a la creación de redes sanas y efectivas de relación interpersonal?, ¿las que favorecen el ejercicio de la reflexión, del autocuestionamiento como método de vida y como la vía más efectiva para mantener un proceso de crecimiento personal de por vida?. Sin duda que todas ellas son necesarias. El sistema educativo no puede limitarse a educar en las habilidades que demande uno u otro grupo social. Su misión es desarrollar aquellas capacidades que más contribuyen al crecimiento y bienestar social. Y como el tiempo es un recurso limitado, deberá además priorizar entre ellas para redistribuir el tiempo disponible para la educación. Es creciente la tendencia a que la Formación se oriente sobre las exigencias de cualificación de los mercados locales de trabajo.

La segunda es la de abandonar la vieja metodología de enseñanza, y sustituirla por una metodología orientada al aprendizaje. Esto implica el cambio del papel del maestro que pasa a ser un facilitador de procesos de aprendizaje. El profesor deja su papel secular de protagonista, propio de una educación orientada a la enseñanza, y pasa el protagonismo a quienes hoy son alumnos cuyo papel, en una educación orientada al aprendizaje, deja de ser pasivo, de receptores de mensajes, para constituirse en personas comprometidas con el objetivo de aprender.

Aprender es cambiar, aprender es comprometerse, aprendemos desde el sentimiento de libertad en la elección de aquello que deseamos aprender.

El enfoque de enseñanza dominante es la explicación de que la formación tal como viene siendo concebida es una pérdida de tiempo. La formación debe ir emparentada con la actividad y ambas relacionadas.

En la tarea de ofrecer prácticas la colaboración de las empresas es escasa. La colaboración de los Ayuntamientos es más amplia pero se limita a una gama muy limitada de profesiones, principalmente en la construcción (limpieza de acequias, de aceras,...), actividad por una parte muy dura por realizarse en el exterior y por otra muy poco orientada al crecimiento por requerir escasas competencias. Los Ayuntamientos conocen la problemática pero les desborda; no tienen mecanismos para trabajar en pro de una solución.

Entre las acciones de cambio posibles para unos resultados más efectivos en el campo de la educación, se hallan las de:

- ✓ Desarrollar la competencia para «aprender a aprender».
- ✓ Diseñar el contenido adecuado y cuidar su extensión. La participación en programas de gran envergadura tienen una imagen negativa para los empleadores. Las necesidades competenciales en una empresa son concretas, basando por lo general acciones formativas muy breves en su materia, y muy amplias en su proceso de seguimiento hasta que el aprendizaje de una nueva pauta de acción se halla producido.
- ✓ Utilizar el método pedagógico adecuado. Más aprendizaje sobre experiencias que conferencias; es usual en los Congresos, ver las salas repletas de estudiantes para escuchar experiencias de empresas avanzadas de gestión, mientras que la asistencia de notables catedráticos y estudiosos es mucho menor.
- ✓ Dar respuesta a los problemas económicos a corto, los cuales son una barrera para estar en un proceso de reciclaje de larga duración.
- ✓ Diseñar programas de conocimientos básicos. Entre el 60 y el 70% de los parados son personas sin estudios o sólo elementales, por lo que no les son aplicables ni el programa de la Formación Ocupacional ni tampoco el de la Formación de Adultos.
- ✓ Mejorar la coordinación entre los diferentes agentes que aquí pueden actuar.
- ✓ Concienciar de que la formación debe ser ya continuada.
- ✓ Formar en competencias para la actividad de servicios que es la que va a constituir el mayor porcentaje de empleos (superior al 80%).

- ✓ Impulsar especialmente el cambio en la Universidad. La Universidad no está adaptada al futuro, pero, en general, no es atacada por la sociedad como ésta hace con otras instituciones (v.g. judicatura). La Universidad no quiere cambiar; los profesores no quieren cambiar. Para mover a la Universidad hace falta liderazgo, ya que su poder es muy grande, y sus modos de hacer están muy arraigados. También la constitución de grupos de personas con buen contacto en la empresa y con una visión crítica de la Universidad.
- ✓ Permisos para ampliar estudios. Se les facilita a través de la reducción de jornada.
- ✓ Asentar la práctica de evaluación permanente.

Cada acción promovida desde el sector público debería contar con un mecanismo de **evaluación**, y no tanto en el sentido de control, como de acompañamiento para que las acciones alcancen el objetivo previsto. Esto supone abandonar la idea dominante de la evaluación como control, por la de evaluación como corresponsabilidad en el logro de los objetivos previstos por la norma.

La evaluación debe realizarse de una manera sistemática y cimentarse en relaciones interpersonales que no estén dañadas por el virus de los silencios, y que estén constantemente enriquecidas por el saber hacer de entregar y de recibir juicios acerca del modo de hacer de cada una de las partes que interaccionan.

La evaluación es la vía para una actualización permanente de las acciones propuestas, siguiendo el ciclo de mejora que forma parte del núcleo de los programas de calidad.

En esta línea de desarrollo de una cultura de evaluación pueden situarse las acciones de evaluación y seguimiento de los programas de empleo y formación por el Gobierno Vasco que viene desarrollando la Sociedad Pública de Promoción de la Formación y el Empleo EGAILAN [www.egailan.es].

#### ANEXO IV: METODOLOGÍA

El posicionamiento reflexivo y propositivo que inspira el enfoque que se le ha pretendido dar a este apartado se plantea con el objetivo de aportar nuevos elementos orientados a enriquecer el debate sobre la problemática de los trabajadores mayores desde el cuál poder enfocar el marco de actuación necesario para encarar el cambio estructural profundo en el que se inscribe esta problemática y que reta a la sociedad en general y a la Administración en particular.

Con el fin de sondear y recoger las distintas posiciones y manifestaciones que se mantienen a este respecto en nuestro entorno cultural se ha planteado una metodología de análisis concretada en la realización de entrevistas en profundidad a **informantes clave**, representantes e integrantes del cuerpo asociativo, sindical, empresarial e institucional de la C.A. de Euskadi.

El planteamiento de las entrevistas pretendía alcanzar los siguientes objetivos:

1. Escuchar el modo en que los representantes de las diversas instituciones y organismos entrevistados son sensibles al fenómeno del mayor y su posición ante el trabajo

2. Conocer cómo se sitúan ante esa problemática: las posibilidades que abre y las amenazas que está originando en los planos económico, social, familiar y personal.
3. Conocer cuál es la actitud hasta ahora mantenida por las diversas instituciones.
4. Indagar las consecuencias de futuro que se prevén si continúa la tendencia a excluir del mercado de trabajo a unos mayores cada vez más jóvenes biológica, personal y socialmente.
5. Conocer qué acciones se están llevando a cabo y cuáles pueden ser las nuevas líneas de acción para dar una respuesta de enriquecimiento a esta problemática en todos los planos.

### LISTADO DE ENTIDADES ENTREVISTADAS

#### ASOCIACIONES SINDICALES:

- ✓ CC.OO. (Comisiones Obreras)
- ✓ UGT. (Unión General de Trabajadores)

#### ASOCIACIONES PROFESIONALES:

- ✓ AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal)
- ✓ SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica)

#### ASOCIACIONES PATRONALES:

- ✓ CONFEBASK (Confederación de Empresarios Vascos)
- ✓ ADEGI (Asociación de Empresarios de Gipuzkoa)

#### ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA:

- ✓ C.R.L. (Consejo de Relaciones Laborales)
- ✓ SPRI (Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial)
- ✓ HOBETUZ (Fundación Vasca para la Formación Continua)
- ✓ OSAKIDETZA (Sanidad Pública Vasca)

#### ADMINISTRACIÓN CENTRAL:

- ✓ INEM (Instituto Nacional de Empleo).

#### ORGANISMOS INTERNACIONALES:

- ✓ CLUB DE ROMA (Representación en el País Vasco)



#### IV. *Ampliando la perspectiva: el Informe al Club de Roma sobre el futuro del trabajo y la propuesta de un sistema de trabajo multiestratificado como punto de partida*

Como acabamos de ver, son numerosas las normas y los programas que en todos los países del primer mundo, por seguir una terminología al uso, regulan aspectos diversos de la problemática existente en torno a los mayores en su papel de sujetos, activos o no activos, de la actividad laboral (disposiciones y programas de la Unión Europea, de la Comisión Europea, de los diversos Estados miembros, de los Estados Norteamericanos, de Australia, del estado Español y de sus diversas comunidades, y específicamente de la C.A. del País Vasco). Los temas que se regulan referentes a los mayores son numerosos: medidas de inserción laboral, balance individual y búsqueda de soluciones adaptadas a sus necesidades; entrevista y seguimiento individualizado, propuestas de solución para la inserción —evaluación de competencias profesionales, orientación en profundidad, asistencia y apoyo psicológico; desarrollo de itinerarios de inserción, formación, medidas de trabajo temporal, prestaciones, subvenciones...—; itinerarios de inserción a largo plazo, subvenciones a empresas; fomento de la participación de los parados en la búsqueda de empleo; garantía de trabajo en la administración, etc.

Sin duda nos hallamos ante un asunto cuya importancia radica, como hemos señalado anteriormente, en que sus raíces se hallan en la línea de fractura del modelo económico y social hasta el momento vigente.

El desempleo de los mayores (y sin duda el del resto de grupos sociales) sólo encontrará solución utilizando un modo de pensar distinto del que es dominante en el sistema actual. Lo mismo cabe decir del conjunto de problemáticas asociadas a la transformación de la norma social del empleo: seguridad social, exclusión, cohesión social, etc. Las soluciones propuestas son soluciones elaboradas desde un modo de pensar que podría caracterizarse como de continuidad con el sistema económico y social vigentes. Quizás por ese motivo tales soluciones no están solucionando la situación y previsiblemente tampoco la van a solucionar en el futuro. Se impone un mirar distinto a la problemática objeto de este estudio.

Utilizando la terminología de E. De Bono estamos ante un problema que implica una *discontinuidad*, una ruptura, en la evolución de nuestra sociedad. En la medida en que estamos ante una situación totalmente nueva, las soluciones tradi-

cionales producto de un modo de pensar tradicional, van a mostrarse del todo inadecuadas para facilitar una respuesta satisfactoria a los intereses sociales en juego.

Entre el conjunto de acciones que se diseñan y ponen en marcha para dar respuesta satisfactoria al problema de la edad, algunas se separan del modo hoy dominante de interpretar el fenómeno de la edad. El indicador que mejor revela a estas acciones es la tensión que en torno a su aprobación se genera. Una tensión que tiene menos que ver con las partidas económicas en juego que con el nuevo tipo de sociedad a que apuntan.

Esta misma reflexión es aplicable a otras problemáticas sociales que aparecen como recurrentes y que tardan decenios, cuando no siglos en encontrar una respuesta satisfactoria. El modo de pensar que proporciona soporte a un determinado sistema de vida, no va a ser el que de respuesta a los problemas que dicho sistema genera.

## 1. REDISEÑAR NUESTRA CULTURA DEL ENVEJECIMIENTO

La cultura actual en torno al envejecimiento, es decir las prácticas y modos de comportarse de los mayores y ante los mayores, así como los valores abstraídos de tales prácticas es una cultura en sintonía con las prácticas, pautas de conducta y valores dominantes en la generalidad de las manifestaciones del sistema de vida de nuestras sociedades.

En el subsuelo de esa cultura viven todas las manifestaciones de emocionalidad de que es capaz el ser humano. Pero de entre todas ellas destaca sobremedida, en la población desempleada, un sentimiento creciente de resignación ante una sociedad que les excluye. Una exclusión a veces vivida desde la seguridad que proporcionan unos suficientes ingresos con los que mantener con decoro el modo de vida anterior, y las más de las veces desde la angustia de no saber como satisfacer necesidades básicas. Vivir en resignación es percibir el futuro como una amenaza, lo que es fuente de sufrimiento permanente en lo personal, de derroche de recursos en el plano económico, y factor desequilibrador en la dinámica social.

La amargura de los mayores que no pueden trabajar se extiende al resto de su vida y alcanza a la totalidad de la sociedad, cuya emocionalidad también parece dominada por la resignación, cuando no por el resentimiento. Ambas emociones viven y crecen en el silencio, y en la sombra van creciendo la amargura, la tristeza, la vergüenza, y lentamente, sin darnos cuenta se acumula un larvado sentimiento de hostilidad que es el que alimenta los movimientos sociales de contestación al sistema dominante.

Urge planificar una nueva cultura, y el espacio del envejecimiento aparece como un magnífico banco de pruebas para alumbrar un nuevo tipo de sociedad que de respuesta a muchos de los problemas que forman parte de nuestro diario escenario de vida. Una nueva cultura que se asiente en los valores que con tanta facilidad se declaran y que, en total incoherencia, tan ausentes están de los modos y maneras de hacer dominantes en nuestras sociedades.

Una nueva cultura del envejecimiento que, además viene urgida por el hecho del aumento, absoluto y relativo, de personas mayores. Como ya hemos visto, ca-



minamos de prisa hacia una sociedad donde los mayores, tanto los mayores jóvenes como los mayores viejos, representarán un porcentaje mayoritario de la sociedad.

Una cuestión previa a esta área de inquietud social que constituye el fenómeno del envejecimiento, es la de si hay una edad a partir de la cual una persona pasa a engrosar este grupo social de los viejos. ¿Sirve como referencia el criterio histórico, propio de una época en la que las expectativas de vida promedio se situaban en los 50 años, cuando hoy se sitúan en los 80?

Fijar una edad que adscriba a alguien al grupo de los mayores es un tributo a nuestra tendencia a crear categorías que nos permiten rapidez en el análisis y nos orientan en la toma de decisiones. Más allá de esta obsesión categorizadora, es obvio que en la definición de una persona como «mayor» no cuenta solamente la pertenencia a un grupo de edad; otras características pueden anticipar o, frecuentemente retrasar, la categorización de alguien como mayor, como son las distintas experiencias, la diversidad de estilos de vida y las distintas expectativas de unos y otros. Hoy la entrada en el período de vida de ancianidad bien puede situarse a la edad de 80 años.

Esta reflexión en torno a la edad del envejecimiento abre el interrogante sobre la validez de numerosos de los regímenes actuales para los que la edad es un factor protagonista, ya sea la educación, la sanidad, las pensiones, la actividad laboral, y hasta la propia familia.

En la línea de crear categorías que permitan una mejor comprensión de la situación y el más adecuado diseño de vías de acción, Burges distingue tres etapas en la vida de los mayores que son indicativas de diferentes capacidades disponibles: la primera madurez que abarca desde el final los cincuenta hasta los setenta y cinco años (los jóvenes viejos); la de la madurez media que comprende desde los setenta y cinco hasta los ochenta y cinco, y finalmente la última madurez que señala el tramo final de la vida.

Otro cambio importante, es la menor edad cronológica del colectivo que Burges califica de primera madurez (50 años, cuando no 45), en el que hoy se incluye un gran número, no por razón de su edad, sino por su exclusión prematura y definitiva del trabajo.

El envejecimiento, no es un puro fenómeno cronológico, de edad biológica. Otros factores configuran el proceso de pasar de la madurez a la vejez, como son la historia personal, así como la posición que se ocupe en la estructura social, determinantes en buena medida de las expectativas de cada uno. Son las expectativas de futuro las que principalmente nos configuran.

#### ENVEJECIMIENTO: ¿Los jóvenes aprenden mejor?

Un primer experimento, llevado a cabo en 1975, ha demostrado que más de la mitad de un grupo de sujetos, con edades comprendidas entre los sesenta y tres y los noventa y un años, los cuales siguieron un curso de alemán durante tres meses a un ritmo de tres clases semanales, aprobó un examen de un nivel que, por lo general, unos es-

tudiantes de bachillerato tardan tres años en superar. Un segundo estudio ha evidenciado que, en el aprendizaje del violín, los ancianos podían obtener mejores resultados que los jóvenes. Por último, una tercera investigación, centrada en los diplomas universitarios, ha hecho patente que los mayores de sesenta años logran mejores resultados que los jóvenes en las pruebas finales, aunque sus notas son ligeramente más bajas en los exámenes parciales.

Los viejos tienen menos plasticidad, son menos permeables, pero están motivados y se manifiestan como unos estrategas consumados. ¿Les falla la memoria? Utilizan reglas mnemotécnicas. ¿Han perdido facultades perceptivas? Dedicán más tiempo y se esfuerzan más. ¿Olvidan los nombres propios y los números de teléfono? Qué más da, puesto que los han apuntado y (contrariamente a lo que ocurre entre los jóvenes) no faltan a las citas, ni se desentienden de las facturas... ni olvidan tomar su medicación.

En promedio, las capacidades intelectuales apenas sufren deterioro hasta los setenta años de edad. Lo que cuenta a partir de entonces es el estado general de salud y la práctica regular de una actividad intelectual. Por otra parte, no constituye un hecho excepcional que los artistas produzcan sus mejores obras en el ocaso de sus vidas. Hoy sabemos de ancianos con cien años que nadan, lanzan la jabalina, juegan al golf y superan, intelectualmente, a muchos octogenarios. Por lo demás, nos consta que aproximadamente un 40 por ciento de los centenarios no han acusado pérdidas significativas de memoria.

Con la edad se debilita la percepción (visual, auditiva, olfativa), así como la memoria (en particular, la memoria a corto plazo). De forma más general, se alarga el tiempo de respuesta ante un estímulo. Se estima que el tiempo de reacción, entre los veinte y los sesenta años, se incrementa en un 20 por ciento. Cuanto más compleja sea la tarea, más lentamente funciona el cerebro que envejece. La experiencia compensa las pérdidas de velocidad y memoria. Siempre que el entorno, desde luego, sea favorable. Una encuesta interesantísima acaba de demostrar, en efecto, que cuando los viejos disfrutan del respeto de las generaciones más jóvenes (como sucede en China o en Japón, donde sigue vigente la filosofía de Confucio) se mantienen prácticamente en pie de igualdad con los jóvenes y obtienen mejores rendimientos que sus coetáneos (los estadounidenses, por más señas) que no gozan, por desgracia, de idéntica consideración.

Aprender. ¿Aprender pronto, aprender tarde? En las postrimerías de este siglo, se aprende a una edad temprana y a una edad tardía. Cada vez más pronto y cada vez más tarde. Pero, curiosamente, los placeres se han invertido. El niño que se inicia está sometido a las pruebas de un guerrero; primeras nociones de inglés en el jardín de infancia; escalas musicales en el parvulario y deporte de alta competición en el colegio. Simultáneamente, su abuelo se dedica a procurarse satisfacción.

Las universidades de la tercera edad evidencian que los ancianos son perfectamente capaces de aprender. Pero el regalo más hermoso ¿no consistirá, acaso, en posibilitarles una vejez orientada a disfrutar del placer de pensar y transmitir su sapiencia en vez de medirse con las generaciones más jóvenes?

[F. Féron, en J-F. Bouvet (dir.),  
*Hierro en las espinacas... y otras creencias*,  
Santillana, 1999]

## 2. CREAR LAS CONDICIONES QUE VAYAN ENSANCHANDO UN ESPACIO DE ACTIVIDAD PARALELO AL DEL MERCADO DE TRABAJO

Es tarea importante, ante el cambio discontinuo o de ruptura con lo histórico que afronta nuestra sociedad, impulsar espacios de reflexión sobre cómo proporcionar base económica al derecho a sentirse libre. Quizás ha llegado el momento de desarrollar mecanismos de cobertura social, que compensen y proporcionen una alternativa de vida y de actividad a una mayor libertad en la fijación de las condiciones de trabajo.

La libertad es el rasgo más definidor de la economía de mercado, el que le imprime un carácter cuya ruptura se paga en términos de crecimiento económico y por tanto en reducción de la renta disponible para los ciudadanos, o lo que es igual, en la cantidad de bienes y servicios disponibles. Asimismo la economía de mercado paga un alto tributo en crecimiento personal, en libertad personal, y en dignidad personal.

La generalidad de la sociedad para vivir no tiene otra alternativa que el trabajo retribuido conforme a las normas del mercado. Esta falta de alternativa provoca una servidumbre cuyo precio es el sufrimiento, un sufrimiento que la sociedad valora como connatural a la condición humana, y que no es sino fruto de un modo histórico de crear bienes y repartirlos entre sus miembros.

Para reducir el sufrimiento, principalmente a lo largo del último siglo se ha generado una respuesta social que incide en la dinámica del mercado estableciendo limitaciones a la libertad que el mercado por su propia esencia exige. Esta estrategia de tensión ha favorecido, al menos teóricamente, el mantenimiento de niveles de empleo que garanticen ingresos a la mayor parte de la población. Esta vez el precio que se ha pagado, ha sido la restricción a la libertad de las empresas para actuar o reaccionar con celeridad a las fluctuantes demandas y expectativas del mercado.

La tensión entre la libertad del mercado y las restricciones a la misma absorbe una gran parte de las energías que deberían dedicarse al desarrollo de invenciones y a la reducción progresiva de costes que permitieran hacer accesibles a la generalidad de la población los bienes y servicios que el sistema económico produce. El precio no ha sido solamente la reducción de la capacidad creadora de riqueza de la estructura económica, sino también el elevado nivel de sufrimiento de una parte importante de todos los sujetos de la actividad económica, principalmente la de quienes ocupan posiciones de menor poder e influencia dentro de las organizaciones.

La convivencia obligada en una situación de trabajo en la que la persona no encuentra su espacio para desarrollarse, es una fuente de sufrimiento que lentamente se convierte en patología que hace entrar en funcionamiento a la estructura sanitaria de la sociedad, enorme consumidora de los recursos económicos que el sistema genera.

No obstante el esfuerzo para reducir los efectos deshumanizadores del mercado, la realidad es que en poco más de un decenio el mercado ha disuelto uno de los mecanismos principales sobre los que asentar la libertad y la dignidad, el de estabilidad en el empleo. Tras el lema de reducir el desempleo, la jornada continua

y fija, base de la estabilidad, se ha ido convirtiendo en parcial y eventual. La necesidad de un espacio de mayor libertad por parte de las empresas se impone a la necesidad de estabilidad que precisan quienes aportan a las mismas su actividad.

En general en el campo de la actividad laboral por cuenta y bajo dependencia ajena, es una fuente de empobrecimiento, de gasto inútil de recursos la permanente pugna entre el legítimo deseo de libertad de quienes impulsan, crean y dirigen las organizaciones y la necesidad de una estabilidad básica en todas las personas que componen una sociedad. Una estabilidad suficiente es el soporte sobre el que explorar la vida desde la libertad, en mutuo respeto y con una dignidad compartida.

En la medida en que la sociedad encuentre fórmulas que haga compatibles ambas inquietudes, es decir, la libertad de acción de ambas partes en la fijación de los términos de su relación laboral (la necesidad, reduce hasta anular la libertad), crecerán exponencialmente tanto la creación de riqueza como el equilibrio social y la calidad de vida de los ciudadanos. Sólo desde la libertad el emprendedor crea riqueza, sólo desde su libertad el ser humano crea riqueza. Sin libertad el ser humano es un mero suministrador de energía física para realizar operaciones que aceleradamente están siendo desempeñadas por máquinas.

Sólo desde la vivencia de un sentimiento de libertad se construye un estado de bienestar. Progresar en la construcción de un espacio compartido de libertad permitirá a ambas partes de la relación laboral encontrar en cada momento las formas más adecuadas de realizar la actividad creadora de riqueza. Probablemente la vía de salida a la situación de paro masivo pasa por **salir de la sociedad laboral convencional**.

### **Promover foros de debate sobre el modelo económico y el modelo de sociedad que se desea**

No es tanto el ritmo de crecimiento económico como el propio modelo de crecimiento económico el que está en juego. Está implicada la propia sociedad, más allá de la esfera económica. Cuestiones afectadas: reparto del tiempo de trabajo, relaciones entre actividad e inactividad, división entre trabajo remunerado y no remunerado, estructura familiar, relaciones intergeneracionales, ....

### **Crear un ingreso social garantizado a todos los ciudadanos**

La libertad se da cuando una persona puede decir no al hecho de trabajar para otro u otros. Y esto sólo es posible cuando todas las personas, por su cualidad de ciudadanos, tienen derecho a un nivel de ingresos que permitan una vida mínimamente digna en comparación con los estándares promedios de vida de la población.

### **Crear un espacio de actividad alternativa**

El mundo de la empresa es sólo unas de las áreas de acción posible para ofrecer una respuesta al problema del grupo de edad. Multiplicar las actividades ajenas al

campo empresarial abre un vasto espacio de posibilidades de acción. Si se trasciende del mercado de trabajo se accede a una nueva visión del problema, a un enfoque diferente de la actividad, un enfoque que no es nuevo en su contenido, pero sí en lo que puede aportar a una nueva manera de concebir el trabajo en la sociedad. El ámbito local y el ámbito del voluntariado vienen abriendo a los mayores desempleados diferentes líneas de acción (como es la atención sociosanitaria a ancianos o incapacitados). Ampliando este espacio alternativo se elimina el temor a que las medidas desreguladoras de la relación laboral puedan resultar económica y socialmente peligrosas. Sólo desde la legitimación de un espacio generador de riqueza diferente al espacio económico del mercado reconocido por la cultura económica dominante, es posible desregularizar la actividad económica y devolverla al espacio de libertad. Avanzar en esta línea requiere hacer frente a los problemas que encierra el empleo en el campo social. Entre tales problemas son típicos, los de:

- a) Quién paga la actividad que se realiza (en Cantabria y Gipuzkoa se incentiva el uso de los servicios sociales, a través del «cheque servicio»).
- b) Cuál debe ser la cuantía de la compensación que, en su caso, debe recibir quien realiza la actividad. En la medida en que se trata de una actividad caracterizada como social por el hecho de estar abierta a todos, la compensación debe ser inferior a la del mercado de trabajo, así como tener en cuenta cualquier otra prestación que, en su caso, tuviera acreditada el sujeto de la actividad. Así, si éste fuese pensionista, la compensación podría complementar las pensiones hasta niveles que socialmente se valorasen como equitativos,...
- c) Qué áreas de actividad se incluirían en este campo social; cómo deslindar el espacio de la actividad social, del espacio de la actividad contratada en el mercado de trabajo. Es ejemplo de la tensión entre ambos espacios la controversia suscitada recientemente en torno al campo de guía turístico, una actividad a la que pueden añadir un gran valor quienes, por su edad, pueden conocer directamente historias que dan vida a los lugares objeto de atracción.
- d) Qué nuevas competencias requiere este tipo de actividades. En general las competencias adecuadas apenas existen ni aún en el marco del mercado de trabajo, como es el caso de acompañamiento a personas mayores, bien en sus casas, bien en sus paseos.

### **Promover la participación ciudadana en el quehacer social**

Capacitar y motivar a los mayores para participar en la vida social. Hay que atender a las demandas sociales, no sólo a las del mercado; hay que orientar la energía creadora de riqueza hacia otras esferas de actividad socialmente más estables. Las personas de edad ya son muy activas en las organizaciones no gubernamentales.

### **Participar en iniciativas de economía social**

La economía social, el llamado tercer sector, incluye actividades económicas y al mismo tiempo de utilidad social, realizadas por organizaciones normalmente

sin ánimo de lucro. Combina la lógica social con la lógica económica (empresas de inserción,...). El desarrollo de la economía social comienza a jugar un papel destacado en el debate en torno al paro y a la exclusión social. Todas las actividades económicas son, en sentido amplio, actividades sociales. En el sentido estricto en que aquí se utiliza la expresión, integran la economía social aquellas actividades orientadas a proporcionar satisfacción a las numerosas necesidades sociales que surgen de los cambios en las formas de vida y de trabajo, de la transformación de las estructuras y relaciones familiares, de la incorporación de la mujer al trabajo, de las nuevas aspiraciones de los mayores, de las nuevas inquietudes en calidad y condiciones de vida,...

El Estado de Bienestar no puede dar respuestas a todas, y tampoco el mercado. La respuesta está viniendo en forma de colaboración entre el sector público y el privado cuando la iniciativa de éste se realiza sin ánimo de lucro. La financiación es a cargo del sector público (con fondos del desempleo) y de los usuarios que pagan parte del costo del servicio. La compensación que se obtiene por realizar este trabajo es más elevada que la prestación por desempleo y no alcanza los niveles del mercado. Es ésta un área en franco desarrollo en todos sus campos: en las fórmulas de financiación, en los mecanismos de inserción, en la iniciativa local, ... En torno a este área se ha generado la problemática de si debe ser un sector específicamente destinado a la inserción de colectivos con dificultades, tal como se lo plantean los países que más han avanzado en este campo. Los rasgos que hoy caracterizan a este sector son los de elevada ocupación, baja competencia, baja productividad. Consecuentemente entre los retos más significativos que el sector afronta están los de prestigiar este tipo de actividades, cualificar el trabajo que en ellas se realiza y ofrecer servicios de calidad. Contribuirá a este cambio reconsiderar a este sector, no como un sector marginal para ocupar a los sectores más débiles en el mercado de trabajo, sino como la forma más eficaz para organizar toda una serie de actividades económicas de elevada utilidad social y de valor económico inestimable.

El estimular la «economía social» incluye la creación de todo tipo de entidades y asociaciones dedicadas a generar actividades económicas y al mismo tiempo generadoras de actividades de utilidad social, normalmente sin ánimo de lucro.

Por último, no debemos olvidar la relevancia que, desde ahora mismo y más pensando en el futuro, tendrá la **educación en el ejercicio del ocio**, de manera que este sea un ocio activo y creador.

### 3. HACIA UN SISTEMA DE TRABAJO MULTISTRATIFICADO

Cuando estamos finalizando esta investigación tenemos que volver a recordar algo que hemos planteado en varias ocasiones anteriormente: nos referimos a la actual situación de ruptura, de transición, que viven las sociedades modernas en general y en el ámbito del trabajo en particular. Situación que torna estéril cualquier esfuerzo por responder a los retos del presente con respuestas del pasado.

En su informe para la OCDE sobre el futuro del trabajo, la familia y la sociedad en la Era de la Información, M. Carnoy y M. Castells han definido con gran precisión el futuro que se nos avecina: «Lo que emerge de nuestro análisis es la visión de una economía extraordinariamente dinámica, flexible y productiva, junto con una sociedad inestable y frágil, y una creciente inseguridad individual» (Carnoy and Castells, 1997).

Por su parte, U. Beck nos advierte de la amenaza de una **sociedad de riesgo mundial** asociada a la ruptura de la anterior norma social del empleo, lo que puede desencadenar un efecto dominó de imprevisibles consecuencias: «Lo que en los buenos tiempos se complementaba y reforzaba de manera recíproca (pleno empleo, pensiones más seguras, elevados ingresos fiscales, márgenes de maniobra de la política estatal) se ve ahora en recíproco peligro: el trabajo se torna precario; los cimientos del Estado asistencial se vienen abajo; las biografías personales se tornan frágiles; la pobreza de la vejez se programa anticipadamente; de las arcas vacías municipales no se puede sacar dinero para financiar el volumen cada vez más hinchado de la asistencia pública» (Beck, 2000).

Si lo que dicen estos (y otros) autores es cierto, hemos de concluir que el problema de los trabajadores mayores, caracterizado como una difícil inserción social como consecuencia de una trayectoria laboral rota, no será en el futuro un problema asociado a la edad, sino un problema que acabará afectando a una mayoría de la sociedad, independientemente de la edad. Los trabajadores mayores de hoy no serán los únicos que experimenten las consecuencias individuales y sociales de la crisis de la norma social del empleo keynesiana.

En estas condiciones, no podemos sustraernos a la necesidad de elevar nuestra mirada sobre el presente más inmediato para intentar otear un futuro plagado de incertidumbres, pero que, en cualquier caso, será en buena medida aquello que ahora hagamos o dejemos de hacer.

Y lo vamos a hacer partiendo de una de las propuestas que hacen O. Giarini y P.M. Liedtke en su Informe al Club de Roma sobre el futuro del trabajo (Giarini y Liedtke, 1998). Como es sabido, este Informe, cuyo título completo es *El dilema del empleo. El futuro del trabajo*, tiene una estrecha vinculación con el País Vasco, si bien su proyección es tan universal como lo ha sido la del conjunto de Informes al Club de Roma. En primer lugar, se trata de un trabajo financiado por la Bilbao Bizkaia Kutxa (BBK), entidad que, más allá de esta participación económica, se comprometió con el proyecto impulsando su desarrollo, extensión y publicación. Pero además, en segundo lugar, hay que recordar que Bilbao fue el escenario en el que se realizó el Congreso Internacional sobre «El Futuro del Trabajo» (Marzo de 1999), en el transcurso del cual el Informe *El dilema del empleo. El futuro del trabajo* fue un elemento fundamental de reflexión. El Congreso buscaba profundizar en los contenidos del Informe, cuyo objetivo principal, en palabras de sus autores, era «provocar y estimular el pensamiento económico en una nueva dirección mediante la adopción de puntos de vista nuevos y alternativos que descubran aspectos anteriormente ocultos, posibilitando nuevos enfoques y soluciones más satisfactorias». En nuestra opinión, no sólo el actual pensamiento económico, sino también el político y, en general, el sociocultural, está muy lejos de dejarse provocar por esos puntos de vista nuevos y alternativos.

Por eso, cuando estamos finalizando esta investigación creemos que ha llegado el momento de ampliar la perspectiva en el análisis del envejecimiento y de sus consecuencias sociales y laborales.

Es un hecho que el esquema de trabajo en la economía formal está cambiando: pensemos en la importancia que están adquiriendo diversos sistemas de intercambio de bienes y servicios fuera del circuito monetario, conformando lo que Offe y Heinze denominan el *Círculo Cooperativo*, o las más variadas demandas de trabajo no monetarizado ligadas a las necesidades de colectivos sociales como el de los ancianos, los enfermos o los niños, o la demanda creciente de «trabajo» voluntario. Sin duda, es mucho lo que se puede debatir sobre la relevancia actual de tales actividades no formales en las sociedades de capitalismo avanzado, pero caben pocas dudas de cuál pueda ser esta relevancia en el futuro, hasta el punto de que autores como Geshuny afirman lo siguiente: «Dada la gama de actividades que se encuentran en los diversos sectores de la economía informal y dadas las fuerzas económicas, tecnológicas y culturales que las estimulan, cualquier visión de la economía formal que no tenga en cuenta estos desarrollos ofrecerá una imagen distorsionada». Esta emergencia de lo informal no puede reducirse a un mero gusto por el bricolage. Así pues, es preciso ampliar teóricamente el concepto de trabajo. Lo cual no es en absoluto sencillo. Pero es un hecho que existen trabajos distintos a aquellos que consisten en la venta de fuerza de trabajo a un empleador, trabajos donde las relaciones sociales del mercado y de capital no se aplican tan directamente, donde las transacciones tienen lugar parcial o totalmente sobre la base de otros imperativos, tales como la necesidad de mantener la solidaridad social y confirmar la norma de la reciprocidad.

Como indica L.E. Alonso, no podemos reclamar centralidad sólo para un determinado estamento del trabajo (el trabajo para el mercado), sino para la idea del trabajo como contribución social, ampliándolo así hasta englobar el trabajo comunitario, el trabajo extramercantil, el trabajo autónomo; considerando, en definitiva, «que el trabajo es un elemento sociohumano además de un elemento económico». Trabajo y vida forman un paquete indisociable. Nunca más deberíamos vernos ante la elección de perder el trabajo para ganar vida, mucho menos de perder la vida para obtener un trabajo. En uno de sus últimos libros escribe J.J. Castillo (1998): «La "flexibilidad sostenible" debe comenzar por colocar en el punto de mira, en el horizonte, el desarrollo, el despliegue de todas las capacidades de las personas, la felicidad de la mayoría como objetivo posible y razonable. Eso es lo que hay que sostener y fomentar».

Desde esta perspectiva ampliada, vamos a fijarnos especialmente en una de las propuestas que hacen Orio y Giarini en su Informe al Club de Roma (Giarini y Liedtke, 1998; ver también Liedtke, 1998).

Estos autores defienden un **sistema de trabajo multiestratificado**, de manera que se reconozcan tres estratos diferenciados de actividades productivas: el primero, un trabajo remunerado equivalente a lo que puede ser el tiempo de trabajo básico, es decir, unas 20 horas semanales o unas 1.000 horas anuales, garantizado para todas las personas capaces mediante la intervención pública; el segundo, el trabajo remunerado desarrollado en condiciones de mercado; el ter-



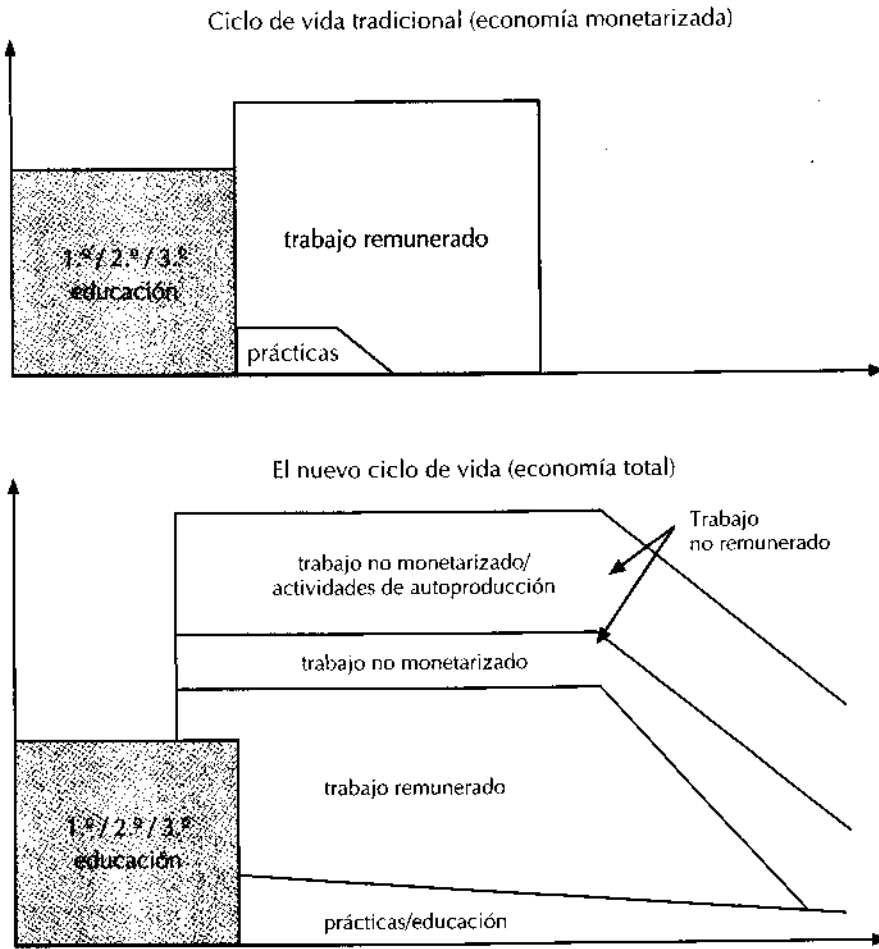
cero, las actividades de autoproducción, así como las voluntarias no remuneradas. Ese primer estrato de trabajo debería estar garantizado por la acción del Estado en la política fiscal y debería estar remunerado de manera que posibilite percibir un ingreso mínimo suficiente. Aunque por su duración podría ser calificado de trabajo a tiempo parcial, los autores del Informe proponen abandonar la noción de «tiempo parcial» y considerar ese primer estrato como una *unidad básica de empleo*. Ahora bien, «aceptar el trabajo de este primer estrato será un requisito necesario para percibir los subsidios estatales que se distribuirán como sueldos según las necesidades individuales, teniendo en cuenta diferencias regionales y locales, etc. Las personas que no estén dispuestas, por el motivo que sea, a proporcionar su capital humano a cambio de un sueldo mínimo que les permita vivir a un nivel muy modesto, no tendrán derecho a percibir dichos subsidios».

De esta manera, se configura un **nuevo ciclo vital** en el que educación, empleo y, más en general, actividad, se relacionan de una manera distinta a como lo han hecho hasta ahora (Figura 11). Un nuevo ciclo vital organizado en torno a tres fases:

- 1.<sup>a</sup> fase: Educación y adquisición de experiencia laboral. Es una fase centrada en la educación, pero en la que deberá existir una integración a nivel oficial del trabajo a tiempo parcial en el sistema de educación superior. Se busca así que los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral mientras están estudiando. «La integración del empleo a tiempo parcial en el sistema de educación proporcionaría también un mayor vínculo entre teoría y práctica y entre las instituciones de educación superior y el resto de la economía» (Giarini y Liedtke, 1998).
- 2.<sup>a</sup> fase: Trabajo en el sistema multiestratificado. Actividad variada en los distintos ámbitos (empleo, formación, trabajo cívico). En vez de acabar repentinamente, esta fase ira finalizando de forma gradual, superponiéndose relativamente con la siguiente fase. En esta fase el trabajo a tiempo parcial puede ser una excelente alternativa para los mayores de 60 años.
- 3.<sup>a</sup> fase: Disminución del volumen de trabajo monetizado y promoción del trabajo cívico. «Después de los 60 años pueden quedar todavía 20 años más de vida, y una jubilación gradual podría ser un complemento beneficioso para los tres pilares establecidos del sistema de seguridad social. Contribuiría también a reducir la presión demográfica en el sistema de pensiones de impuestos a cuenta (o de acumulación de capital a gran escala) de las sociedades envejecidas. El trabajo voluntario, presente ya en menor medida, podría incrementarse en parte como sustituto no monetizado del trabajo antes remunerado, ya que a muchas personas mayores les gusta seguir activas sin necesitar, o desear necesariamente, una compensación monetaria» (Giarini y Liedtke, 1998).

FIGURA 11

CICLO DE VIDA TRADICIONAL EN LA ECONOMÍA MONETARIZADA Y NUEVO CICLO DE VIDA EN LA ECONOMÍA TOTAL



FUENTE: Liedtke (1998)

Pero, con ser la más desarrollada, no es esta la única propuesta de ampliación de nuestro concepto de trabajo, con todo lo que ello significa. En una línea parecida, P. Bouffartigue (1999) ha propuesto la creación de un mecanismo de **contratos de actividad** que ligue a cada persona a una red de empresarios privados o públicos, asociaciones y organismos de formación, de manera que cada individuo recibiría una renta en la medida en que participe de las actividades de esa red, actividades que hoy pueden ser laborales, sociales mañana o formativas pasado mañana.

Algo similar es planteado por Carnoy y Castells (1997): para hacer frente al incremento del *riesgo* que amenaza a todos los trabajadores en la nueva economía informacional, proponen organizar **redes que configuren itinerarios** en torno a la educación, la formación profesional y la información.

También la Comisión de las Comunidades Europeas nos invita en su Libro Verde de 1996 *Vivir y trabajar en la Sociedad de la Información* a repensar trabajo y vida desde la perspectiva de una sociedad sometida a un cambio constante y acelerado que introduce una permanente incertidumbre en todos nuestros sistemas sociales:

Es necesario replantear de raíz todos los sistemas —protección del empleo, jornada laboral, protección social, seguridad e higiene— para adecuarlos a un mundo laboral organizado de forma diferente, en particular un mundo en el cual las fronteras entre trabajo y ocio, trabajo y aprendizaje, trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia son, o pueden hacerse, más difuminadas. Es necesario desarrollar y ampliar el concepto de seguridad para los trabajadores, pensar más en la seguridad que dan la empleabilidad y el mercado laboral que en la seguridad del puesto de trabajo individual. Debería pensarse en la seguridad dentro del cambio, no en la seguridad contra el cambio. En este contexto, es importante tener particularmente en cuenta las cuestiones de igualdad y el modo de garantizar que el cambio impulse los esfuerzos por lograr la desagregación del mercado de trabajo y una mayor conciliación del trabajo con la vida familiar, tanto para hombres como para mujeres (Comisión de las Comunidades Europeas, 1996).

Algo de esto es lo que Beck ha denominado *la Europa del trabajo cívico*: una nueva Europa construida a partir del reconocimiento para todas las personas del «derecho al trabajo discontinuo que permita a las mujeres y a los hombres cambiar entre los distintos campos de actividad (trabajo convencional, trabajo doméstico, trabajo cívico) según su propia discreción» (Beck, 2000), sin que tales cambios —añadimos nosotros— suponga merma alguna en las posibilidades de cada persona de llevar una vida digna.

No basta con prolongar la vida laboral más allá incluso de la actual edad de jubilación, buscando revertir así la práctica de anticipar la salida del mercado de trabajo de trabajadores que, con 45 o 50 años, son definidos como «mayores», convirtiendo este adjetivo en sinónimo de «inútiles» o «inempleables» (lo que en una sociedad del trabajo como es la nuestra viene a ser lo mismo). «¿Qué efectos psicológicos —se pregunta Gavigan— produce una prolongación de la vida laboral después de la edad de jubilación esperada? Para algunos trabajadores la perspectiva de la jubilación puede ser una experiencia traumática cuando la continuación es el vacío. Para otros, la jubilación puede marcar una bajada de ingresos y de nivel de vida. Sin embargo, para muchos, una cómoda y económicamente autónoma jubilación de los 60 a los 65 años es sacrosanta, e interferir con ello significa violar el contrato social entre los individuos y el marco institucional» (Gavigan, 1999). Es precisamente en el ámbito del empleo, entendido como norma social, donde está el problema. Por eso, la solución, las soluciones sí preferimos ser más humildes en nuestra pretensión, pasan por repensar la relación que históricamente hemos mantenido con el mundo del trabajo.

Conseguir la protección social del ser humano, habite en el lugar que habite, desde que nace hasta que muere, ha sido hasta ahora la más hermosa de las utopías del progreso. En eso consistió, en esencia, el *socialismo factible*, aquel que empezó a construirse en Europa en el consenso posterior a la II Guerra Mundial. Educación, sanidad, el sustento para sobrevivir en el caso de que no encontrase un trabajo —es decir, que fallase coyuntural o cíclicamente el pleno empleo— y el dinero necesario para continuar, al llegar el ciudadano a la tercera edad y jubilarse, esto ha sido el *welfare*, la providencia, cuyo destino era extenderse a todas las zonas del planeta. Ser protegido de las inclemencias de la *mano invisible* del mercado desde la cuna hasta la tumba.

[Estefanía, 1996]

Reconciliar vida y empleo: esta es la cuestión. Y los trabajadores mayores pueden pasar de ser los inservibles restos de un naufragio a convertirse en los miembros básicos para la construcción de una nueva estrategia social que garantice ese viejo sueño de las sociedades democráticas modernas configuradas bajo la forma del Estado Social de Derecho: que la dignidad de todas las personas permanezca siempre a salvo, de la cuna a la tumba (*from cradle to grave*), por recordar el principio de cobertura universal expuesto en 1941 en el Informe Beveridge.

# CONCLUSIÓN



Los momentos decisivos amenazan la coraza protectora que defiende la seguridad ontológica del individuo, pues quiebran la actitud de dejar que las cosas «sigan como están», tan importante para esa envoltura defensiva. Hay momentos en que el individuo debe poner rumbo hacia algo nuevo, a sabiendas de que una decisión que tome o una dirección que siga tendrá la calidad de lo irreversible o que, al menos, le será luego difícil volver al antiguo sendero. Los momentos decisivos no significan necesariamente afrontar una alta posibilidad de que las cosas se tuerzan, es decir, una serie de circunstancias con una gran probabilidad de pérdida. Lo que tiende a hacer difícil abordar una situación de riesgo es más bien la escala de penalizaciones derivadas de que las cosas salgan mal.

[Anthony Giddens]

## I

Cuando estábamos finalizando la redacción de este trabajo la prensa diaria nos ha vuelto a recordar la actualidad y la relevancia de las cuestiones sobre las que hemos querido reflexionar. Esto es algo que nos anima, porque reafirma el acierto de la apuesta que hace ya dos años hicieron las instituciones y las personas implicadas en este proyecto: analizar en profundidad la cuestión del envejecimiento societal y su relación con las transformaciones experimentadas por el mercado de trabajo. Revisando la prensa de un solo día (concretamente, el 28 de febrero de 2001) vemos cómo las cuestiones sobre las que hemos reflexionado son noticia, y noticia destacada. Es este un asunto que no sólo no ha perdido interés, sino que más bien su importancia se acrecienta con el paso del tiempo.

En primer lugar encontrábamos en portada las últimas proyecciones demográficas elaboradas por la ONU, en base a datos del año 2000.<sup>1</sup> Según estas proyec-

---

<sup>1</sup> En la Primera Parte de este Informe hemos utilizado las proyecciones de 1999 de la División de Población de Naciones Unidas. Aunque existe alguna diferencia con las elaboradas en

ciones, para el año 2050 España habrá perdido casi un 22% de su población actual, de manera que esta descenderá de 39,9 a 31,2 millones de habitantes. Además, para esa fecha España será el país con la población más envejecida de todo el mundo, con una media de edad de 55,2 años.

También se hacía eco la prensa ese día de una nueva polémica en torno a la cuestión de la inmigración, en esta ocasión a raíz de las opiniones expresadas por el veterano político catalán Heribert Barrera. Sin que el debate político y social sobre la Ley de Extranjería esté en absoluto resuelto, Barrera, histórico militante de Esquerra Republicana y ex presidente del Parlamento catalán, afirma en un libro-entrevista que «Cataluña desaparecerá si continúan las corrientes migratorias actuales», a la vez que se muestra comprensivo con la política de control y reducción de la inmigración que Jörg Haider propone en Austria: «Para mí, el significado antiguo de racista es el que vale. Es decir, racista es aquel que cree que hay razas superiores a otras o acepta discriminaciones en función de la raza. Pero cuando el señor Haider dice que en Austria hay demasiados extranjeros no está haciendo ninguna proclama racista. Quiere decir que quiere preservar la sociedad austríaca tal como a él le gusta, tradicional, lo que resulta imposible desde el momento en que se incorpora un número considerable de extranjeros».<sup>2</sup>

Por último, a escasas 24 horas de finalizar el plazo límite para llegar a un acuerdo, patronal y sindicatos se mostraban incapaces de avanzar en la negociación de una nueva reforma del mercado laboral. Este hecho, ya de por sí importante, estaba además postergando el diálogo previsto sobre la posible reforma del sistema de jubilación y pensiones.

Como vemos, tres grandes cuestiones —envejecimiento demográfico, inmigración y cambios en el mercado de trabajo— aparecían unidas por mor de la actualidad informativa, sí, pero por encima de todo tres grandes cuestiones que, como hemos querido demostrar en este Informe, están profundamente vinculadas entre sí como consecuencia de una serie de transformaciones que ya están afectando a la estructura misma de nuestras sociedades, si bien sus efectos sólo se irán haciendo visibles con el tiempo.

---

base a datos del 2000, esta diferencia no sólo no modifica lo expuesto sino que, en todo caso, lo reafirma. Así, por ejemplo, si la proyección de 1999 señalaba para España una media de edad en el año 2050 de 54,3 años, la proyección de 2000 eleva la edad media hasta los 55,2 años. En cualquier caso, lo importante es constatar que en el 2050 España será el país más viejo del mundo.

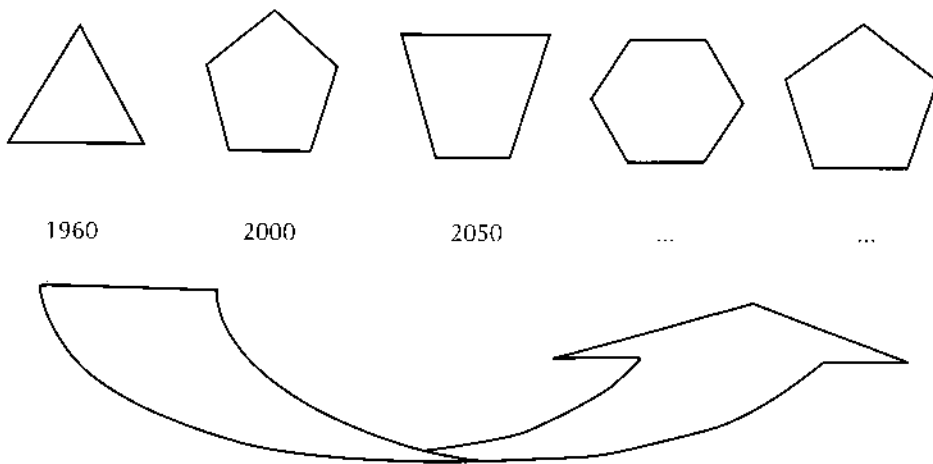
<sup>2</sup> No pretendemos, con esta referencia, sumarnos de ninguna manera a una polémica en la que se han mezclado muchas cosas. Sí destacaremos la importancia de un debate que, sin duda, va a ser componente fundamental de la *cuestión social* para las sociedades del siglo XXI. Por cierto, el prestigioso académico italiano, Giovanni Sartori, acaba de publicar el libro *La sociedad multiétnica* (Taurus, 2001), en el que plantea expresamente la pregunta de *cuánta* inmigración puede acoger una sociedad sin enfrentarse al riesgo de rupturas sociales: «Una población foránea del 10 por ciento resulta una cantidad que se puede acoger; del 20 por ciento probablemente no; y si fuera del 30 por ciento es casi seguro que habría una fuerte resistencia frente a ella. ¿Resistirla sería «racismo»? Admitido (pero no concedido) que lo sea, pero entonces la culpa de este racismo es del que lo ha creado». Que no es otro, según Sartori, que todo aquel que defiende la entrada ilimitada de inmigrantes.



## II

Nuestra sociedad va a experimentar en los próximos años un profundo cambio demográfico caracterizado a la vez por la disminución total de población y por su envejecimiento: atendiendo sólo a factores demográficos internos (básicamente la disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida) y dejando a un lado factores externos (incremento de la inmigración) en las próximas décadas los vascos vamos a ser menos y más viejos que en la actualidad. Esto es algo que va a ocurrir, si bien con ritmos distintos, en todo el mundo desarrollado.<sup>1</sup> Y esto es algo que ya no tiene vuelta atrás.

Los procesos demográficos son procesos de fondo, que configuran escenarios estructurales, relativamente independientes de la coyuntura y del corto plazo. Esto quiere decir que incluso si en los próximos años se produjera un vuelco (muy improbable, por cierto) en nuestros valores y comportamientos como consecuencia del cual se recuperaran las altas tasas de natalidad de épocas anteriores, ello no anularía los efectos derivados de las decisiones que ya hemos tomado (o que hemos dejado de tomar), efectos que continuarán manifestándose en los próximos años. Nada de lo que ahora hagamos va a evitar el envejecimiento de la población vasca y española, así como su disminución neta, tal como las proyecciones de la ONU señalan para el año 2050. Otra cosa es que lo que a partir de ahora hagamos pueda servir para invertir a largo plazo el proceso demográfico, inyectando en nuestras sociedades por la vía del aumento de natalidad nuevas cohortes que vuelvan a modificar su estructura poblacional, rejuveneciéndola.



Esta situación demográfica y su prevista evolución están en la base de algunos de los problemas que más preocupación están suscitando, entre ellos aquel del

<sup>1</sup> Hemos desarrollado estas cuestiones en la Primera Parte de este trabajo, Apartado I.

que nos hemos ocupado expresamente en esta investigación: la situación y el futuro del empleo, especialmente de las personas mayores de 45 años.

Como hemos visto, el envejecimiento de la población presenta tres dimensiones que, aún estando fuertemente relacionadas, conviene distinguir tanto por razones analíticas como, sobre todo, por razones prácticas: a) un envejecimiento general, medido a través del porcentaje que representan los mayores de 65 años dentro del conjunto de la población; b) un «envejecimiento del envejecimiento», es decir, una cada vez mayor longevidad de los grupos de población de edades superiores a los 65 años.; y c) un envejecimiento de la población activa.<sup>4</sup>

Al igual que las otras dos dimensiones, el envejecimiento de la población activa afecta al conjunto de los países desarrollados, que verán incrementar sustancialmente la proporción de trabajadores mayores de 50 años, en detrimento de los grupos de edad más jóvenes. Como hemos visto, en el País Vasco el grueso de la población potencialmente activa (aquellos que tienen entre 20 y 64 años) sufrirá una fuerte disminución, pasando de las actuales 1.345.000 personas a 1.280.000 en el año 2010. Si no se producen cambios sustanciales, cambios que sólo pueden provenir del incremento de la inmigración, la población activa en el País Vasco y en España va a experimentar un proceso similar al que ya hemos descrito refiriéndonos al conjunto de la población: se va a reducir a la vez que va a envejecer.

En estas circunstancias, todos los análisis indican que en los países de la OCDE la relación entre personas empleadas y retiradas se va a deslizando hacia el valor uno: en un futuro no muy lejano por cada persona laboralmente activa habrá otra persona pasiva. De este modo, la tasa de dependencia (definida como el número de personas dependientes, sean jóvenes o ancianas, por cada miembro trabajador de la población), irá en aumento en los próximos años después de casi tres décadas de reducción. Este incremento se deberá, fundamentalmente, a la reducción de los flujos de entrada de nuevas generaciones al mercado de trabajo, pero también —especialmente a partir del 2010— por la salida del mercado de trabajo de la generación del *baby-boom*.

Como hemos visto, una primera consecuencia del envejecimiento es su incidencia en la financiación de los sistemas de jubilación y sanitarios. La Comisión Europea ha estimado que, entre 1998 y 2010, el porcentaje de gastos en sistema sanitario y pensiones en la Unión Europea aumentará un 11% para hacer frente al cambio demográfico. Entre el 2010 y el 2025 el incremento se elevaría a un 20%. En estas circunstancias, el debate sobre el futuro de la protección social está dominado por la necesidad de reducir el gasto público, sometido a una cada vez mayor presión con el objetivo de «cuadrar las cuentas» (*square the accounts*). Con tal fin, se habla de adoptar medidas tales como retrasar la edad oficial de jubilación, aumentar el número de años de cotización que se requieren para tener derecho a pensión completa, reducir el importe de la pensión en relación con los últimos salarios o, sobre todo, añadir a los sistemas de reparto existentes, en los que las pen-

---

<sup>4</sup> La cuestión del envejecimiento y su relación con el mercado de trabajo ha sido abordada en el Apartado II de la Primera Parte de nuestra investigación.

siones actuales se financian con las cotizaciones actuales, sistemas de capitalización en los que las cotizaciones actuales se fijan en relación con los derechos futuros.

Sin embargo, no son pocas ni poco relevantes las voces que se han alzado críticas frente a estas previsiones.<sup>5</sup> Por un lado, hay que recordar que las posibilidades de mantener en el futuro el sistema de pensiones no dependen del número de personas que trabajan —no depende, por tanto, de la relación de dependencia que en cada momento exista—, sino de la productividad de los trabajadores, por lo que si aumenta el nivel de producción y productividad de los trabajadores, toda la sociedad podría percibir más bienes y servicios que antes, aunque todos trabajaran menos. Nos enfrentamos, por tanto, con un problema de distribución de la riqueza socialmente producida, no con un problema de (insuficiente) creación de riqueza. Por otro lado, las posibilidades de futuro de un sistema público de pensiones no dependen sólo, ni fundamentalmente, de la dinámica demográfica, sino de cuestiones que tienen que ver con la evolución en las tasas de empleo y con la calidad del mismo, con la participación de los salarios en el PIB, con la consistencia del crecimiento económico o con la distribución de la renta. Por ello, apostar por la creación de empleo de calidad, incentivar la participación en el mercado de trabajo de colectivos tradicionalmente desanimados, avanzar hacia una distribución más justa de la renta... son las vías para garantizar las pensiones del futuro. En cualquier caso, la cuestión de las pensiones no es, en último término, una cuestión técnico-económica, sino política, una cuestión que tiene que ver con aquellas opciones de fondo que definen nuestra concepción de lo que es y deber ser una sociedad buena. Por ello, no debería verse reducida a una cuestión meramente financiera.

Pero es que, además, este envejecimiento de la población activa, con todo lo que de preocupante parece tener, está coincidiendo con otro fenómeno en principio contradictorio con él: nos referimos a la disminución de las tasas de actividad entre los trabajadores mayores. Con otras palabras, si bien los trabajadores son cada vez menos y cada vez más mayores, los mayores trabajan cada vez menos. Aunque presente variaciones entre países y, en el interior de estos, en función de variables como el nivel educativo, la tendencia a la disminución de las tasas de actividad entre los trabajadores mayores es una característica del momento económico actual, que afecta especialmente a las regiones más desarrolladas. En todos los países desarrollados, sin excepción, las tasas de participación en la población activa de los mayores de 55 años han caído desde los años Sesenta hasta la actualidad.

---

<sup>5</sup> Por continuar con las referencias a la actualidad, durante los meses de febrero y marzo de 2001, mientras revisábamos este Informe, han continuado publicándose en la prensa artículos de fondo en los que se presentan distintas posiciones ante el debate sobre el presente y el futuro del sistema público de pensiones. Entre estos artículos destacamos los siguientes: J. A. Herce, «Hiperrealismo total» (en *El País*, 18-2-01); F. Serrano, «Campaña contra las pensiones» (en *El País*, 18-2-01); J. A. Griñán y L. Martínez Noval, «Política y demografía» (en *El País*, 19-2-01); J. L. Sánchez y P. Díaz, «Viabilidad del sistema público de pensiones» (en *El País*, 20-2-01); G. de la Dehesa, «Algunas puntualizaciones al debate sobre el futuro de las pensiones» (en *El País*, 21-2-01); M. García Crespo, «El futuro de las pensiones» (en *Deia*, 3-3-01); J. L. Sánchez García y M. A. García Díaz, «La propuesta sindical para las pensiones» (en *El País*, 23-3-01).

La cada vez mayor longevidad de la población y el progresivo acortamiento de la vida laboral han sido dos fenómenos que han evolucionado en paralelo. Se ha producido un paulatino estrechamiento de la vida laboral, de manera que la incorporación al mercado de trabajo regular se produce más tardíamente a la vez que los riesgos de ser expulsados prematuramente del mismo se incrementan sustancialmente. Junto a la entrada más tardía de los jóvenes en el mercado laboral por la mayor duración de los periodos formativos, la disminución de la participación laboral de los trabajadores a medida que van superando la cincuentena e incluso antes es un factor determinante de ese acortamiento de la vida laboral.

Insistimos en la paradoja que esta situación (la expulsión del mercado de trabajo de trabajadores «mayores») plantea, en un momento en el que por doquier se alzan voces mostrando su preocupación por el progresivo descenso de la población activa en España y en el País Vasco. Pero el caso es que así es: la actividad de las personas mayores de 45 años viene experimentando una continua reducción en la práctica totalidad de los países económicamente más desarrollados. La cada vez más temprana retirada del mercado laboral de la población activa cuestiona la validez en la práctica de la frontera de los 65 años como edad determinante del paso de la ocupación a la inactividad.

Hay que recordar, además, que la posibilidad de cesar en la actividad laboral a los 45-50 años (es decir, mucho antes de la edad legal de jubilación) no es un fenómeno coyuntural, asociado a situaciones de crisis o recesión, sino un fenómeno estructural. En la actualidad, el riesgo de expulsión del mercado laboral de trabajadores de edad avanzada adquiere un perfil más estructural, independizándose, en parte, de los avatares negativos que puedan afectar a las empresas.

Pero, si no se trata de un fenómeno asociado a coyunturas de crisis (como pudo serlo en la década de los Ochenta en el caso de España), ¿cuáles son las razones que explican este vaciamiento del mercado de trabajo de trabajadores mayores de 45-50 años? Como hemos visto, la explicación no está en unas supuestas características propias de este tipo de trabajadores de edad avanzada (menor capacidad de adaptación a las exigencias de cambio y mejora continuas que hoy exige una economía flexible). Todo indica, y así creemos haberlo demostrado en este Informe,<sup>6</sup> que el problema estriba en una determinada estrategia empresarial de gestión de la edad que se aleja de las *buenas prácticas* recomendadas por la Unión Europea. Por otro lado, si de verdad fuera imposible incorporar a los trabajadores mayores a procesos de formación continua (el *lifelong learning* por el que apuestan instituciones como la OCDE o la Unión Europea) no tendría ningún sentido plantear, como se está haciendo, la posibilidad de prolongar la vida laboral hasta los 70 años. En términos generales, la expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo no obedece a razones que tengan que ver con «problemas asociados a la edad», sino con determinados cambios en la gestión empresarial del trabajo, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la norma social de empleo que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional.

---

<sup>6</sup> A este respecto, ver el Apartado II de la Tercera Parte del trabajo.

Recordemos que, según datos ofrecidos por el Consejo Económico y Social de Euskadi, el 94% del total de los empleos creados durante el año 1999 fueron temporales. El 94%. Prácticamente todos. Así se explican cifras tan paradójicas como las siguientes: durante todo el año se crearon 29.000 nuevos empleos, pero se firmaron 636.000 contratos. Esto quiere decir que durante 1999 en Euskadi se firmaron, por término medio, 22 contratos por cada puesto de trabajo de nueva creación. Dicho de otra manera: una media de 22 personas pasaron a lo largo del año por cada puesto de trabajo. Lo cual significa, haciendo una sencilla operación matemática, que cada contrato tuvo una duración media de alrededor de 18 días.

Bien es cierto que no todos los trabajadores se ven afectados de igual manera por estas transformaciones en el ciclo y el contenido del trabajo. Es por ello que también la vivencia del envejecimiento y de su relación con el empleo sea diversa, como hemos mostrado en la Segunda Parte de esta investigación, y como resume perfectamente J. Rodríguez López en un artículo reciente:

Descartando algunas coincidencias biológicas y cronológicas —la lentitud de reflejos y de pensamientos, las pérdidas de visión, las lagunas de la lengua y de la memoria, la merma de fuerza y el declive físico—, la vejez es tan plural como las condiciones en las que se vive y de las que se proviene, de las que es culminación, de manera que cualquier clase de aproximación groseramente generalista [...] se condena a la simplificación de lo complejo: entre la vejez del profesor universitario retirado, la de un director general de una empresa de servicios, la de un empleado asalariado o la de un campesino de una comarca abandonada, existe una desproporción equivalente a la diferencia de las condiciones en que su vida se sostuvo y se prolonga.

Un alto funcionario, un profesor o un catedrático universitario, un ejecutivo o director de alto nivel en una empresa de servicios, nunca se retiran completamente. La vida laboral se prolonga dulcemente en actividades de consejo y asesoramiento, de representación y delegación, en una transición indolora de reconocimiento y homenaje que se arropa con apelaciones que aluden a la reputación y al renombre cosechados en la labor precedente. Subjetivamente el retiro se vive como un decrecimiento en la intensidad de las ocupaciones y en la demanda de las responsabilidades, pero nunca como abandono o destitución o merma, más bien como ralentización y ratificación, porque todo alrededor —títulos, premios, invitaciones, charlas, entrevistas— sigue sustentando la ilusión de continuidad, al menos el encadenamiento cabal. La jubilación o el retiro no entrañan ruptura o cisión completas con lo precedente, porque la estructura y cuantía de los capitales —económico, cultural y social— acumulados a lo largo de una vida no se devalúan a la velocidad y en la medida en que puedan hacerlo en las clases medias.

[...] La jubilación para un hombre de clase media —un empleado, un artesano o un comerciante, un cuadro medio— de 50 años, por el contrario, que no tuviera prevista o programada su desvinculación del trabajo, puede convertirse en un drama (Rodríguez López, 2000).

---

<sup>7</sup> Si se nos permite una referencia literaria, recordaremos que la última novela del Premio Nobel de Literatura José Saramago, titulada *La caverna*, publicada en diciembre del año 2000, contiene una profunda reflexión sobre las consecuencias de esta ruptura de la relación con el trabajo: «Es el trabajo que deja de ser lo que había sido, y nosotros que sólo podemos ser lo que fuimos, de repente descubrimos que ya no somos necesarios en el mundo, si es que alguna vez lo fuimos, pero creer que lo éramos parecía suficiente, y era en cierta manera eterno, durante el tiempo que la vida durase, que eso es la eternidad, nada más que eso».

¿Qué consecuencias van a tener sobre nuestras vidas estos cambios en el trabajo, cambios que para tantas personas están significando no sólo la ruptura de su relación con el empleo, sino una más profunda dislocación del conjunto de su vida personal, familiar y social? El Informe sobre la situación demográfica en la Unión Europea de 1995 ya advertía que el mundo del trabajo está experimentando importantes transformaciones que exigen un nuevo orden en lo referente a la protección social. Entre estas transformaciones destacaba las siguientes: a) la población en edad de trabajar se está volviendo más vulnerable ante el desempleo; b) como resultado del efecto combinado de la prolongación de la educación (lo que implica una incorporación más tardía al trabajo) y del adelanto en la edad de retiro, se está produciendo una importante disminución de los años de cotización; c) la seguridad asociada al salario se ha visto gravemente afectada por el incremento de formas de trabajo temporales, lo que está afectando negativamente a las condiciones de vida tras la jubilación e incrementando los riesgos de exclusión social. En estas condiciones, el desplazamiento paulatino desde el actual sistema de pensiones públicas contributivas hacia un sistema global de pensiones de cobertura complementaria externa supone, en la práctica, una segmentación en el sistema de protección social, pues sólo aquellos trabajadores con empleos estables y con buenos salarios podrán complementar suficientemente su pensión de jubilación.

Por su parte, en su informe para la OCDE sobre el futuro del trabajo, la familia y la sociedad en la Era de la Información, M. Carnoy y M. Castells (1997) han definido con gran precisión el futuro que se nos avecina: «Lo que emerge de nuestro análisis es la visión de una economía extraordinariamente dinámica, flexible y productiva, junto con una sociedad inestable y frágil, y una creciente inseguridad individual».

Si esto es cierto, hemos de concluir que el problema de los trabajadores mayores, caracterizado como una difícil inserción social como consecuencia de una trayectoria laboral rota, no será en el futuro un problema asociado a la edad, sino un problema que acabará afectando a una mayoría de la sociedad, independientemente de la edad. Los trabajadores mayores de hoy no serán los únicos que experimenten las consecuencias individuales y sociales de la crisis de la norma social del empleo keynesiana.

¿Qué hacer en esta situación? Se está hablando de facilitar la entrada de inmigrantes, de flexibilizar la edad legal de jubilación incentivando de diversas formas la permanencia en el mercado de trabajo más allá de los 65 años, de aumentar la ocupación de la mujer, de reconocer la centralidad social y económica de la familia, de incentivar la natalidad, de reformar el sistema público de pensiones, de incrementar la empleabilidad de los trabajadores mayores, de crear más empleo...

Si uno intenta simplificar lo complejo, el resultado es baldío. Los daños que sufre lo complejo cuando se intenta simplificarlo violentan su esencia y anulan su existencia. Si se compara lo complicado con un ovillo enredado que pudiera desenredarse, lo complejo equivaldría a un tapiz. Si se sacan los hilos del tapiz, se arruina tanto el dibujo como la forma. Sólo el respeto por la complejidad nos lleva más allá. Las simplificaciones no merecen la pena.

[Bodil Jönsson, *Tiempo al tiempo*]

Ninguna de estas medidas debe ser despreciada. Pero cualquiera de ellas debe pensarse formando parte de un conjunto más amplio. El envejecimiento societal y su relación con el empleo no es sólo ni fundamentalmente una cuestión complicada; es, básicamente una cuestión *compleja*. Nos enfrentamos a una cuestión o, mejor, a un conjunto de cuestiones que no pueden reducirse a su dimensión económica, pues afectan al núcleo mismo de las sociedades democráticas modernas.

El siglo XVIII fue el siglo de las grandes revoluciones que van a dar lugar al mundo, tal como lo conocemos en la actualidad. Es el momento en el que nacerán la democracia y el capitalismo. La Revolución francesa y su ambiciosa declaración de los derechos del ciudadano se convertirá en símbolo de un novedoso proyecto de vinculación social mediante el reconocimiento político: las sociedades modernas son concebidas como constituidas por la asociación de todos los ciudadanos que componen la nación, todos iguales, libres y fraternos. La Revolución industrial y la generalización de las relaciones sociales capitalistas va a proponer una forma de vinculación social mucho más prosaica y, tal vez por eso, más exitosa: la asociación de individuos que persiguen su propio interés, que necesitan a otros y son necesitados por otros. De este modo se desarrolla una ética del trabajo que, con el paso del tiempo, va a teñir con sus principios la cultura moral de Occidente, sin distinción ideológica alguna, constituyendo una norma de vida basada en un principio fundamental: el trabajo es la vía normalizada para participar en esta sociedad basada en el *quid pro quo*. A través de nuestro trabajo nos mostramos útiles a los demás, conquistando así nuestro derecho a recibir de los demás aquello que necesitamos pero de lo que no podemos proveernos por nosotros mismos. El trabajo nos incorpora a esta inmensa red de intercambios que es la sociedad moderna. Eso sí: sólo el trabajo cuyo valor es reconocido por los demás en el mercado, trabajo por el que recibimos un salario. Esto implica que el trabajo se ve reducido a lo que llamamos empleo. El empleo se ha convertido así en el principal mecanismo de inclusión en las sociedades de mercado. La inmensa mayoría de los ciudadanos somos lo que trabajamos; más aún, somos *porque* trabajamos. De ahí el miedo que provoca la posibilidad de perderlo o, sencillamente, de no encontrarlo (Zubero, 2000).

Pero hoy la situación ha cambiado. «La situación actual -escribe Castel- está marcada por una conmoción que recientemente ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, «inempleables», desempleados o empleados de manera precaria, intermitente. Para muchos, el futuro tiene el sello de lo aleatorio» (Castel, 1997). La crisis de la sociedad salarial ha convertido en realidad cotidiana aquella que Hannah Arendt considerara la peor de las situaciones que cabría imaginar: la perspectiva de una sociedad de trabajo sin trabajo. Los trabajadores sin trabajo se convierten así en ciudadanos sin ciudadanía, en «inútiles para el mundo». Se introduce así una ruptura en nuestras ideas sobre la ciudadanía moderna y los derechos humanos. Una profunda ruptura en el contrato social moderno.

Es de esto de lo que estamos hablando. El problema del empleo no es algo que afecte sólo a los trabajadores o a los empleadores: es un problema social. Existe

una activa capilaridad en las sociedades modernas que vuelve imposible la tentación del aislamiento frente a sus problemas. Mucho menos cuando se trata de un problema como este, cuando se trata de «la madre de todos los problemas», pues de él depende la posibilidad misma de organizar una sociedad humana.

R. Kaplan es un prestigioso periodista norteamericano que en su libro *Viaje al futuro del imperio* (1999) somete a su propia sociedad a un penetrante análisis. Destaca Kaplan la proliferación en las zonas más ricas de Estados Unidos de *comunidades fortificadas*, comunidades rodeadas por un perímetro defensivo que aisle a su privilegiada población de los cada vez mayores riesgos para la vida en las grandes ciudades afectadas por la pobreza, la desigualdad, la inseguridad y la violencia. Se trata un modelo importado de Latinoamérica. También se están creando entidades administrativas independientes en el marco de extensas áreas metropolitanas en un proceso de suburbanización basado en la defensa de los intereses y el estilo de vida de los blancos ricos, que buscan así aislarse de los problemas existentes en las zonas urbanas habitadas por una mayoría de población de origen negro: «Si uno no se constituye en municipio —explica uno de los habitantes de estas exclusivas áreas residenciales—, puede ser anexionado por una zona suburbana más pobre. De ahí que buena parte de las localidades que han accedido a un estatuto jurídico separado lo hayan hecho en defensa propia». Con la misma lógica defensiva, en la década de los Noventa la policía privada triplica a la pública (en California llega a cuadruplicarla) como consecuencia de la progresiva sustitución de los lugares públicos —centros urbanos, plazas, parques— por espacios privados abiertos al público pero sometidos a una fuerte vigilancia, como centros comerciales, comunidades cerradas, centros de ocio, etc. Concluye Kaplan: «Nos hemos desentendido de los temas relacionados con la vida pública y hemos disuelto el contrato social para protegernos de los antiguos centros urbanos».

Refiriéndose a esta situación, el también norteamericano A. Etzioni, quien fuera presidente de la American Sociological Association, afirma que el conjunto de medidas de precarización del empleo adoptadas desde hace más de una década en su país (y que él resume con la expresión *sociedad en reducción*) «han desembocado en una sensación muy amplia y profundamente instalada de privación, inseguridad, angustia, pesimismo y rabia». Y concluye planteando una cuestión de enorme calado: «¿Cuánto puede una sociedad tolerar políticas públicas y empresariales que dan rienda suelta a los intereses económicos y que tratan de reforzar la competencia mundial, sin socavar con ello la legitimidad moral del orden social?» (Etzioni, 1999).

Según cálculos del demógrafo N. Eberstadt (1997), si continúan las pautas actuales de fecundidad dentro de dos generaciones tres quintas partes de los niños que nazcan en Italia carecerán de hermanos, primos o tíos, y sólo un 5% de todos esos niños tendrán hermanos y también primos. No pretendemos ser alarmistas, pero resulta sumamente difícil imaginar cómo va a ser posible mantener activo el imprescindible vínculo social en sociedades donde, a la vez que se produce una disminución de las relaciones familiares, se incrementan la desigualdad económica y la inseguridad vital como consecuencia de la precarización de la relación laboral.



Así pues, retomamos la pregunta que planteábamos más arriba: **¿qué cabe hacer en esta situación?**

En la búsqueda de soluciones nos hemos aproximado a la propuesta defendida por Giarini y Liedtke en su Informe al Club de Roma de un sistema de trabajo multiestratificado al considerar que por ahí es posible recoger la invitación de la Comisión de las Comunidades Europeas a repensar trabajo y vida desde la perspectiva de una sociedad sometida a un cambio constante y acelerado que introduce una permanente incertidumbre en todos nuestros sistemas sociales:

Es necesario replantear de raíz todos los sistemas —protección del empleo, jornada laboral, protección social, seguridad e higiene— para adecuarlos a un mundo laboral organizado de forma diferente, en particular un mundo en el cual las fronteras entre trabajo y ocio, trabajo y aprendizaje, trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia son, o pueden hacerse, más difuminadas. Es necesario desarrollar y ampliar el concepto de seguridad para los trabajadores, pensar más en la seguridad que dan la empleabilidad y el mercado laboral que en la seguridad del puesto de trabajo individual. Debería pensarse en la seguridad dentro del cambio, no en la seguridad contra el cambio. En este contexto, es importante tener particularmente en cuenta las cuestiones de igualdad y el modo de garantizar que el cambio impulse los esfuerzos por lograr la desagregación del mercado de trabajo y una mayor conciliación del trabajo con la vida familiar, tanto para hombres como para mujeres (Comisión de las Comunidades Europeas, 1996).<sup>8</sup>

También hemos apuntado la necesidad de avanzar en la dirección de disociar, en mayor o menor medida, los ingresos necesarios para sostener una vida digna de la participación en el mercado de trabajo: «Si nos enfrentamos a un futuro de mayores desigualdades salariales, y si resulta más probable que éstas aflijan a los trabajadores jóvenes y a sus familias, obviamente cualquier futura política de bienestar debe dar prioridad a unas garantías de ingresos fuertes, ya sea mediante la capacitación, ya sea mediante subvenciones al empleo, o a través de subsidios familiares» (Esping-Andersen, 2000). O a través, nos permitimos añadir nosotros, de asentar un espacio de trabajo alternativo, avanzando decididamente en la apuesta por afianzar espacios de actividad en los que cada persona tuviese garantizado, junto a un quehacer en beneficio directo de la sociedad, unos ingresos que le permitan mantener esa vida digna que es el objeto de protección declarado por los textos legales que formalizan el consenso básico que hace posible la vida en sociedad.

Somos conscientes de que medidas como estas resultan tan alejadas del debate económico usual que, para algunas personas, pueden resultar demasiado teóricas. Nos gustaría convencerlas de que no es así. Sin caer en un pueril «recurso al magisterio», no está sin embargo de más recordar que incluso uno de los más reconocidos gurus del management, Ch. Handy, está planteando en sus obras cosas como la necesidad de «contratos vitalicios, sin olvidar que la vida de una corporación será mucho más corta en el futuro», de pensar y planear «una segunda ac-

---

<sup>8</sup> Hemos desarrollado esta cuestión en el Apartado IV de la Parte Tercera de este trabajo.

tividad "más allá del trabajo"». <sup>9</sup> Los cambios que ya se están produciendo son tan profundos, son de tal alcance, que por sí solas las medidas tradicionales para fomentar el empleo están destinadas a fracasar. Es precisa una estrategia más global que dé consistencia, que articule a cualesquiera intervenciones parciales. Lo contrario es sólo simplificar una situación compleja. Y las simplificaciones, como hemos señalado más arriba, no merecen la pena.

En particular, deseáramos implicar en esta reflexión a aquellas personas y entidades que, por actuar en el día a día económico y laboral (empresarios y financieros), más tentadas pueden verse de reclamar «medidas concretas» para abordar la problemática de los trabajadores mayores o, más en general, la problemática actual del mercado de trabajo. A estas personas simplemente les decimos una cosa: que reflexionen sobre si la actual situación es sostenible.

En su estudio sobre los fundamentos sociales de las economías postindustriales G. Esping-Andersen (2000) considera que el *caballo de Troya* que se ha infiltrado en los sistemas de bienestar europeos está constituido por la tríada siguiente: «el envejecimiento de la población, unas familias inestables y una grave disyuntiva entre bienestar y puestos de trabajo, igualdad y pleno empleo». Mercado de trabajo, estado de bienestar y familia deben ser, en opinión de este prestigioso analista, las tres patas sobre las que han de asentarse, también en el futuro, las sociedades democráticas. Para ello es preciso encontrar la manera de crear las condiciones sociales, económicas y políticas que permitan la optimización de cada una de esas esferas, teniendo en cuenta que:

- a) El *mercado de trabajo* aspira a una mayor flexibilidad.
- b) El *estado de bienestar* precisa reforzar su base impositiva, para lo cual es preciso un nuevo régimen de fecundidad que compense el envejecimiento y un mayor número de personas con empleos bien remunerados (o, lo que es lo mismo, un menor número de personas dependientes de subsidios sociales).
- c) Las *familias* necesitan, sobre todo, buenos empleos, buenos ingresos y buenos servicios públicos.

Si de verdad se va a hacer una apuesta por sistemas de producción flexibles es imprescindible, como se plantea en el informe para la OCDE del mismo título, poner las bases para una *flexibilidad sostenible*. Esta es la única alternativa a la precarización de los empleos y de las vidas de cada vez más personas. Es urgente combatir todos aquellos procesos que transforman la flexibilidad del empleo en precariedad vital. Propuestas como la de Giarini y Liedtke en su Informe al Club de Roma sobre el futuro del trabajo pueden servir como marco para ello, por lo que no deberían caer en el olvido.

Por nuestra parte, nos atrevemos a presentar una serie de **recomendaciones** que no son, en ningún caso, recetas, sino propuestas para ampliar la reflexión y el diálogo entre todas las instituciones y personas relacionadas con estas problemáticas:

---

<sup>9</sup> En obras como *La edad de la paradoja* (1996) o *Más allá de la certidumbre* (1997), ambas publicadas en castellano por Ediciones Apóstrofe.

- 1) Que el Estado aumente los recursos dedicados a ayudar a las Administraciones Locales a **desarrollar el espacio de trabajo social** (ya existente) orientado a la satisfacción de necesidades sociales. Un espacio en el que confluyen tanto la actividad privada, como la del voluntariado y como la de aquellos que optan por vivir con una retribución notoriamente inferior a la del sector empresarial, aunque suficiente para vivir la vida con dignidad. Esto implica una redistribución de la renta desde un modo de percibir la sociedad y la actividad de sus miembros de un modo muy diferente al que actualmente domina. Implica también una valoración como riqueza de numerosas actividades que son básicas para mantener el equilibrio social, y que sin embargo hoy no obtienen ningún reconocimiento económico, y se realizan sin contraprestación o con prestaciones de pobreza. Este espacio de trabajo tendrá un **carácter eminentemente local** y será el espacio natural en el que los ciudadanos de cada municipio podrán construir su identidad social, singularmente ante aquellos que son importantes para cada ser, los que forman parte de su entorno habitual. Este enfoque implica un rediseño a fondo a la actividad de los Ayuntamientos, que minimizarán su actividad administrativa, desarrollarán su actividad de gestión, y se iniciarán en una actividad de liderazgo social impulsando en su marco municipal todo tipo de actividades sociales a cuyo diseño y ejecución son invitadas tanto entidades de lucro, como entidades públicas como organizaciones de voluntariado.
- 2) Que cada ciudadano por el hecho de serlo tenga **derecho a una renta básica** suficiente para mantener una vida de dignidad desde el compromiso de la **aportación de su actividad** a la constitución y al mantenimiento de una *sociedad decente* entendida, según la caracterización que de la misma hace Avishai Margalit, como una sociedad cuyas instituciones no humillan a las personas (Margalit, 1997).
- 3) Que la **familia** como célula en la que se incuba y desarrolla la dimensión social de las personas sea ayudada a crear y mantener el tipo de relaciones que sustenten una vida social sana y enriquecedora.<sup>10</sup>
- 4) Que se estimule el **aprendizaje permanente**, primero en competencias para una sana interacción social, y después en competencias para una actividad profesional, desde el reconocimiento de que el cambio y la adecuación constante de los perfiles profesionales es un rasgo de una sociedad en acelerado desarrollo tecnológico y en creciente interacción con otras sociedades.
- 5) Que se declare y se haga operativo que el **título de ciudadanía se gana en la actividad de uno u otro tipo en beneficio de la sociedad**. Crear conciencia de que vivir en sociedad es un permanente *do ut des*, cada uno en la medida de sus posibilidades. Valorar la actividad en uno u otro

---

<sup>10</sup> En relación a esta cuestión, recomendamos la consulta de dos trabajos recientes: V. Pérez-Díaz, E. Chuliá y C. Valiente, *La familia española en el año 2000. Innovación y respuesta a sus condiciones económicas, políticas y culturales*, Fundación Argentaria-Visor, Madrid 2000; L. Simón y M<sup>a</sup>.M. Rejado (Coords.), *Familias y bienestar social*, Tirant lo Blanch, Valencia 2000.

de los dos grandes espacios de trabajo, el de mercado y el social, como el principal componente de la identidad pública del ciudadano. Hacer realidad la *visión* comúnmente declarada de una sociedad de seres libres y respetados en su dignidad.

En cuanto a las recomendaciones para la gestión del envejecimiento en las empresas, y sin que estas sustituyan la lectura de lo expuesto en el apartado correspondiente:

- 6) Para responder a los retos que plantea la gestión de las personas en la empresa, es necesario la **adopción de una perspectiva a medio y largo plazo**. Ello significa adoptar una gestión preventiva, que busque al equilibrio de la pirámide de edad de las empresas, lo cual permite preservar la *cultura de empresa*, facilitar la *gestión del conocimiento* y evitar la descapitalización de la empresa. Esta gestión supone, por un lado, una lógica de actuación que conlleva una política de contratación que elimina los límites superiores de edad y evita salidas masivas de un grupo generacional de forma simultánea; y por otro lado, que aplica criterios transversales diferentes a la edad en los procesos en que sea necesaria la reducción de plantillas.
- 7) En aras a evitar la descapitalización de la empresa y revalorizar la figura de los trabajadores de edad avanzada, debe realizarse un esfuerzo por acompañar los procesos de jubilación anticipada o de relevo, en caso de que sean necesarios, con un **proceso de transmisión de conocimientos entre generaciones**.
- 8) De cara a evitar la obsolescencia de los trabajadores en la empresa a medida que envejecen, es necesario garantizar el acceso de todos los trabajadores de la empresa a las diferentes opciones de **formación**, estimulando muy especialmente a los trabajadores a medida que envejecen, adoptando los métodos de aprendizaje en los casos en que ello sea necesario a las capacidades de las personas.
- 9) Para garantizar el futuro del empleo de los trabajadores es imprescindible evitar el anquilosamiento de las personas en sus puestos de trabajo. Es por ello necesario gestionar el trabajo de las personas a través de sistemas que fomenten la **rotación** por distintos puestos de trabajo o tareas, estimulando para ello a los trabajadores con la garantía de mejorar su empleabilidad en el tiempo.
- 10) Con el objetivo de revalorizar la imagen de los trabajadores a medida que envejecen, se ha de **enriquecer esta imagen** con las connotaciones positivas que supone el proceso de maduración en el trabajo. Resulta imprescindible extender entre los responsables que gestionan a las personas una noción de competencias que integre la experiencia (en cuanto destreza y habilidades adquiridas) como aspecto que en la mayor parte de las ocasiones puede compensar los aspectos negativos que se derivan del envejecimiento en el trabajo.
- 11) De cara a satisfacer la necesidad de personas para cubrir numerosos puestos de trabajo en varios sectores tradicionales, las empresas han de

replantearse la virtualidad de la **contratación de personas de más de 45 años**, aprovechando por ejemplo como herramienta los contratos de fomento del empleo de este colectivo.

- 12) Para evitar los efectos *perversos* de las políticas de prejubilación, los contratos de relevo o sustitución (especialmente la desmotivación de los trabajadores en la etapa final de su carrera laboral y el surgimiento de prejuicios negativos), se ha de evitar la realización de planteamientos de este tipo de forma sistemática en la empresa llegada una determinada edad.
- 13) Ante el importante alargamiento de la esperanza de vida de las personas y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, la gestión empresarial de las personas ha de hacerse eco del considerable cambio generacional que se está produciendo, en términos de formación, capacitación, cultura del trabajo, etc. en las personas de más edad, lo cual ha de garantizar su futuro también como trabajadores.
- 14) Con el objeto de neutralizar los posibles efectos negativos del envejecimiento, ha de procurarse dentro de la empresa una adaptación de las condiciones de trabajo a las capacidades de las personas a medida que envejecen.

### III

Cuando las cosas se gobiernan de acuerdo con la presión que son capaces de ejercer, el resultado es que pueden más los que ya pueden y desaparecen los que ni siquiera consiguen hacerse notar. La política resulta entonces una defensa de lo que hay, una estrategia para sobrevivir conservando el actual estado de cosas, protegiéndose frente a cualquier objeción o exigencia de cambio. Una de las circunstancias que explican esta sumisión de la política a las presiones más poderosas es esa notoria incapacidad de que los cargos electos hagan previsiones que vayan más allá del periodo electoral. Pero lo cierto es que apenas cabe hacer política sin condicionar el futuro y que el futuro que tenemos a nuestra disposición se extiende cada vez más. Las decisiones políticas importantes tienen la forma de inversiones, previsiones u ordenaciones que responden a unos intereses más amplios que los que pueden hacerse presentes en una legislatura. Por eso la política está necesariamente interpelada por una responsabilidad de mayor alcance que el entramado de intereses vigentes en un momento dado.

[D. Innerarity, *Ética de la hospitalidad*]

Vivimos un tiempo paradójico. Nunca antes hemos podido conocer con tanta antelación y con tan elevada probabilidad cómo se va a presentar el futuro en el medio y largo plazo como consecuencia del trabajo desarrollado por las más diversas organizaciones e instituciones, algunas de cuyas investigaciones hemos utilizado en este informe. Sin embargo, todo indica que nos encontramos muy poco

preparados para afrontarlo. No deja de ser irónico que, en un tiempo en que como nunca antes se ha desarrollado toda una potente economía en torno al futuro (ahí están el cálculo de futuros por parte de las compañías de seguros o los novedosos mercados de futuros en la Bolsa), la acción política continúe estando tan ajena a las probables consecuencias futuras de nuestros comportamientos presentes.

¿Será que nos asusta vernos tal como seremos dentro de cincuenta años?

«Al entrar, encontraron, colgado en la pared, un espléndido retrato de su amo, tal como le habían visto últimamente, en toda la maravilla de su exquisita juventud y de su belleza. Tendido sobre el suelo había un hombre muerto, en traje de etiqueta, con un cuchillo en el corazón. Estaba ajado, lleno de arrugas y su cara era repugnante. Hasta que examinaron las sortijas que llevaba no reconocieron quién era». Así termina la novela *El retrato de Dorian Grey*, escrita por el dublinés Oscar Wilde. Publicada en 1890, relata la trágica historia de una persona que no fue capaz de aceptar el inexorable carácter procesual y entrópico de la existencia humana. Siempre habrá jóvenes, pero nadie puede pretender ser joven durante toda su existencia. Y, desde luego, la belleza extraordinaria es privilegio transitorio (¿siempre con su emponzoñado envés?) de unas pocas personas. El drama de Dorian Grey nace de su incapacidad para asumirlo. La historia es conocida. Dorian Grey es un joven caballero de extraordinaria belleza. Fascinado, un pintor plasma su retrato en un cuadro con el fin de que esa belleza sobreviva al paso del tiempo. Pero, inesperadamente, el retrato se convierte para Dorian en un insoponible recordatorio de la fugacidad de la juventud. Al mirarlo comprende que el retrato perfecto permanecerá siempre joven mientras él se irá haciendo viejo y su desesperación se troca en desatino: «Tengo celos de mi retrato pintado por usted», le reprocha el joven Dorian al autor del cuadro. «¿Por qué ha de conservar él lo que yo perderé? ¡Oh, si pudiese ser a la inversa! ¡Si el retrato pudiese envejecer y yo permanecer tal como estoy ahora! ¡Por qué ha pintado usted esto? ¡Algún día se burlará de mí, se burlará horriblemente!». Su deseo se hace realidad y mientras el retrato, oculto en su casa, va reflejando las señales que la vida imprime en nuestro cuerpo y en nuestra alma, Dorian Grey se mantiene joven y bello. Finalmente, la visión del cuadro resulta tan penosa que decide destruirlo creyendo poder librarse así de su pesadilla. Ya sabemos cómo termina la historia.

Ciertamente, no es fácil actuar ya hoy sabiendo cómo vamos a ser mañana, especialmente si el retrato proyectado nos muestra una imagen tan poco atractiva como la que nos ofrecen, desde hace ya tiempo, todas las proyecciones elaboradas por las instituciones internacionales. Ante tales imágenes podemos caer en la tentación de mirar hacia otro lado, como si el hecho de mantener el retrato oculto tras un velo de ignorancia sirviera para conjurar sus efectos futuros. Pero no es así. Los procesos apuntados por los estudios que hemos utilizado en este Informe continúan su curso con o sin nuestra atención.

Ni siquiera podemos recurrir a la vieja estrategia de transferir los daños potenciales de todos esos procesos a un tiempo futuro, esperando que sean las generaciones que nos sucedan las encargadas de resolverlos. Precisamente lo que caracteriza a estos procesos es su carácter acumulativo. No hacer nada es ya hacer algo, y algo que no ayuda a resolver sus consecuencias negativas. En estos asuntos la inacción sólo sirve para incrementar los efectos de estos procesos.

Yo tengo 37 años en el momento en que escribo estas líneas; mi padre 68, 66 mi madre. Mis padres han efectuado el itinerario completo de ingreso en la sociedad de producción y consumo masivo: desde el seiscientos hasta el *cuatro por cuatro* en un cuarto de siglo. Mi generación sigue mayoritariamente encarrilada en la prolongación de ese trayecto infausto.

Hay que hacer frente a la enormidad siguiente: *somos sólo estas dos generaciones, la de mis padres y la mía, las responsables de lo peor de la indecible devastación ecológica perpetrada en la segunda mitad del siglo xx [...]*

Cuando hablamos de responsabilidad respecto al futuro, conviene hacerlo en concreto: la responsabilidad por los daños más terribles infligidos a las generaciones futuras incumbe a estas dos o tres generaciones que acabo de identificar.

[J. Riechmann, *Un mundo vulnerable*, 2000]

Se trata además de procesos con un marcado carácter sistémico. También en este caso complejidad quiere decir interrelación. Así, por ejemplo, se habla de resolver los problemas del empleo por la vía del crecimiento. Pero no es posible olvidar que el crecimiento, al menos un determinado modelo de crecimiento, está en la base de otros procesos globales, como es el caso del calentamiento de la atmósfera, o la extinción de especies junto con la desaparición de sus hábitats naturales, con la consiguiente amenaza a la imprescindible diversidad biológica.

¿Y qué decir de la gran cuestión, de ese abismo de desigualdad entre el Norte y el Sur? ¿Cómo plantearse siquiera la solución de nuestros problemas sin preguntarnos cómo influyen nuestras decisiones sobre las vidas de los millones de personas que malviven y aún malmueren en los países más empobrecidos?

Hemos empezado esta investigación hablando de envejecimiento y mercado de trabajo en la C.A. de Euskadi y acabamos hablando de problemas globales. Sin duda, la intervención posible debe realizarse en el ámbito local, pero sin desconocer el contexto más amplio en que se enmarca. Nuestra investigación ha servido para llamar la atención sobre la aparición de preocupantes grietas en el edificio social, grietas que, de extenderse, amenazan su habitabilidad. En nuestra opinión, no basta con una simple operación de remozamiento de fachadas. Hay problemas estructurales que deben ser abordados y, para ello, es preciso que todos nos pongamos de acuerdo en la necesidad de hacerlo.

El sociólogo italiano F. Alberoni ha escrito en uno de sus libros: «A menudo somos llamados a desarrollar una tarea que no habíamos previsto y ni siquiera imaginado. Pensábamos en quedarnos tranquilos, en viajar, o bien en escribir un libro, en estar en familia. Sin embargo, resulta que debemos afrontar una nueva responsabilidad. En una empresa, en una escuela, en un círculo cultural, en familia o en la política. Podemos decidir si aceptarla o no. Pero, si aceptamos la nueva tarea, debemos poner en ella el mismo empuje con el que habíamos emprendido el primer trabajo. Pobres de nosotros si hacemos algo a medias, pobres de nosotros si lo hacemos y luego nos lamentamos. La tarea más grave y difícil se convierte en leve si se la asume hasta el final, sin reservas».





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUINAGA, J. (2001): «El precio de un hijo», en *El País*, 9 de enero.
- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1996): «Políticas activas de creación de empleo y colectivos desaventajados», en *Economistas*, n.º 70.
- ÁLVAREZ-URÍA, F. (2000): «Los viejos y el futuro de la inseguridad social», en *Archipiélago*, n.º 44.
- ANISI, D. (1995): *Creadores de escasez. Del bienestar al miedo*, Alianza, Madrid.
- ARANGO, J. (2000): «La desigual esperanza de vida en el mundo: Luces y sombras», en *El País*, 15-10-00.
- ARRIOLA, E. (coord.) (2000): *La edad de la vida. Hacia un envejecimiento saludable y competente*, Erein, Donostia.
- ARROWSMITH, J. and MCGOLDRICK, A. E. (1997): «A flexible future for older workers?», in *Personnel Review*, vol. 26, n. 4.
- AUER, P. and FORTUNY, M. (2000): *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*, Employment Paper, International Labour Office, Geneva.
- AYERBE, M. y BUENETXEA, E. (2000): *La cultura del trabajo y la actitud emprendedora en el ámbito profesional de la C.A.P.V.*, Cuadernos Sociológicos Vascos n. 3, Gobierno Vasco.
- BAILÉN, J. M. (1996): «Un cambio deseable», en *El País*, 27 de junio.
- BAUMAN, Z. (2000): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona.
- BAZO, M.ª T. (1999): *Los mayores en Europa*, Biblioteca Nueva, Madrid.
- BEAUCHESNE, M. N. (1994): *Travailleurs âgés discriminés. Le cas de la Belgique*, Bruselas, Point de Appui Travail Emploi et Formation.
- BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz*, Paidós, Barcelona.
- BELLEMARE, O., POULIN, L., et TREMBLAY, D. G. (1995): «Viellissement, emploi, préretraite. Les facteurs socio-economiques influant sur la gestion de la main d'oeuvre vieillissante», en *Relations Industrielles*, vol. 50, n.º 3.
- BIRDI, K. S. and ZAPF, D. (1997): «Age differences in reactions to errors in computer-based work», in *Behaviour & Information Technology*, n. 16 (6): Nov./Dec.
- BLÖNDAL, S., and SCARPETTA, S. (1998): *The Retirement Decision in OECD Countries*, Working Paper AWP 1.4, Organisation for Economic Co-operation and Development, París.
- BOERI, T., BÖRSCH-SUPAN, A. and TABELLINI, G. (2001): «Would you like to Shrink the Welfare State? The Opinions of European Citizens», in *Economic Policy*, Spring.
- BOSCH, G. (1999): «Política ocupacional en Alemania», en *Ekonomi Gerizan*, VI.

- BOUFFARTIGUE, P. (1999): «Francia: ¿la norma del empleo hecha trizas?», en C. PRIETO (ed.): *La crisis del empleo en Europa*, vol. 2, Germania, Alzira.
- BOVENBERG, L. and VAN DER LINDEN, A. (1997): «Pension Policies and the Aging Society», in *The OECD Observer*, n. 205.
- CABEZAS, O. (2000): «Tendencias del empleo y de las ocupaciones», en J. F. TEZANOS (ed.): *Escenarios del nuevo siglo. Cuarto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid.
- CACHÓN, L. (1995): *Los nuevos yacimientos de empleo en España*, Madrid, UCM.
- CADIU, J. M. (2000): *The IPTS Futures Project. Synthesis Report*. European Commission Directorate - General Joint Research Centre, The Futures Project n. 16, EUR 19038 EN, Seville.
- CANO, D., CENDEJAS, J. L., y AVENDAÑO, P. (2000): *El mercado de trabajo en España. Análisis y propuestas*, Encuentro, Madrid.
- CARNOY, M. and CASTELLS, M. (1997): *Sustainable Flexibility. A Prospective Study on Work, Family and Society in the Information Age*, OECD, París.
- CASELLI, G. y EGIDI, V. (1995): «Nuevas fronteras de la supervivencia: la duración y la calidad de vida», en VV.AA., *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- CASEY, B. (1997): *Incentives and Disincentives to Early and Late Retirement*, Working paper AWP 3.3., OECD, París.
- CASTILLO, C. (1994): «De la cualificación a la competencia: elementos para una reconstrucción epistemológica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 4.
- CASTILLO, J. J. (1998): «Biografías rotas: los ex trabajadores, eslabones perdidos de los nuevos modelos productivos», en J. J. CASTILLO: *A la búsqueda del trabajo perdido*, Tecnos, Madrid.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Barcelona.
- CIDEC (s/f.): «Nuevos yacimientos de empleo», CIDEC, *Cuadernos de trabajo*, n. 19.
- Teletrabajo, CIDEC, *Cuadernos de trabajo*, n. 22.
- COMISIÓN EUROPEA (1997): *Projet de Rapport Final. Actions pilotes en faveur des chômeurs de longue durée de plus de 40 ans*. Comisión Europea, DG XVI, DG V.
- (1998): *Observatoire de l'emploi*. MISEP, n.º 62.
- (1998): *Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork Age*, Luxemburgo, Comunidad Europea.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1996): *Vivir y trabajar en la Sociedad de la Información*, COM(96) 389 final, Bruselas.
- (1999): *Hacia una Europa para todas las edades. Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones*, COM(1999) 221 final, Bruselas.
- (2000a): *Tendencias sociales: perspectivas y retos*, COM(2000) 82 final, Bruselas.
- (2000b): *Informe sobre la protección social en Europa 1999*, COM(2000) 163 final, Bruselas.
- (2000c): *e-Learning. Concebir la educación del futuro*, COM(2000) 318 final, Bruselas.
- (2000d): *eEurope. Una Sociedad de la Información para todos*, COM(2000) 130 final, Bruselas.
- (2000e): *eEurope 2002. Proyecto de Plan de Acción*, Preparado para el Consejo Europeo de Feira, 19-20 de junio.
- COMMISSION EUROPEENNE (1997): *Projet de Rapport Final. Actions pilotes en faveur des chômeurs de longue durée de plus de 40 ans*, DG XVI, DG V, Bruxelles.
- CONDE, F. y GÓMEZ YAÑEZ, J. A. (2001): «Los hijos de la desregulación», en *El País*, 22 de enero.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2000 a): *España 1999. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid.

- (2000 b): *Informe sobre vida laboral y prejubilaciones*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO (2000): *Memoria Socioeconómica 99*, Consejo Económico y Social Vasco, Bilbao.
- COOMANS, G. (1999): *Europes Changing Demography Constraints and Bottlenecks*. European Commission Directorate - General Joint Research Centre, The Futures Project n. 8, EUR 18967 EN, Sevilla.
- CRUISEN, H. (1995): «Fecundidad en la Comunidad Europea. Tendencias, últimas proyecciones y dos perspectivas de futuro», en VV.AA., *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DEL VALLE, T. (2000): «La subjetividad de la edad», en *El Correo*, 8 de diciembre.
- DELAY, F. (1999): «Nouveaux modes de gestion des âges en entreprise», en *Societal*, n.º 25.
- DENYS, J. y SIMOËNS, P. (1996): *Un plan d'emploi des travailleurs âgés. Est-il souhaitable et envisageable?*, Leuven, Fondation Roi Baudouin.
- DIRECTORATE-GENERAL V (1995): *The demographic situation in the European Union*, Brussels.
- DRURY, E. (1993): *Age discrimination against older workers in the European community*, Londres, Eurolink Age.
- DUCATEL, K. and BURGELMAN, J. C. (1999): *Employment Map*, European Commission Directorate - General Joint Research Centre, *The Futures Project* n. 13, EUR 19033 EN, Sevilla.
- DUCATEL, K., FAHRENKROG, G. y GAVIGAN, J. (1997): «¿Mejora del nivel de vida? Bienestar sostenible y competitividad», en *The IPTS Report*, n.º 15.
- EBERSTADT, N. (1997): «World Population Implosion?», in *Public Interest*, n.º 129.
- ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE (2000): *Opinion of the Economic and Social Committee on Older Workers*, Brussels.
- EHRUCH, P. R. y A. H. (1993): *La explosión demográfica*, Salvat, Barcelona.
- EMAKUNDE (1999): *Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi*, Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- ESCUDERO, M. (2000): «Cuanto más seamos, mejor», en *El País*, 1 de diciembre.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- ESPIÑANÍA, J. (1996): «De la cuna a la tumba», en *El País*, 7 de agosto.
- ETXEZARRITA, M. (1994): «¿Qué es eso de que no hay dinero? Algunas falacias sobre la Seguridad Social y las pensiones», en *Cuatro Semanas*, julio.
- EUROFOUND (1999 a): *Active Strategies for an Ageing Workforce*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburgo.
- (1999 b): *Gestión de una mano de obra que envejece. Guía de buena práctica*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Luxemburgo.
- (2000): *Industrial relations and the ageing workforce: a review of measures to combat age discrimination in employment*, Eironline, october.
- EUROLINK AGE (1997): *Propositions de politiques sociales en faveur des travailleurs âgés*, Londres, Eurolink Age.
- (1998): *Le vieillissement et le marché du travail: politiques et initiatives avec l'Union Européenne*, Twente, Eurolink Age.
- EUROPEAN COMMISSION (1998): *Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork Age*, Luxemburgo.
- (2000): *European Economy. Generational accounting in Europe*, Belgium.
- EUSTAT (2000 a): *Panorámica social de la C.A. de Euskadi*, Instituto Vasco de Estadística, Vitoria-Gasteiz.
- (2000 b): *Principales resultados de la Encuesta de Población y Viviendas 1996*, Instituto Vasco de Estadística, Vitoria-Gasteiz.

- FAHRENKROG, G. and DELGADO, L. (1999): *The Societal Bill: Financing Social Protection and Sustainable Environment*, European Commission Directorate-General Joint Research Centre, *The Futures Project* n. 16, EUR 19039 EN, Seville.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. y LEGUINA, J. (2001): «La termita demográfica», en *El País*, 3 de febrero.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1997): «La sociología de la edad madura», en *Materiales de Trabajo de La Universidad de Salamanca* (a p. de internet).
- (1998): «Teoría formal de la discriminación», en *Materiales de Trabajo de La Universidad de Salamanca* (a p. de internet).
- (1998): «La multidimensionalidad de la discriminación», en *Materiales de Trabajo de La Universidad de Salamanca* (a p. de internet).
- GARCÉS FERRER, J. (2000): *La nueva sostenibilidad social*, Ariel, Barcelona.
- GARCÍA CRESPO, M. (2001): «¿Hay una edad de jubilación?», en *Deia*, 18 de enero.
- GAULLIER, X. (1996): «Vie professionnelle et vieillissement», en *Gérontologie et Société*, n.º 79, pp. 228-239.
- (1998): «Âges et Emploi: les fins de carrière revisitées», en *Gérontologie et Société*, n.º 85, pp. 79-89.
- (1999): «Faut-il créer des emplois-vieux?», en *Esprit*, janvier 1999, pp. 171-177.
- GAVIGAN, J. P., OTTISCH, M. and GREAVES, C. (1999): *Demographic and Social Trends Panel Report*, European Commission Directorate - General Joint Research Centre, *The Futures Project* n. 2, EUR 18729 EN, Seville.
- GAVIGAN, J. P., OTTISCH, M. and MAHROUM, S. (1999): *Knowledge and Learning. Towards a Learning Europe*, European Commission Directorate-General Joint Research Centre, *The Futures Project* n. 14, EUR 19034 EN.
- GAVIGAN, J. P. (1996): «La paradoja de la productividad del cambio demográfico», en *The IPTS Report*, n. 8.
- (1999): «El imperativo del aprendizaje para la población activa europea que envejece», en *The IPTS Report*, n. 38.
- GIARINI, O., y LIEDTKE, P. M. (1998): *El dilema del empleo. El futuro del trabajo. Informe al Club de Roma*, Galaxia Gutenberg/Círculo de Lectores, Barcelona.
- GROOT, W. (1999): «Job satisfaction of older workers», in *International Journal of Manpower*, vol. 20, n. 6.
- GUILLEMARD, A. M. (1991): *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación actual y perspectivas*, Madrid, Instituto de Estudios de Prospectiva.
- (1994): «Attitudes et opinions des entreprises à l'égard des salariés âgés et du vieillissement de la main d'oeuvre», en *Gerontologie et Société*, n.º 70.
- (1995): «Paradigmes d'interpretation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants», en *Travail et Emploi*, n.º 63.
- (1996): *Emploi et protection sociale dans la seconde partie de la vie active*, Rapport de fin de Convention de recherche avec la MIRE, n.º 25-94.
- (1996): «Managing an ageing workforce in Britain and France», en *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 21.
- (1998): «Gestion des fins de carrière: Enjeux pour les politiques publiques et les entreprises en Europe», en *Revue Economique et Sociale*, 56 année, n.º 2.
- (1998): «Emploi et protection sociale dans la seconde partie des parcours des âges. Elements pour une analyse comparée internationale», en *Lien Social et Politiques-RIAC*, 38.
- (1999): «Incertitudes et perspectives de la fin de carrière», en *Societal*, n.º 25.
- HAUT CONSEIL DE LA POPULATION ET DE LA FAMILIE (1989): *Vieillesse et emploi. Vieillesse et travail*, La Documentation Française, Paris.

- HERCE, J. A. y SOSVILLA, S. (2000): «Nunca es triste la verdad», en *El País*, 4 de julio.
- HOGARTH, T. and BARTH, M. C. (1991): «Costs and Benefits of Hiring Older Workers: A Case Study of B&Q», in *International Journal of Manpower*, vol. 12, n. 8.
- HOMS, O., y CAPRILE, M. (1994): *L'atur dels majors de 45 anys a Catalunya. Anàlisi i propostes*, Barcelona, CIREM.
- INSTITUTO NACIONAL DE CONSUMO (2001): *La Tercera Edad y el Consumo. Funciones y repercusiones que tiene el consumo de las personas mayores* [www.consumi-inc.es]
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (1980): *Older Workers Recommendation*, R162, Geneva.
- JACKSON, P., y TAYLOR, P. (1994): «Factors associated with employment status in later working life», en *Work, Employment and Society*, vol. 8, n. 4.
- JIMÉNEZ, A. (1997): «Equidad y solidaridad», en *El País*, 27 de junio.
- JIMÉNEZ, E., BARREIRO, F., y SÁNCHEZ, J. E. (1999): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*, Icaria, Barcelona.
- JOLIVET, A. (1999): *Entreprise et gestion de la main d'œuvre vieillissante: organisation, discrimination*, tesis doctoral, Universidad París I (Sciences Économiques).
- KIRKWOOD, T. (2000): *El fin del envejecimiento*, Tusquets, Barcelona.
- LAHERA, A. (2000): *La emergencia de nuevos modelos productivos y la participación de los trabajadores*, Tesis Doctoral defendida en la Universidad Complutense de Madrid, julio.
- LAGRAVE, R. M. (1993): «Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX», en G. DUBY y M. PERROT (dirs.): *Historia de las mujeres. T. 5. El siglo XX*, Santillana, Madrid.
- LEFAUCHEIR, N. (1993): «Maternidad, familia y estado», en G. DUBY y M. PERROT (dirs.): *Historia de las mujeres. T. 5. El siglo XX*, Santillana, Madrid.
- LE MINEZ, S. (1995): «Les entreprises et le vieillissement de leur personnel: faits et opinions», en *Travail et Emploi*, n.º 63.
- LIEDTKE, P. M. (1998): «El futuro del trabajo y la nueva sociedad de servicios», en *Ekonomi Gerizan*, V.
- LÓPEZ, A., y CRUIJSEN, H. (1995): «Mortalidad en la Comunidad Europea. Tendencias y perspectivas», en VV.AA.: *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- LÓPEZ, L. (1998): *La prejubilación*, Civitas, Madrid.
- LÓPEZ, M. T. y MELGUIZO, A. (2000): «El popular temor al déficit público», en *El País*, 28 de noviembre.
- LORIAUX, M. (1995): «El envejecimiento de la sociedad europea», en VV.AA.: *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MARGALIT, A. (1997): *La sociedad decente*, Paidós, Barcelona.
- MARTÍN, E., y SASTRE, R. (1991): *Política de empleo y jubilación forzosa del trabajador*, Madrid, Tecnos.
- MARTÍN SECO, J. F. (1994): «¿Las pensiones en peligro?», en *El Mundo*, 4 de noviembre.
- MARTÍNEZ QUINTANA, M.ª V. (1992): *Mujer, trabajo y maternidad*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- MCDONALD, F. and POTTON, M. (1997): «The nascent European policy towards older workers: can the European Union help the older worker?», in *Personnel Review*, vol. 26, n. 4.
- McKENZIE, Ph. and WURZBURG, G. (1997/98): «Lifelong Learning and Employability», in *The OECD Observer*, N.º 209.
- McMORROW, K. and ROEGER, W. (s/f.): *The Economic Consequences of Ageing Populations (A Comparison of the EU, US and Japan)*, ECFIN, Brussels.

- MERCER, D. (1999): *The Future of Education in Europe until 2010*, European Commission Directorate - General Joint Research Centre, *The Futures Project* n. 6, EUR 18968 EN.
- MEYER-DOHM, P. (1995): «Los recursos humanos en el año 2020: las estructuras de una empresa en continuo aprendizaje», en VV.AA.: *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MISSÉ, A. (1996): «El empleo como factor determinante», en *El País*, 27 de junio.
- MONERO, J. L. (1996): *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- MONTERO, J. M. y RUESGA, S. M. (2000): «La inestabilidad permanente. El mercado de trabajo en España», en J. F. TEZANOS (ed.): *Escenarios del nuevo siglo. Cuarto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid.
- MURGA, M. (1998): «Repensando el trabajo. Las Tele-Actividades», en *Ekonomi Gerizan*, V.
- NOWIK, L. (1998): *Le devenir des salariés de plus de 45 ans. Strategies d'entreprises et trajectoires des salariés âges: le cas de l'entreprise EDF-GDF*, tesis doctoral, Université de Sciences et Technologies de Lille.
- O'CONNELL, P. J. (1999): *Adults in training: An international comparison of continuing education and training*, Organisation for Economic Cooperation and Development, París.
- O'LEARY, Ch. J. and WANDER, S. A. (2000): *Unemployment Compensation and Older Workers*, Upjohn Institute Staff, Working Paper 00-61.
- OECD (1998): *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Organization for Economic Cooperation and Development, Washington.
- (2000): *Reforms for an Ageing Society*, Organization for Economic Cooperation and Development, Washington.
- OIT (1996): *El empleo en el mundo 1996/97. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*, Ginebra.
- (1999): *Trabajo decente*, Ginebra.
- PÉREZ BILBAO, I. (1997): «Implicaciones del envejecimiento de la población laboral en la gestión de recursos humanos», en *Capital Humano*, n.º 97.
- PRIETO, C. (dir. y coord.) (1994): *Trabajadores y condiciones de trabajo*, HOAC, Madrid.
- (ed.) (1999): *La crisis del empleo en Europa*, 2 vol., Germania, Alzira.
- PUYOL, R. (ed.) (1997): *Dinámica de la población en España*, Síntesis, Madrid.
- (2000): «La desigual esperanza de vida en el mundo: La esperanza debida», en *El País*, 15-10-00.
- RABADÁN, M. (2000): «Los modelos de elección, planes y fondos», en *El País*, 1 de noviembre.
- RECIO, A. (1999): «La segmentación del mercado laboral en España», en F. MIGUÉLEZ y C. PRIETO (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Siglo Veintiuno, Madrid.
- REINA, J. L. (2000): *El espejismo de la formación ocupacional. Reflexiones sobre su vinculación con el empleo*, Los Libros de la Catarata, Madrid.
- RIERA, J. M. (1999): *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*, Pirámide, Madrid.
- RIPHAHN, R. (1997): «Disability retirement an unemployment-substitute pathways for labour force exit? An empirical test for the case of Germany», in *Applied Economics*, n. 29.
- ROBIN, J. (1992): «Los caminos hacia una sociedad de "plena actividad" y no de "pleno empleo"», en *El socialismo del futuro*, n. 6.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, J. (2000): «El futuro del pasado. Notas sobre sociología de la vejez», en *Archipiélago*, n.º 44.
- SAÉZ, F. (1997): «Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa», en *Papeles de Economía Española*, n.º 72.
- (1999): «Formación continua: una evaluación de estrategias», en *Ekonomi Gerizan*, VI.

- SERRANO, A. (1998): «Representación del trabajo y socialización laboral», en *Sociología del Trabajo*, n.º 33.
- (1998): «Regionalización de las políticas del empleo y rearticulación de las lógicas de intervención social», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 6.
- SAMORODOV, A. (1999): *Ageing and labour markets for older workers*, Employment and Training Papers n. 33, International Labour Office, Geneva.
- SEBASTIÁN, M. y HERCE, J. A. (2001): «Por un nuevo Pacto de Toledo», *El País*, 22 de enero.
- SLN, A. (2000): «Trabajo y derechos», *Revista Internacional del Trabajo*, 2000/2.
- SENNETT, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- SCHMIDT, G. (1995): «Les logiques d'action des entreprises à l'égard de l'âge. Analyse monographique de six établissements», en *Travail et Emploi*, n.º 63.
- SCHIPPERS, J. J. y SIEGERS, J. J. (1995): «Los mercados de trabajo y el envejecimiento de la población activa: estudio comparado de las políticas gubernamentales de algunos países europeos», en VV.AA.: *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SIMOENS, P. (1995): *Les fondements d'une gestion des âges en entreprise*, Leuven, Fondation Roi Baudouin.
- SIMOENS, P., DENYS, J. (1998): *Les entreprises et le recrutement en Belgique en 1997*, Leuven, Hoger Instituut Voor de Arbeid.
- STANDING, G. (1986): «Flexibilidad de la mano de obra y marginación de los trabajadores de edad madura: Propugnación de una nueva política», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 105.
- SUSO, A. (1997): «El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n.º 11.
- (1997): «El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n.º 11.
- (1998): «La construcción del problema del empleo en una nueva categoría: los trabajadores mayores», en *Actas del Congreso Vasco de Sociología*, Asociación Vasca de Sociología, Bilbao.
- TABLAS, D. (2000): «Demografía y pensiones», en *El País*, 23 de abril.
- TAPINOS, G. P. (1995): «Las migraciones extracomunitarias y el futuro de las poblaciones extranjeras», en VV.AA.: *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- TAYLOR, P. and WALKER, A. (1994): «The ageing workforce : Employers' attitudes towards older people», en *Work, Employment and Society*, vol.8, n. 4.
- (1995): «Utilising older workers», en *Employment Gazette*, abril 1995.
- TEZANOS, J. F. (2000): «Tendencias de cambio en el umbral del nuevo siglo», en J. F. TEZANOS (ed.): *Escenarios del nuevo siglo. Cuarto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid.
- TORRES LÓPEZ, J. (2000): «El futuro de las pensiones o las cuentas del Gran Capitán», en *Temas para el Debate*, n. 73.
- UNITED NATIONS (1999a, 1999b, 2000): *World Population Prospects: The 1998 Revision*, 3 vols., Population Division-Department of Economic and Social Affairs, New York.
- (2000): *Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?*, Population Division-Department of Economic and Social Affairs, New York.
- VANSTON, N. (1998): «The Economic Impacts of Ageing», in *The OECD Observer*, N.º 212.
- VIMONT, C. (1999): «Croissance et pyramide des âges», en *Societal*, n.º 25.
- WALKER, A. (1997): *Combating Age Barriers in Employment. European research report*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

- (1999): *Gestión de una mano de obra que envejece. Guía de buena práctica*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublin.
- WALLACE, P. (2000): *El seísmo demográfico, Siglo Veintiuno*, Madrid.
- WANDNER, S.A. (2000): «Unemployment Compensation and Older Workers», in *Upjohn Institute Staff Working Paper*, 00-61, January.
- WEBER, T., WHITTING, G., SIDAWAY, J., MOORE, J. (1997): «Employment policies and practices towards older workers: France, Germany, Spain and Sweden», en *Employment Gazette*, abril 1997.
- WHITTING, G., MOORE, J., TILSON, B. (1995): «Employment policies and practices towards older workers: an international overview», en *Employment Gazette*, abril 1995.
- (1997): *La veillessement et le marché du travail; Politiques et initiatives avec l'Union européenne*, Université de Twente, Pays-Bas.
- WILLIAMS, C. C. and WINDEBANK, J. (2000): «Beyond social inclusion through employment: harnessing mutual aid as a complementary social inclusion policy», in *Policy and Politics*, vol. 29, n. 1.
- WORLD BANK (1994): *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Oxford University Press.
- ZUBERO, I. (2000): *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, Hoac, Madrid.

## Páginas web:

### 1. Instituciones internacionales:

- |  |   |
|--|---|
| ✓ <a href="http://www.ert.be">www.ert.be</a>       | European Round Table of Industrialists          |
| ✓ <a href="http://www.cepr.org">www.cepr.org</a>   | Centro de Investigación de Políticas Económicas |
| ✓ <a href="http://www.frbdb.org">www.frbdb.org</a> | Fundación Rodolfo de Benedetti                  |

### 2. Estudios:

- |  |  |
|--|--|
| ✓ <a href="http://www.consumo-inc.es">www.consumo-inc.es</a>                   | Instituto Nacional de Consumo  |
| ✓ <a href="http://www.jrc.es">www.jrc.es</a>                                   | Futures Project (Unión Europea)  |
| ✓ <a href="http://www.eurofound.ie">www.eurofound.ie</a>                       | Observatorio europeo de Relaciones industriales                                  |
| ✓ <a href="http://www.oecd.org/subject/ageing">www.oecd.org/subject/ageing</a> | OCDE. Análisis sobre envejecimiento  |
| ✓ <a href="http://www.citizensincome.org">www.citizensincome.org</a>           | Página sobre renta básica  |
| ✓ <a href="http://www.fcavm.es/gerizan">www.fcavm.es/gerizan</a>               | Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras.<br><i>Revista Ekonomi Gerizan</i> |

### 3. Instituciones de la C.A. de Euskadi:

- |  |                |
|--|----------------|
| ✓ <a href="http://www.ej-gv.net">www.ej-gv.net</a>                       | Gobierno Vasco |
| ✓ <a href="http://www.egailan.es">www.egailan.es</a>                     |                |
| ✓ <a href="http://www.lanbide.net">www.lanbide.net</a>                   |                |
| ✓ <a href="http://www.euskadi.net/lanbidez">www.euskadi.net/lanbidez</a> |                |
| ✓ <a href="http://www.gipuzkoa.net/esparru">www.gipuzkoa.net/esparru</a> |                |

### 4. Otras:

- |  |  |
|--|--|
| ✓ <a href="http://www.secot.org">www.secot.org</a> | Voluntariado para el Asesoramiento Empresarial |
|--|--|









Patrocinado por:

**bbk** =

Caja Vital  Vital Kutxa



kutxa



Diputación Foral de Alava  
Arabako Foru Aldundia



Bizkaiko Foru  
Aldundia  
Diputación Foral  
de Bizkaia



Gipuzkoako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Gipuzkoa



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

Promovido por:

 **BULTZ-LAN**  
Consulting

 **Cáritas**  
Euskadi

  
**FUNDACIÓN FOESSA**  
FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES  
Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA

 **Cáritas**  
**Española**  
Editores

ISBN 84-8440-270-3



9 788484 402701