



boletín

sobre el envejecimiento

perfiles y tendencias

Nº 33

SEPTIEMBRE 2008

Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 años.

Vivencia del proceso y adaptación del cambio

EDITORIAL

Desde que en 1999 se publicase el número cero del *Boletín del Envejecimiento Perfiles y Tendencias*, les hemos venido ofreciendo monográficos de gerontología que considerábamos que su divulgación podría tener un interés científico. Casi todos estos monográficos recogían diferentes temas relativos a las personas que han sobrepasado su sexta década de vida. Rompiendo con esta línea, aunque no sea de forma muy abrupta, le ofrecemos los resultados obtenidos del estudio cualitativo «Prejubilación y Desvinculación laboral después de los 50 años. Vivencia del proceso y adaptación al cambio», que, como indica su título, se centra en un colectivo más joven que el que habitualmente visita nuestras páginas. El documento recoge las experiencias y forma de encarar la situación de un grupo de personas que han tenido que cesar su actividad laboral sin haber alcanzado la edad legal de jubi-

lación, bien por jubilación anticipada, bien por encontrarse en situación de desempleo.

Si la jubilación a los 65 años es un momento difícil en la vida de las personas, que requiere movilizar energías psicológicas, sociales y familiares, el cese de la actividad laboral antes de esta edad es aún más complejo. Las personas en esta situación no saben muy bien cuál es el lugar que les corresponde en la sociedad, pues no les reconoce un rol específico, originándoles una crisis en su identidad. Este estudio pone de relieve los múltiples factores que intervienen en el proceso de adaptación y asimilación de este nuevo período vital. La experiencia personal de este fenómeno está condicionada por variables individuales y sociales (estado de salud, cualificación laboral, satisfacción previa con el trabajo, apoyo familiar, etc.), pero también por las características estruc-

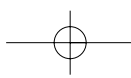
turales del mercado de trabajo. Del estudio se concluye, pues, que las demandas de este colectivo, todavía joven, requieren unas respuestas por parte de la sociedad diferentes a las propuestas a las personas de 65 y más años.

El texto que a continuación le presentamos forma parte de una investigación más amplia, «*La participación social de las personas mayores*», que se enmarca dentro del Programa de Estudios 2007 del IMSERSO. Si Vd. está interesado en ampliar la información sobre este estudio, puede encontrarlo completo nuestro Portal Mayores (<http://www.imsersomayores.csic.es>), donde también podrá encontrar otras investigaciones y documentos de interés en el ámbito de la gerontología.

**Observatorio
de Personas Mayores**




Observatorio
de personas Mayores



Primera edición: 2008

© IMSERSO, 2008

Edita: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte
Secretaría de Estado de Política Social, Familia
y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad
Avda. de la Ilustración c/v Ginzo de Limia, 58
28029 Madrid - Tel.: 91 363 89 35

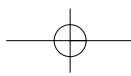
NIPO: 216-08-011-1

Depósito Legal: BI-2.528-08

Imprime: Grafo, S.A.

Autora e investigadora principal: M.^a Isabel Martínez Martín.
Abay Analistas Económicos y Sociales

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>



ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Aspectos metodológicos	4
2.1. Marco conceptual	4
2.2. Objetivo general	5
2.3. Objetivos específicos	5
2.4. Metodología y muestras	5
3. Prejubilación y desvinculación laboral temprana	7
3.1. Contexto referencial	7
3.2. La vivencia de la prejubilación	9
3.3. Aspectos relevantes en el nivel de satisfacción y en la adaptación a la nueva situación	16
3.4. Problemas y oportunidades para la adaptación al cambio	18
3.5. Proyección social, imagen y demandas	20
3.6. Conocimiento y valoración del papel de las asociaciones de prejubilados	22
4. Conclusiones	26
4.1. El contexto referencial	26
4.2. Etapas del proceso de adaptación al cambio	27
4.3. La vivencia de la prejubilación o desvinculación laboral	28
4.4. Aspectos relevantes en el nivel de satisfacción y en la adaptación a la nueva situación	29
4.5. Problemas y oportunidades asociados a la nueva situación	30
4.6. Imagen y proyección social	30
4.7. Percepción de perfiles de personas prejubiladas	31
4.8. Demandas de las personas prejubiladas y desvinculadas	31
4.9. El papel de las asociaciones	32

1. Introducción

El presente Informe forma parte de un estudio de mayor amplitud, patrocinado y coordinado por el Servicio de Estudios y Estadísticas del IMSERSO, centrado en la participación social de las personas mayores. En dicho estudio se aborda, a través de la revisión de la literatura y desde una perspectiva teórica y práctica, la incidencia de la participación social en las personas mayores y el concepto de envejecimiento activo; se desarrolla un sistema de indicadores que aproxima la participación de las personas mayores en distintos ámbitos; y se incluye el análisis cualitativo que aquí se presenta.

En los últimos años las prejubilaciones y, en mucha menor medida, las dificultades de acceso al empleo de las personas mayores de 50 años han irrumpido esporádicamente en el debate social y político.

La utilización de la figura de la prejubilación asociada a Expedientes de Regulación de Empleo en grandes empresas con una situación económica y financiera saneada y con la finalidad, casi exclusiva, de acelerar la actualización de ciertas cualificaciones y competencias en sus plantillas (incluso a costa de perder el conocimiento acumulado por los/as trabajadores/as de mayor edad), se ha seguido con cierta incompreensión desde la opinión pública.

La dificultad de acceso al empleo de las personas mayores de 50 años es también una de las características del mercado de trabajo actual. Aunque las tasas de desempleo en los grupos de trabajadores/as de mayor edad son inferiores a las de la población en general, la salida de la situación de desempleo es mucho más difícil: el porcentaje de personas desempleadas de entre 50 y 54 años que lleva más de un año en desempleo alcanza el 42% (frente al 30% en el total de desempleados/as) y el de personas desempleadas de 55 años y más se eleva al 50% (60% en el caso de las mujeres).

El coste público de las prejubilaciones, las políticas adecuadas para incentivar la contratación de los/as

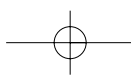
trabajadores/as de mayor edad y otros aspectos más específicos del ámbito de las relaciones laborales relacionados con estas situaciones han sido objeto del debate laboral.

Este análisis aborda ambas realidades desde una perspectiva diferente: desde la vivencia de los sujetos protagonistas. Su finalidad principal es conocer mejor cómo viven la prejubilación, o la desvinculación forzosa, las personas afectadas y cómo perciben y valoran las repercusiones que estos procesos han tenido y tienen en los distintos ámbitos de su vida.

¿Por qué un análisis de este tipo? La principal aportación de una aproximación como la aquí realizada es profundizar y dar visibilidad a la dimensión humana de estos procesos. Esta mayor visibilización debe asegurar su consideración y presencia en el debate público; ayudar a diseñar programas de atención a los/as afectados/as más acordes con sus necesidades económicas y emocionales; y contribuir a delimitar con mayor precisión el coste económico que estos procesos tienen para la sociedad en su conjunto.

Algunos de los resultados obtenidos en este análisis contribuirán a tomar conciencia sobre los efectos de las prejubilaciones y de las situaciones de desempleo prolongado en los/as trabajadores/as mayores de 50 años. El ámbito de estos efectos se ha mostrado extenso y complejo por su propagación a distintas dimensiones de la vida de las personas afectadas; porque su alcance incluye a otras personas del ámbito familiar o más cercano; por la perdurabilidad en el tiempo de algunos de los efectos; y, por último, por su mayor incidencia relativa en los colectivos con menores recursos económicos y personales.

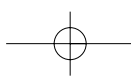
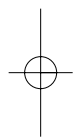
Este Informe se ha estructurado en tres apartados adicionales a este introductorio. El primero de ellos aborda algunos aspectos metodológicos que pretenden facilitar tanto la lectura del Informe como la valoración de su alcance. El segundo apartado, que constituye el grueso del trabajo, ahonda en la viven-



PREJUBILACIÓN Y DESVINCULACIÓN LABORAL
DESPUÉS DE LOS 50 AÑOS

cia de la prejubilación y profundiza en los factores que influyen en el nivel de satisfacción y la adaptación al cambio, en los problemas y oportunidades que dicho cambio genera, y en la proyección social,

la imagen y las demandas de los colectivos de prejubilados/as y de desempleados/as mayores de 50 años con dificultades de acceso al empleo. El último apartado recoge las principales conclusiones del análisis.



2. Aspectos metodológicos

2.1. Marco conceptual

A lo largo de este análisis se hace referencia a algunos términos que no son usuales para la mayoría de la población, pero cuyo conocimiento se considera aconsejable para la lectura de este análisis. A continuación se presentan algunos de ellos.

Prejubilación. Este término no existe en el ordenamiento jurídico actual como término legal. Normalmente hace referencia a la finalización del contrato laboral a una edad determinada, generalmente a partir de los 55 años (aunque hay casos en los que se produce antes), sin derecho a percibir pensión contributiva alguna. En estos casos, se llega a un pacto entre la persona empleada y la empresa para establecer una indemnización para el trabajador/a que se denomina baja incentivada. Y, por lo general, el empleado pasa a cobrar una prestación de desempleo o un subsidio pagado por la empresa hasta que, más adelante (normalmente a los 60-61 años), pueda acceder a la prestación contributiva de la jubilación.

Jubilación anticipada. Es aquella situación a la que se acogen los/as trabajadores/as a partir de los 60 o 61 años y que es anterior a la jubilación ordinaria marcada por la ley para trabajadores/as de 65 años. Se puede acceder a una jubilación anticipada siempre que se cumplan algunos requisitos¹. En este caso, se tiene derecho a percibir una pensión contributiva, pero con una penalización porcentual (del 8%) por cada año hasta cumplir los 65 años. En algunos ca-

sos, también va acompañada de una indemnización por parte de la empresa.

Por tanto, aunque en muchos casos se utilizan como sinónimos, los términos prejubilación y jubilación anticipada no lo son, ni las situaciones que representan son equivalentes.

Desvinculación laboral. Este término tampoco es aún un concepto usual, aunque sí se utiliza en el ámbito de las relaciones laborales. En su acepción más amplia la desvinculación laboral hace referencia a la finalización del vínculo contractual entre el/a empleador/a y el/a empleado/a por cualquiera de las causas posibles que pueden poner fin a dicho vínculo. Sin embargo, en su acepción más generalizada el término «desvinculación» se tiende a asociar al de despido y, aunque tampoco existe una definición oficial del término, se suele utilizar en algunos convenios colectivos en sustitución de éste, no siendo un término que se utilice coloquialmente.

En el ámbito de este análisis el término desvinculación laboral se circunscribe a la situación vivida por las personas de más de 50 años que han perdido su empleo, que están en situación de desempleo y que, aunque buscan de forma activa, encuentran importantes dificultades para acceder a un nuevo empleo.

Por último, cabe señalar también que en el ámbito de este análisis, y de acuerdo con el carácter de la propia metodología, se hace un uso coloquial del término «activo/a laboral», utilizándose como sinónimo de

¹ – Jubilación anticipada a los 60 años: quienes tuvieran la condición de Mutualistas el 01 de Enero de 1967 y cumplan determinados requisitos relacionados con el plazo de cotización.

– Jubilación anticipada a los 61 años: quienes se encuentren inscritos/as como demandantes de empleo durante un plazo de al menos 6 meses, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la prestación, acrediten una contratación o cotización a la Seguridad Social de al menos 30 años y que la extinción del contrato de trabajo no se deba a su libre voluntad.

– Jubilación anticipada de aquellos grupos profesionales de naturaleza peligrosa, insalubre y que acuse elevados índices de mortalidad.

– Jubilación anticipada a los 64 años: aquellos trabajadores/as pertenecientes a determinadas empresas que en virtud de convenios colectivos o pactos se hayan obligado a sustituirlos, simultáneamente a su cese, por otros trabajadores/as inscritos/as en la oficina de empleo, a quienes se contratará como mínimo por un año y sin que pueda tratarse de un contrato a tiempo parcial ni eventual.

ocupado/a frente a la definición teórica que engloba en dicho término tanto a trabajadores/as ocupados/as como desempleados/as.

2.2. Objetivo general

Conocer cómo viven el hecho de la prejubilación, o de la desvinculación forzosa, las personas afectadas y cómo perciben y valoran las repercusiones que estos procesos tienen en los distintos ámbitos de su vida, así como detectar cuáles son las necesidades y demandas emergentes de estos colectivos sociales.

2.3. Objetivos específicos

De manera específica, el estudio cualitativo se ha centrado en la exploración y análisis de los siguientes aspectos:

1. Vivencia del acceso a la prejubilación o desvinculación laboral. ¿Como se vivió inicialmente, cómo se sintieron y cuáles fueron los factores objetivos y subjetivos que condicionaron esta vivencia?
2. Nivel de satisfacción con su vida actual. ¿Cómo es su vida ahora y cómo les gustaría que fuera?
3. Cambios determinados por la prejubilación o desvinculación en los distintos ámbitos de su vida: estilo de vida y campos de ocupación e interés; economía y hábitos de consumo; relaciones familiares; salud; y otros aspectos emergentes.
4. Problemas y oportunidades vividas en la adaptación a dicho cambio. ¿Cuáles han sido y son los mayores obstáculos, y cuáles los recursos movilizados para su superación y adaptación al cambio?
5. Su identidad. ¿Cómo se ven a sí mismos, cómo se sienten vistos por el resto de la sociedad?
6. Percepción y valoración de la actuación de las Administraciones Públicas por parte de estos colectivos (a nivel jurídico, social, de comunicación...)

2.4. Metodología y muestra

La metodología se ha basado en la técnica cualitativa, recurriéndose al Grupo de Discusión y las Historias de Vida como herramientas más idóneas para la explora-

ción de las situaciones objeto de análisis desde el punto de vista de las propias personas afectadas. La técnica del Grupo de Discusión se orienta a explorar el discurso social para poder analizar cuáles son los principales consensos sobre los que se articula tanto la interacción como el propio discurso de las personas prejubiladas o desvinculadas. De forma complementaria, las Historias de Vida resultan útiles para profundizar en la exploración de la perspectiva de la propia persona, ver cómo se significan en su relato biográfico los distintos aspectos de la vivencia de la prejubilación o desvinculación y cómo afectan a su microcosmos personal, (qué objetos, espacios, personas y acontecimientos de su historia personal). Es decir, permite realizar un encuadre de análisis que tenga en cuenta la perspectiva del sujeto no sólo coyunturalmente sino evolutivamente.

Se han realizado 3 Grupos de Discusión y 4 Historias de Vida con arreglo a las siguientes características muestrales.

2.4.1. Grupos de Discusión

- **GD.1.** Personas de 50-65 años prejubiladas que estén en situación de desempleo de larga duración, procedentes de niveles de cualificación profesional media-alta y residentes en la ciudad de Madrid.
- **GD.2.** Personas de 50-65 años prejubiladas o que estén en situación de desempleo de larga duración, procedentes de niveles de cualificación bajos y residentes en la ciudad de Madrid. 50% hombres, 50% mujeres.
- **GD.3.** Personas prejubiladas, de 50-65 años prejubiladas o que estén en situación de desempleo de larga duración, procedentes de niveles de cualificación bajos y residentes en un área de ámbito rural. Este grupo de discusión fue realizado en la localidad de Ponteareas (Pontevedra) con participación de personas residentes en el mismo municipio y en otros colindantes.

Con la elección del lugar de realización, discriminando entre rural y urbano, se ha atendido a un doble orden de objetivos:

- Por una parte, los dos grupos realizados en Madrid han permitido explorar y analizar las diferen-

cias de discurso que pudieran darse por la diferencia de nivel socio-profesional (medio-alto/bajo) de las personas prejubiladas que compartan un mismo entorno (urbano) en su vivencia del proceso de prejubilación o desvinculación del empleo.

- Por otra, la realización del grupo de discusión de Pontearreas (rural) ha sido muy útil para poder observar aquellas diferencias con el discurso de los grupos de Madrid, que pudieran estar determinadas por vivir el final de la vida laboral y el paso a la prejubilación en un entorno rural. Ésto planteó un cierto reto metodológico en la investigación, pues en el ámbito rural no es fácil encontrar personas prejubiladas o desvinculadas que hayan estado ocupadas en actividades industriales y que viviesen, mientras eran laboralmente activas, en la misma población en la que actualmente residen. La elección de este municipio gallego, responde pues a que se sitúa en una zona residencial rural que, al estar en proximidad al cinturón industrial de Porriño-Vigo, concilia las dos variables que orientaban el diseño del grupo: contar con personas que hubieran trabajado en sectores industriales y que hubiesen vivido en el mismo entorno rural tanto su vida laboral como su prejubilación /desvinculación.

El haber orientado la configuración de los grupos en torno a personas prejubiladas con una cierta antigüedad en esta situación se justifica por la conveniencia de propiciar una situación grupal de cierta homogeneidad, que permita generar discursos sobre la base compartida de ser personas que puedan dar cuenta tanto del choque y la dificultades vividas inicialmente

como de las estrategias y recursos movilizados para la adaptación al cambio.

En la selección de los participantes en los grupos se ha respetado el equilibrio de representatividad por sexo en un 40%-60%.

2.4.2. Historias de vida

Se han realizado 4 entrevistas personales en profundidad con la siguiente configuración muestral:

- a. Dos personas recientemente prejubiladas: una mujer procedente de un nivel de cualificación profesional medio-alto y un hombre procedente de un nivel de cualificación profesional bajo.
- b. Dos entrevistas a personas que llevaban prejubiladas más de 3 años: una mujer procedente de un nivel de cualificación profesional bajo y una mujer procedente de un nivel de cualificación profesional medio-alto.

La discriminación por sexo y por nivel de proximidad del momento de la prejubilación ha permitido una exploración de los aspectos diferenciales emergentes determinados por estas variables, así como preservar la realización de los grupos de discusión para focalizar el análisis en el discurso de las personas prejubiladas de más larga trayectoria, es decir, de aquellas que pueden dar cuenta tanto de la experiencia del cambio de vida experimentado como del proceso de adaptación al mismo.

Tantos los Grupos de Discusión como las Historias de Vida se han registrado en audio para su posterior transcripción y análisis.

3. Prejubilación y desvinculación laboral temprana

3.1. Contexto referencial

En la actualidad y desde hace algunas décadas estamos asistiendo a un cambio acelerado y profundo en la formas de relación y producción de la sociedad postindustrial. Las variables económicas invaden e interfieren en otros territorios de la sociedad. Es decir, las dimensiones humana, social, de bagaje, de experiencia de vida y laboral pierden terreno frente a las del «coste económico», prevaleciendo esta última cada vez más sobre las primeras.

Esta situación se ha visto incrementada por el notable impulso que ha tenido la revolución tecnológico-científica en nuestro tiempo, que se ha incorporado de forma rápida, a la vez que masiva, en la sociedad y en la empresa. Las nuevas tecnologías, sobre todo en el mundo de las telecomunicaciones, han revolucionando y reformulado tanto la cultura social como la cultura del mundo del trabajo.

En el término de muy pocos años, el mercado de trabajo en nuestro país está asistiendo a un fuerte proceso de:

- a. Fusiones y adquisiciones de empresas en diversos sectores económicos.
- b. La desaparición y/o reconversión de sectores económicos de actividad tradicional –astilleros, minería, producción agrícola, etc–.
- c. Deslocalizaciones, no sólo de grandes empresas multinacionales sino también de medianas empresas, provocadas por la búsqueda en otros países de mano de obra más barata y con menos derechos adquiridos.

La incorporación de estrategias de flexibilidad, en la política de desarrollo de las empresas, genera cambios significativos en sus trabajadores/as, tanto desde el punto de vista de la dotación numérica de las plantillas y de los niveles salariales como de los aspectos funcionales del desempeño de las tareas.

Esta política de flexibilización puede aplicarse tanto hacia dentro de la propia empresa –disponibilidad de la persona para responder a las fluctuaciones de la demanda–, como hacia fuera –externalización de servicios–. Ambas acarrear consecuencias distintas a las personas trabajadoras, ya que en la mayoría de los casos se produce una devaluación de su posicionamiento, y su valor como mano de obra se resignifica en un mercado altamente competitivo. No obstante, la implicación de estos planteamientos será muy diferente según sea el lugar ocupado en la cadena de mando: gestión, producción, tipo de empresa y posibilidad de representación colectiva, de sindicalización, etc. La conjunción de todos estos elementos ha provocado un giro de gran magnitud y sentido en el ámbito del trabajo. Se han introducido nuevos modelos de organización del trabajo y la demanda se ha dirigido a nuevas cualificaciones profesionales. Todo ello ha propiciado no sólo un cambio cualitativo en la composición de las plantillas sino también, en algunos casos, una importante reducción de las mismas.

Coincidente con los valores de la cultura de nuestro tiempo, la edad pasa a considerarse un *handicap* importante para ocupar determinados puestos y realizar determinadas tareas así como para incorporarse al empleo. En el tema de la edad en el imaginario colectivo subyace la idea de la imposibilidad y/o dificultades de reciclaje que presentan las personas maduras y esto se suele utilizar de manera indiscriminada como criterio y/o justificación de despidos y regulaciones masivas de empleo.

Al no contemplarse como viable su reciclaje, se tiende a expulsar del proceso productivo a las personas trabajadoras de mayor edad. En la actualidad la consideración de trabajadores/as de mayor edad afecta cada vez a personas más jóvenes. Algunas personas de ellas se encuentran con 50 años en su plenitud de madurez profesional y, en cambio, se ven inmersas en un proceso de regulación de empleo o en la categoría de «desvinculación» (como ya se ha

comentado, en el marco de este estudio, esta categoría alude a la situación de las personas desempleadas de más de 50 años con un difícil acceso al empleo). A los estereotipos de los trabajadores/as de mayor edad se suma el ahorro de costes a medio plazo que implica la reducción del peso relativo en la plantilla de las remuneraciones más altas.

La realización del presente estudio ha permitido detectar un segmento de las personas prejubiladas y desvinculadas que iniciaron y desarrollaron su vida laboral dentro de un marco en el que el trabajo era estable y que antes de concluir su vida laboral se ven afectadas por un cambio radical en las leyes a las que estaban habituadas, asistiendo con ello a una precarización del mercado de trabajo.

Las categorías que han utilizado y están utilizando un gran número de empresas para disminuir su número de empleados son: las de «prejubilación» y la de «desvinculación temprana». El término de «prejubilado/a» es, para las personas afectadas por esta situación, aún un concepto en construcción con un significado un tanto confuso y ambiguo, sin una figura nítida que lo sustente de forma clara social y jurídicamente.

Desde el discurso grupal se utiliza como equivalente el eufemismo «jubilación anticipada» para denominar a la prejubilación, aunque este último término remite más a una decisión de la propia persona interesada, a una posible incapacidad física y/o a la pertenencia a un colectivo específico.

La prejubilación, por tanto, se compara y mide de forma automática con los parámetros de la jubilación, ante la cual aparecen importantes desventajas ya que la jubilación ofrece beneficios sociales, económicos, de salud, de ocio, de formación y de reconocimiento social que ya son conocidos, y que permanecen aún vedados para las personas prejubiladas. Además, mientras que la jubilación supone haber culminado la participación en el mundo del trabajo, la prejubilación y la desvinculación suponen una exclusión del mismo.

El término «jubilación forzosa» se aplica en los casos de reestructuración sectorial, deslocalización, cierre de la empresa, quiebra, etc.

En el caso de reestructuración sectorial, en ocasiones, desde las empresas, la regulación de empleo se disfraza bajo una falsa voluntariedad por parte del trabajador/a; cuando, en realidad, la persona interesada percibe que no tiene otras alternativas posibles. La no aceptación del expediente de regulación implicaría consecuencias muy negativas como pérdida de poder, de responsabilidades, de categoría, de personal a cargo, e incluso, obligación de desplazamiento geográfico o posible disminución de sueldo.

«Dicen que es voluntario, pero no es voluntario porque te trasladan, te putean» (Grupo de Alta Cualificación)

De esta forma, de no asumir ese enfoque «voluntario», se temen represalias por parte de la empresa y se corre el riesgo de que las medidas que se puedan implementar no sólo quiten privilegios sino que afecten a la negociación que, al ser tardía, resultaría menos ventajosa para la persona trabajadora.

«cuando te dicen hay que adherirse al expediente, qué es, haz lo que quieras porque como no te vayas, la has cagado...te sientes coaccionada» (Mujer sector Medios de Comunicación)

«Lo de la voluntariedad es relativo, porque si tú decides que no te prejubilas, te cambian de puesto, te dan puestos peores» (Mujer sector banca)

Por otra parte, el clima laboral, especialmente en las grandes empresas, se torna más exigente y altamente competitivo –incluso hostil– como consecuencia del reciclaje tecnológico y las nuevas formas de gestión impuestas. La incorporación de personal joven de alta cualificación, con menos experiencia y con otra cultura empresarial, provoca un choque generacional y una filosofía de trabajo diferente. Esta situación afecta significativamente a la persona trabajadora afectada por el proceso de regularización.

«El mundo laboral que has vivido ha desaparecido. Los mandos son totalmente distintos» (Grupo Alta Cualificación)

Se percibe que el entorno laboral próximo de pertenencia se desestructura y/o desaparece ya que tanto

dirigentes como compañeros/as se encuentran también sujetos a la regulación de empleo. El propio trabajo, que hasta ese momento se sentían capaces de realizar, se torna amenazante y, de cara al futuro, surge la duda sobre si podrán asumirlo con la misma eficacia y rendimiento.

Todos estos aspectos se articulan ejerciendo una fuerte presión que obliga a aceptar la salida laboral anticipada.

El término «desvinculación» se tiende a asociar al despido y aunque tampoco existe una definición oficial del término se suele utilizar en algunos convenios colectivos en sustitución de éste, no siendo un término que se utilice coloquialmente.

La situación de prejubilación o desvinculación afecta en menor medida, y hablando en términos generales, cuanto más cerca de la edad de jubilación se encuentre la persona trabajadora. Si, además, la empresa colabora en los aspectos económicos hasta que se alcance la edad de jubilación, existen menos riesgos de sufrir grandes alteraciones en su estilo de vida. En cambio, les resulta más difícil asimilar la prejubilación a aquellas personas trabajadoras que, por distintas circunstancias, y especialmente económicas, no pueden mantener su nivel de vida.

«Depende de cómo puedas negociar, a veces se pierden un montón de cosas..., como por ejemplo que te prejubilén a los 61 años y si tú no te pagas la jubilación hasta los 65 pierdes porque al final te descuentan esos 4 años que te faltan y se te reducen mucho los ingresos...» (Grupo Baja Cualificación)

Asimismo, se verían perjudicadas aquellas personas trabajadoras que desean incorporarse al mercado laboral pero tendrían que hacerlo aceptando ingresos inferiores a los percibidos hasta ahora. Además, su cotización a la Seguridad Social se reduce, ya que actualmente la cuantía que la persona trabajadora percibirá en el momento de la jubilación se determina sobre la base de los últimos 15 años cotizados. Este cálculo suele generar sentimientos de malestar, de inseguridad e injusticia.

3.2. La vivencia de la prejubilación

3.2.1. Etapas en la vivencia de la prejubilación

La regularización y el cese del empleo suelen significar una ruptura muy drástica y profunda en la vida de las personas trabajadoras, incluso en aquéllas que estaban informadas o que podían prever esta situación por pertenecer a empresas con una larga trayectoria de Expedientes de Regulación de Empleo.

El cese de la actividad laboral, muy especialmente en edades tempranas, no sólo afecta al trabajador/a que se prejubilaba sino que también afecta a su entorno familiar más próximo y al ámbito social en que la persona se sustenta y desarrolla.

Se ha encontrado que un segmento importante de las personas participantes aún no ha asimilado estos cambios sino que, dependiendo de su situación personal, se sienten aún sorprendidas de su cambio de status, percibiéndose muchas de ellas como víctimas y sin demasiados recursos para adaptarse a su nueva situación.

El acceso a la prejubilación supone un proceso marcado por diferentes etapas de afrontamiento de la misma, condicionado por el nivel de preparación y/o conocimiento del momento en que se va a producir.

Las diferentes etapas por las que atraviesa la persona prejubilada y que se han detectado desde el discurso grupal son:

- a) Inicial: suele ser generalmente un momento de impacto, vivido en menor grado por aquellos trabajadores/as que lo estaban esperando y más traumático para aquellas personas a las que se les presenta de forma inesperada.
- b) De asimilación: supone un reconocimiento de la nueva situación en la que se halla inmersa y la aceptación de la pérdida de empleo.
- c) De proyección al futuro: subyace la movilización de diferentes estrategias para enfrentar, dar sentido y cargar de valores a esta nueva etapa de la vida que tienen por delante.

En la **etapa inicial**, la prejubilación supone una ruptura, un cambio radical en su estilo de vida, en su cotidianidad y tiene consecuencias no sólo para sí mismo/a sino para su entorno más directo, familia, amistades, relaciones sociales, etc.

«Al principio es un poco raro, estás un poco desconcertado, sabes que entras en otra etapa y te agobias un poco...no sabes lo que se te viene encima...» (Grupo Baja Cualificación)

Existen dos aspectos que tienden a agravar esta sensación de malestar y que se concentran en dos supuestos:

- cuando supone una merma significativa en la situación económica.
- cuando la edad del acceso a la prejubilación es muy temprana.

El mayor impacto se produce en las personas trabajadoras con edades más jóvenes y, por tanto, más alejadas de la edad asociada con la jubilación y su contexto referencial.

«... con 50 años me echaron a la calle y pasé por una gran depresión porque te encuentras en tu casa inútil...sin saber qué hacer y muerto de asco» (Hombre Baja Cualificación)

«...aún te quedan 13 ó 14 años, que son muchos años... y es como si te asomaras a un precipicio, a un precipicio, y no sabes qué hacer, si tirarte en paracaídas, porque además te tienes que tirar, porque te están empujando para que te tires...» (Mujer sector Medios de Comunicación)

En la etapa de asimilación-adaptación, se produce una adecuación al cambio, lo que conlleva la idea de un duelo por la etapa que se deja atrás ligada a su experiencia laboral. El duelo implica la elaboración de esta pérdida y es en un momento posterior cuando se realiza un aprendizaje a la nueva situación vital que debe afrontar la persona prejubilada.

La elaboración de duelo y la superación del mismo va a depender de multiplicidad de factores: psicológicos, económicos, sociales, de edad, de formación,

salud, etc., y de cómo se combinen estas variables en cada situación personal.

«El tema más importante es ver cómo se digiere...llevas toda la vida trabajando...y dices ¿ahora qué hago?» (Grupo Alta Cualificación)

«A mi me ha dado una depresión, he salido del bache hace unos 4 años, estaba loco por trabajar... ahora ya no.» (Grupo Baja Cualificación)

Hay un momento de negociación, de lucha con uno mismo/a y de necesidad de adoptar una postura frente a la situación que se les plantea: elegir entre dejar que te invada el desánimo, la depresión, la desvalorización o hacerla frente y lanzarse a vivir la nueva situación, positivizándola, recuperando el tiempo dedicado al trabajo en una nueva manera de vivir éste para uno mismo/a y su entorno. En la etapa de proyección hacia el futuro, el cambio de actitud se suele sustentar básicamente en los recursos, en las habilidades personales y las expectativas que dispone cada individuo en particular.

En los grupos se ha detectado que las personas prejubiladas una vez pasado el primer impacto pueden mostrar dos actitudes básicas:

- **Una actitud más participativa** que se corresponde con posiciones más abiertas, vitales y entusiastas, lo que supone un mayor nivel de integración familiar, social y comunitaria. Estas personas intentan recuperar lo perdido, aprenden a experimentar el placer de «no hacer nada» y a poder disfrutar de otra situación en la que el trabajo no es el centro de su vida.

«Yo siempre quise hacer un curso de arte, pero no tenía tiempo para dedicarle. Con el trabajo que tenía...Ahora los niños están mayores y puedo hacer lo que tengo pendiente» (Mujer Alta Cualificación)

- **Una actitud más individualista**, cerrada, negativa y con signos de alta insatisfacción, lo que genera muchas dificultades para revertir la nueva situación planteada y para crear una alternativa diferente y novedosa de vida.

«Ahora tienes todo el tiempo libre y no sabes qué hacer...Todos los días son iguales...» (Grupo Baja Cualificación)

Todas las etapas vinculadas a la prejubilación toman como referente a la jubilación ya que no existe en el imaginario social una figura propia semejante a la de persona jubilada, es decir, con connotaciones y valores específicos. Las personas jubiladas son reconocidas como colectivo a nivel social, jurídico e institucional y su imagen está socialmente aceptada. En cambio, las personas prejubiladas no poseen una imagen tan definida y connotada de significados positivos, capaz de securizar y arropar a las personas que están en esta situación.

La jubilación, a diferencia de la prejubilación, es una etapa conocida, previsible y ubicada en un período de tiempo determinado, actualmente en torno a los 65 años; esto contribuye a que las personas trabajadoras asuman esta etapa de una forma más natural. Sin embargo, la prejubilación se suele impregnar de un carácter más arbitrario e imprevisible, aumentando así sus dificultades para una adecuada asimilación.

La prejubilación a una edad temprana, que en la actualidad tiende a adelantarse cada vez más, promueve la aparición negativa del fantasma «vejez prematura», así como sus consecuencias, especialmente la incertidumbre con respecto al futuro.

3.2.2. Factores que inciden en la vivencia de la prejubilación

Las verbalizaciones mencionadas en los grupos en relación a la prejubilación tienen un sentido amplio y remiten a multiplicidad de términos de signo contrario tales como: liberación, sorpresa, inquietud, rechazo, temor, impotencia, desconcierto, inutilidad. La prejubilación se convierte, así, en un territorio que genera una oscilación de sentimientos y sensaciones ambivalentes entre la liberación y la pérdida del rol laboral; entre la situación anterior de activo como trabajador/a y la posterior, más pasiva, de jubilado/a. Sentimientos contrapuestos que pueden ser experimentados por una misma persona según la situación particular y la fase del proceso en la que se encuentre.

Son muchos los factores que puedan condicionar este importante cambio en el ciclo vital y que influyen en la vivencia de la prejubilación: el tipo de tra-

bajo que se ha realizado; el nivel de ingresos; la situación de salud en la que ha quedado la persona; y otros factores psicológicos, físicos y sociales.

Desde el discurso de las personas afectadas por esta situación, la vivencia de aceptación y/o de rechazo de la prejubilación está sobre todo relacionada con el grado de preparación previa y de conciencia alcanzado por la persona trabajadora en su cese laboral y en su cambio de status vital.

El nivel de preparación previo, a su vez, va a estar condicionado por distintos factores que se interrelacionan mutuamente y se combinan de manera singular en cada persona, lo que va a repercutir en la forma en que se reacomode a su nueva vida. Los diferentes factores que intervienen en este proceso son: la existencia de Expedientes de Regulación de Empleo previos, la relación con el trabajo y con la empresa, la edad, el nivel de cualificación, el entorno familiar y social y el ámbito urbano o rural.

a) La existencia de Expedientes de Regulación de Empleo previos

Las personas trabajadoras que han desarrollado su actividad laboral en grandes empresas –banca, telefonía, televisión...– han tenido, en general, una mayor proximidad y conocimiento de las regulaciones de empleo llevadas a cabo por estas empresas, por lo que han logrado un aprendizaje por intermediación de terceros, ya que han venido presenciando las prejubilaciones tanto de superiores como de compañeros/as.

Por tanto, la vivencia de este colectivo suele ser menos traumática porque proviene de una regulación anunciada y con la tranquilidad relativa de que las negociaciones con la empresa se han logrado de manera colectiva y, en la medida que cuentan con la fuerza y la representatividad de los sindicatos, con el menor perjuicio para las personas trabajadoras.

«...sabes que te va a tocar a ti en uno o dos años más..., te vas haciendo a la idea...»
(Grupo de Alta Cualificación)

En cambio, la vivencia de las personas trabajadoras de pequeñas o medianas empresas suele ser más

traumática porque, en general, la salida laboral no está tan regularizada ni tienen el apoyo sindical colectivo necesario para defender mejor sus intereses.

b) La relación con el trabajo

Otro factor importante a tener en cuenta en esta etapa de ruptura laboral es la vinculación de cada persona con el trabajo y las expectativas que tenga con respecto al mismo.

El trabajo constituye un ámbito existencial en el que se construye y perfila parte de la identidad personal y social de la persona. Es un factor preferente en la determinación del status y es también un elemento prioritario en la organización del tiempo y un facilitador de la socialización e integración social. Con la pérdida del empleo existe el riesgo de que fracasen los modos de socialización vinculados a él y las formas de integración que genera.

Se han detectado tres actitudes generales respecto al vínculo establecido con el trabajo y en todas ellas se percibe un cierto sentimiento de frustración:

- **Satisfactoria:** Para estas personas, el trabajo es una fuente de enriquecimiento y desarrollo personal, de reto, de relaciones, de formación e información continuas. El cese de la actividad ha implicado una brusca ruptura, y puede haber significado un corte abrupto de su desarrollo profesional. Además, la decepción de no haber podido transmitir su experiencia acumulada a lo largo de su carrera laboral puede aumentar su sensación de inutilidad. El trabajo garantizaba además de una gratificación, un equilibrio en sus vidas.

«A la gente joven hay que dejarle la antorcha. Me hubiera gustado que aprendieran de mi experiencia porque después de veintitantos años en la empresa me fui y mi experiencia no se la pude dejar a nadie... Nadie me preguntó ni me dijo "cuéntanos"... Y yo soy de las que creen que el trabajo enriquece al ser humano, no veo el trabajo como un castigo» (Prejubilada sector Medios de Comunicación)

- **De apego.** Estas personas presentan una gran dificultad para la adaptación a la prejubilación las personas que han sido afectadas en edades tem-

pranas y las que han sobredimensionado el valor del trabajo, que lo han convertido en el «leitmotif» de sus vidas. Es decir, como persona prejubilada siente que su vida ha perdido sentido y debilitado su identidad en tanto ha basado su status, sus relaciones personales, su vida social en torno al trabajo y no sabe qué hacer con el tiempo libre del que ahora dispone ni con el futuro que se le presenta.

«Yo lo he llevado bien, pero conozco compañeros que han necesitado de asistencia psicológica por causa de la depresión, porque dice que la persona no se encuentra útil, que no se encuentra recompensado socialmente. Resumiendo, él decía que le habían robado el futuro...» (Grupo de Alta Cualificación)

«...te levantas a las 5 de la mañana, como siempre te has levantado, pero ahora no sabes qué hacer, trabajabas 12 horas... tenías tus relaciones, tus reuniones, era director comercial. Y al prejubilarte sientes que la actividad propia de una persona la pierdes. El Estado no debería permitir este tipo de regulaciones...» (Grupo de Alta Cualificación)

- **Insatisfactoria.** Para las personas trabajadoras para quienes el trabajo ha sido una fuente de estrés, de frustración y de escasa o nula realización personal, la salida del mercado laboral es largamente esperada, y suele resultar liberadora aunque las posibilidades de readaptación posterior van a depender de sus capacidades, intereses, red social, personalidad, familia e ingresos.

«Para mí ha sido un alivio. Estaba deseando dejar el estrés de cada día» (Hombre Baja Cualificación)

c) La relación con la empresa

Con la excepción de aquellos trabajadores/as que se han acogido a una jubilación anticipada por elección propia, sin presiones por parte de la empresa, debido a que han estimado tener una larga trayectoria laboral –unos 35-40 años–, la vivencia de la prejubilación, en relación a la empresa, es de fuerte malestar. Es decir, aún en aquellas situaciones en las que la persona trabajadora ha cesado su vida laboral obteniendo buenas condiciones económicas para enfrentar su futuro, predomina el sentimiento de haber sido defrau-

dada por la empresa, tratada de forma injusta y desleal, de no haber sido consultada ni preparada previamente. Se tiene la creencia de que en la regulación empresarial han prevalecido los criterios utilitarios, de carácter económico, tecnológico, o de gestión sobre los recursos humanos, sociales y profesionales.

«... yo no sé en otros sitios, yo sé que en [nombre de la empresa] es un tema sobre todo político, entonces para la política no cuentan las personas, cuentan los objetivos. No te ha preparado para esto, porque cuando te hacen un contrato fijo te lo hacen hasta los sesenta y cinco, no te dicen que es posible que vaya a haber un Expediente de Regulación de Empleo a los cincuenta y dos!!» (Prejubilada de Medios de Comunicación)

En los relatos pormenorizados de las personas participantes y/o entrevistadas, especialmente aquéllas que fueron empleadas de las grandes empresas, podemos encontrar algunos claros ejemplos de la falta de escrúpulos que han percibido los trabajadores/as respecto a la aplicación de medidas para reducir plantilla y/o llevar a cabo el relevo generacional.

«De pronto te encuentras que los mandos ya no son los mismos, han cambiado, ellos no saben lo que tú has hecho... Por lo general, todos nos hemos dejado la piel por la empresa, la hemos querido como si fuera algo nuestro y de pronto y porrazo te dicen "oye ahí te quedas..."» (Grupo de Alta Cualificación)

«Para ellos ya no eres una persona útil, eres una persona viciada, con vicios que tienen que erradicar..., por higiene mental decidí que estaba de acuerdo en irme porque no era saludable quedarme... pero, es que por mi parte no había nada que decidir, ellos ya habían decidido todo...» (Grupo de Alta Cualificación)

Las quejas de las personas prejubiladas ponen de relieve tanto el momento vital en el que se ha producido el cese laboral como la forma en que éste se ha gestionado:

a. En relación con el **momento vital**, las personas más jóvenes -alrededor de los 50 años- y las per-

sonas trabajadoras que creen que aún tienen mucho capital que ofrecer sienten que, de un momento a otro, se les ha expulsado del mercado truncándoles de forma abrupta su vida laboral.

b. En relación con la **forma**, se menciona la falta de humanidad y de respeto, pero sobre todo la experiencia resulta especialmente dolorosa entre aquellas personas que han tenido una trayectoria laboral más estable, que han estado ligadas a una única empresa y que sienten que han contribuido a su crecimiento. Esto mismo lo manifiestan las personas que han sido cesadas con escasas o nulas posibilidades de negociación, y quienes consideran que han sido tratadas injustamente por una falta de reconocimiento y de aprovechamiento de la experiencia adquirida.

Así, las personas trabajadoras más cualificadas expresan sentimientos de desilusión porque se les devalúa en su rol de trabajadores/as experimentados/as.

«Las empresas ni siquiera han rentabilizado el gasto que han invertido en formación» (Grupo Alta Cualificación)

«¿Mis sentimientos respecto a la empresa?... ¡De rechazo total! Me han tratado como un objeto... has pasado allí ¡tantos años de tu vida! y se deshacen de ti cuando realmente estás en plena madurez tanto personal como profesional. Y realmente tienen problemas con la gente nueva que contratan porque sí, tienen muchos conocimientos académicos, pero no tienen ni idea del sector, les falta tu experiencia...» (Prejubilada sector de banca)

Las personas más fuertes psicológicamente, más concienciadas y/o con más recursos personales suelen encajar mejor este modo de actuar de la empresa y lo interpretan como un error estratégico que, en el futuro, puede ocasionarle serias consecuencias al tejido empresarial para su buen desenvolvimiento y desarrollo.

«Es un mal para el país, un mal para la sociedad si su mejor activo lo mandan a casa. Lo estamos viendo en distintos medios de comunicación las medidas políticas que tienen que to-

mar en otros países de la Unión Europea, en Francia y Alemania quieren retrasar la edad de jubilación e incentivar el trabajo a mayores de 55 años para que vuelvan a la actividad laboral...» (Grupo Alta Cualificación)

En cambio, las que psicológicamente se encuentran en una situación más débil, con menos recursos personales y económicos, encajan peor esta situación por lo que suelen mostrar una actitud más próxima al abatimiento, a la inseguridad y a la resignación. Suelen ser más proclives a presentar signos de depresión, problemas de salud y de relaciones.

Asimismo, se sienten más desvalidas las personas que no han tenido una entidad –sindicato– que les represente y/o convenios colectivos que regularicen y que defiendan sus intereses.

d) La edad con que se abandona el empleo

Es una de las variables que más impacto tiene en la vivencia de la situación entre las personas consultadas, tanto desde el punto de vista económico como del emocional.

Por una parte, la edad determina de forma significativa su horizonte económico. Cuanto más cerca de la edad de jubilación se encuentre la persona trabajadora, más fácil le resultará aceptar la prejubilación, siempre y cuando reciba una cantidad próxima a sus ingresos anteriores, o que la posible reducción de los mismos no afecte de forma significativa a su calidad de vida. La prejubilación en edades tempranas suele originar una disminución de ingresos debida tanto a la congelación del salario como al pago de las cotizaciones sociales.

«...ahora no quedas mal, pero el sueldo se reduce bastante, el sueldo se queda prácticamente fijo durante 13 ó 14 años, y con lo que tengo que pagar a la Seguridad Social, que me lo pago yo...» (Mujer sector banca)

Como ventaja, las personas que se prejubilán con un buen sueldo y buen estado de salud tienen la sensación de un mejor aprovechamiento del tiempo libre, comparando su situación con la de las personas jubiladas propiamente dichas.

«yo veo que sí que hay diferencias en estos 10 años arriba, años abajo, entre la prejubilación nuestra y la real (65 años), hay mucha variación en tu vida los hijos ya se van de casa, la mujer deja de trabajar y tú aún estás bien de salud...» (Grupo Alta Cualificación)

Por otra parte, la edad temprana de prejubilación provoca un efecto negativo sobre el estado anímico y la autoestima del trabajador/a, que suele vivir la salida del mercado laboral como la finalización de su carrera profesional y un impedimento para reciclarse en otro trabajo.

«Hoy en día con 52 años no encuentras ningún trabajo y todavía eres joven para dejar de trabajar» (Grupo Baja Cualificación)

f) La relación con la familia

Ante la ruptura laboral es frecuente que la persona pierda confianza en sí misma, en cuyo caso tiende a buscar refugio y ayuda en el círculo familiar:

- La vivencia es positiva cuando la familiar ayuda a superar la etapa de trauma inicial y a generar nuevos proyectos de vida.
- La vivencia es negativa cuando la familia no opera como continente afectivo sino que tiende a aumentar el impacto emocional vivido por la persona prejubilada.

Cabe señalar una diferencia significativa en la vivencia de la prejubilación entre el papel de los hombres y las mujeres. Los hombres, en la mayoría de los casos, al cesar su actividad tienden a percibir una pérdida relativamente mayor de su identidad, construida generalmente en relación al trabajo y, por tanto, el apoyo familiar resulta de gran valor. Necesitan sobre todo ese refuerzo afectivo quienes han sobredimensionado su rol laboral en detrimento del familiar y relacional.

Los hombres se suelen ver obligados a realizar un aprendizaje de un nuevo rol, especialmente dentro del ámbito de la casa, ámbito que les es extraño, ya que lo identifican principalmente con un espacio que ha sido asignado tradicionalmente a las mujeres.

«Estar tanto tiempo en casa es una prueba de si la familia te quiere o no...» (Grupo Alta Cualificación)

En esta nueva situación, algunos hombres modifican su rol y se dedican a tareas no realizadas hasta ese momento en el hogar, con los hijos/as, etc. Pero les disgusta y temen ocupar un lugar considerado poco masculino debido a la falta de valorización que otorgan al trabajo realizado dentro del ámbito privado.

Ante este nuevo rol se sienten indefensos y, aunque tienen la intención de incorporarse a la nueva situación, no desean sentir una posible presión por parte de su familia.

«Yo estoy dispuesto a colaborar, pero no me gusta que me manden hacer las cosas» (Grupo Baja Cualificación)

Otros hombres presentan más dificultades para integrarse en las actividades cotidianas de la vida doméstica, por lo que suelen quedar al margen. Su vivencia suele estar connotada por la sensación de estorbo, inutilidad, acrecentando así su soledad y el riesgo de aislamiento.

«Hay dos status: el que trabaja fuera y el de la reina de la casa, mal llamado así. Ese es el conflicto: tú apareces de pronto en un sitio en donde tú no tienes que estar. Y eres un bulto en medio del pasillo» (Grupo de Baja Cualificación)

Por su parte, las mujeres, en general, tienen más asumida la contingencia y la asignación del espacio doméstico como parte de su rol social, por lo que la pérdida del trabajo no supone cuestionar su identidad personal con la misma intensidad que en el caso de los hombres, aunque sí muestran la dificultad de cambio de rol. Tampoco manifiestan una devaluación tan marcada como los hombres de su imagen, por lo que el tránsito le resulta menos dificultoso, debido a que su identidad permanece más sólida.

Las mujeres que han trabajado fuera del hogar de forma continuada y retornan a éste tienen también que readaptarse de nuevo a estar más tiempo en él y a las tareas domésticas, produciéndose un nuevo

aprendizaje de los tiempos ligados al espacio doméstico.

El impacto del cese laboral es también vivido de manera distinta por las mujeres debido a que su trayectoria laboral se caracteriza por la consecución de una doble jornada, laboral y doméstica, por lo que su situación productiva deja de ser efectiva en el plano retributivo.

«Yo creo que el hombre se ve más inútil en la casa, no sabe qué hacer, en cambio las mujeres siempre encontramos cualquier cosa para hacer, tenemos más recursos. El hombre como no lo ha hecho (...), lo tienes que mandar porque de él no sale» (Grupo de Baja Cualificación)

Las mujeres esperan que sus parejas se incorporen a la actividad doméstica sin que éstos lo signifiquen como una concesión hacia ellas mismas.

«Ellos te dicen, "te he puesto la lavadora", "te he hecho la comida"... ¿Cómo que "te he hecho"? Como si me hiciera un favor a mí, cuando tú estas trabajando no le dices te he hecho...» (Grupo de Baja Cualificación)

Otras mujeres reconocen haber vivido la prejubilación como un retroceso y una pérdida de un rol conquistado, viviendo el retorno al hogar y a las tareas propias del mismo con una cierta sensación de desánimo, abatimiento y como una limitación.

«Antes me arreglaba más, iba más a la peluquería, me maquillaba y estaba informada desde por la mañana de lo que pasaba en el mundo» (Grupo Baja Cualificación)

«Al principio me costó hacerme a la idea de estar todo el día en casa, la casa se me caía encima...» (Mujer sector banca)

g) Las relaciones sociales y de amistad

A nivel social y de amistades, suelen generarse situaciones semejantes a las ocurridas en el ámbito de la familia. De esta manera, si las relaciones sociales y con amistades se formaron y consolidaron sobre la base de aspectos que trascienden lo meramente la-

boral, la adaptación a la nueva situación se suele realizar sostenida y/ o apoyada por la continuidad de estos vínculos.

«Yo me sigo viendo con algunas de mis compañeras porque hacemos viajes por la empresa y seguimos algún contacto, pero con otras las he perdido definitivamente» (Mujer del sector de Telecomunicaciones)

En cambio, si estas relaciones han estado basadas en torno al trabajo exclusivamente, la salida de éste suele implicar, en la mayoría de los casos, un distanciamiento del entorno social conocido, y, en consecuencia, una sensación de vacío, de una gran pérdida. Del mismo modo, en este tipo de personas prejubiladas se suele observar una gran dificultad para acoplarse a la vida diaria del hogar, de la familia, lo que no favorece la buena adaptación al nuevo status.

«Al prejubilado lo ves al año siguiente envejecido 4 años porque se siente inútil, piensa que no sirve absolutamente para nada, antes traía dinero a la casa y ahora trae la prejubilación... otros dicen: yo sigo trabajando porque si voy para casa la mujer te dice que estás estorbando...» (Grupo de Alta Cualificación)

La disminución de los ingresos del prejubilado/a va a afectar y condicionar también de manera significativa sus posibilidades de continuar con el estilo de vida social que solía llevar o va a tener que adecuarlo en función de su nueva economía.

«Con los amigos...sí los sigues viendo, pero no puedes ir a los lugares de siempre, o vas menos porque no puedes seguir el mismo tren de vida que llevabas» (Grupo Rural)

3.3. Aspectos relevantes en el nivel de satisfacción y en la adaptación a la nueva situación

3.3.1. Papel que juega el entorno familiar y social

Cuando el cese laboral afecta a un trabajador/a que ha construido sus relaciones familiares a través de só-

lidos lazos afectivos, y en los principios del respeto, la comunicación y la complicidad entre sus miembros, la adaptación que implica todo proceso de prejubilación y desvinculación puede asumirse con naturalidad y comprensión no sólo por la persona interesada sino también por el grupo familiar.

En estos casos, la familia opera como un fuerte apoyo que contiene y facilita la integración de la diversidad de emociones y situaciones que el propio proceso genera.

«Si siempre has estado tú ayudándoles, ahora ellos intentan ayudarte a ti. Tienes un mes, dos meses...que te chirrían un poco los engranajes, pero luego vas cogiendo la situación y ves lo que tienes que hacer» (Grupo Baja Cualificación)

En cambio, cuando el cese laboral se presenta en una persona que no lo esperaba, suele producirse un efecto negativo como, por ejemplo, el cambio del carácter, susceptibilidad, irritación, y, si sus relaciones más íntimas son de por sí conflictivas o de indiferencia, el tener más tiempo disponible suele agudizar el conflicto. La familia, en este caso, no suele ayudar a la adaptación, no cumple con el papel de minimizar el cambio sino que lo aumenta. El malhumor constante de la persona, las separaciones, la falta de respeto por parte de la pareja y de los hijos/as, parecen ser las consecuencias más frecuentes mencionadas en los grupos

«...es que de pronto tantas horas en casa... si no se llevaban bien eso, puede ser el motivo de algunas separaciones. Yo lo que sé es que desde que cerró la empresa ya se han roto dos parejas...» (Grupo rural)

«Estás más nervioso y ante cualquier problemilla con los niños saltas, parece que estás más cabreado, ahora estás todo el día en casa... y yo no sé qué hacer, me aburro, me cabreo conmigo mismo...» (Grupo Baja Cualificación)

3.3.2. Importancia del estado de salud

El estado de salud es una variable importante ya que influye de manera notoria, y en diversos sentidos,

tanto en la vivencia del cese laboral como en el proceso de adaptación y la creación de proyectos de vida para la prejubilación.

Si el estado de salud es delicado por una enfermedad crónica que afecte el rendimiento laboral, puede ser un motivo para anhelar el adelanto de la jubilación, y la prejubilación puede llegar a vivirse de manera liberadora, ya que el trabajo podría representar un límite o un agravante de la mala salud del trabajador/a tanto desde el punto de vista físico como psicológico. En caso de alguna enfermedad, el cese de la actividad puede percibirse como la posibilidad de aumentar la calidad de vida, pero esta opción va a depender de la situación económica en la que quede la persona trabajadora.

«Tuve que dejar de trabajar a los 59 años. Soy autónoma y tuve que dejarlo porque tenía osteoporosis y no podía seguir trabajando como peluquera. Ahora mismo no tengo nada –ninguna paga–, y a mi marido lo operaron y está prejubilado desde los 55 años, tiene una minusvalía, lo operaron de la espalda...» (Grupo Baja Cualificación)

En cambio, si se produce un problema de salud de forma inesperada y se convierte en causa de cese involuntario puede amplificar aún más el sentimiento de impotencia y de pérdida que suelen experimentar algunos prejubilados/as. La siguiente verbalización es un claro ejemplo:

«A mi me han operado dos veces de la columna y no puedo hacer prácticamente nada, la pierna derecha me ha quedado un poco gilipollas y entonces sencillamente es eso, que no puedes hacer todo aquello que quieres... Yo me considero una persona joven y, de pronto, me encuentro en esta situación. Yo ¡en mi vida he estado de baja! ¡Y de golpe y porrazo te dicen que no puedes trabajar más! y el médico cuando te ve te dice “Usted ya no vale para trabajar”. Se te viene el mundo encima» (Grupo Rural)

3.3.3. El nivel de cualificación

Las personas de alta cualificación que han logrado desarrollar una carrera profesional más o menos

acorde con sus expectativas, que han ocupado puestos directivos y de responsabilidad, que se encontraban más satisfechos con su vida laboral, suelen mostrar una mayor adaptación al cambio, son más permeables a otros estímulos y a otros campos de interés fuera del mundo estrictamente laboral, porque cuentan con más recursos simbólicos y concretos para afrontar la nueva situación que se les presenta. Suelen ser personas más proclives a crear y/o recuperar proyectos pendientes y a realizarlos una vez superado el *shock* inicial provocado por el cese; se hallan más preparadas para enfrentar los problemas y buscar una solución a los mismos.

Las personas de menor cualificación, con una trayectoria laboral menos plena y satisfactoria, manifestaron una mayor dependencia del trabajo en tanto éste garantizaba sus ingresos y manifestaron también un mundo más limitado en cuanto a intereses y aficiones.

3.3.4. Ámbito residencial rural o urbano

Las personas trabajadoras del ámbito rural se hallan, en general, mejor adaptadas para enfrentar la etapa de prejubilación.

Desde el análisis del discurso de los grupos, se ha observado que la identidad de las mujeres en el ámbito rural no parece construirse tanto en torno al trabajo remunerado como en el ámbito urbano y, además, la vida laboral de estas mujeres ha sido más corta y discontinua que la de los hombres participantes.

También se ha observado que existe una mayor dificultad en general para expresarse a nivel grupal por parte de este colectivo, vinculada quizás a una mayor dificultad de expresión vinculada al idioma o a una posible modalidad de comunicación y estilo de vida rural. Dichos aspectos determinan posiblemente un perfil más reservado que el urbano en cuanto a la expresividad de sus emociones ya que las consideran pertenecientes más al ámbito privado que al público y, por tanto, se percibe una tendencia a evitar compartir aspectos de la vida íntima personal y familiar.

Por otra parte, se advirtió un mayor nivel de resignación en su tránsito a la nueva situación, porque, aun-

que este pasaje haya sido en sí mismo traumático, su aceptación es más acentuada y determinada por las escasas alternativas de empleo que ofrece en la actualidad el ámbito rural para estos/as trabajadores/as. Como compensación de la situación asumida poseen un menor nivel de frustración porque la falta de oportunidades no genera retos laborales, y el contexto social es en general menos exigente y más comunitario que en las ciudades, lo que facilita un mejor acoplamiento. Es frecuente encontrar alguna actividad alternativa a la que han perdido, el desempeño de tareas rurales permite llenar el vacío dejado por el cese de la actividad laboral.

«...pienso que en la ciudad lo tienes que vivir mucho peor. Si tienes un terreno alrededor de la casa, puedes ocupar el tiempo haciendo cosas que igual no has hecho en tu vida como plantar, limpiar el terreno, criar unos bichos. La gente coge automáticamente otra forma de vivir, otra manera inteligente...» (Grupo Rural)

3.4. Problemas y oportunidades para la adaptación al cambio

3.4.1. Problemas derivados de la situación

Los problemas que causa la pérdida del empleo pueden generar un bloqueo tal en la persona que le impida desarrollar estrategias y acciones que posibiliten la adaptación.

«Te echan a la calle y te indemnizan, pero es que a nuestra edad ya no es sólo tener dinero sino el hecho de que tienes una vida social (en el trabajo)...tus hijas están estudiando, tu mujer trabajando y tu llegas a tu casa y eres como una planta» (Grupo de Baja Cualificación)

Se tiene el sentimiento de que no solamente se pierde el trabajo sino también las referencias que organizaban su vida cotidiana.

Los mayores obstáculos se presentan en aquellas personas que han estado centradas excesivamente en su

rol laboral, que no han desarrollado otros campos de interés y preocupación, por lo que al llegarles la nueva situación se encuentran con recursos muy limitados.

Los problemas conyugales pueden aumentar y se puede perder autoridad frente a los hijos/as ya que el papel de proveedor/a se debilita y debe sustentarse en otros factores como la complicidad, el compartir momentos cotidianos más frecuentemente, participar más en las tareas del hogar –la compra, hacer recados–, etc.

Les cuesta enfrentarse a la nueva situación porque no encuentran parámetros de referencia. Hasta el momento habían tenido un marco –el del trabajo– y ahora están frente a otra realidad que es nueva y requiere de creatividad, de imaginación, pero aún carecen de suficientes elementos simbólicos en los que apoyarse; de un espejo donde mirarse y desde allí poder construir su futuro.

Se detectan problemas en relación a como ocupar el tiempo libre. El contar de un día para otro con un tiempo que hasta ahora había estado cautivo *por el trabajo*, va a generar distintas respuestas por parte de las personas prejubiladas. Se perciben dos actitudes diferentes reactivas y contrapuestas: paralización y sensación de inutilidad o activación y sensación de hiperactividad

El tiempo libre se vivencia mayoritariamente como un *shock* al que se tiene que enfrentar de forma individual cada prejubilado/a.

Por un lado, están las personas que se paralizan porque no saben qué hacer con ese tiempo del que actualmente disponen, que se presenta sin limitaciones y se les viene encima, generalmente acompañado de sensación de vacío.

«Todos los días son lunes, ya no hay el lunes, el martes...» (Grupo Baja Cualificación)

Por otro lado, se encuentran las personas que reciben el tiempo libre con ansiedad y alegría, y comienzan desde el primer momento del cese a realizar compulsivamente lo que tenían aplazado: su finalidad es llenar el tiempo del que disponen.

«Al principio te apuntas a todo, quieres hacer lo que siempre has querido y no podías»
(Grupo Alta Cualificación)

Entre estas dos posturas extremas se hallan los que van asimilando el tiempo libre de una forma más tranquila, pausada y van buscando distintas maneras de encontrar una salida satisfactoria.

«Primero parecen unas vacaciones y luego vas viendo lo que de verdad te apetece hacer»
(Grupo Alta Cualificación)

Las mujeres se encuentran en una situación más ventajosa en relación al tiempo libre por haber compatibilizado en largos períodos de su vida varias tareas de ámbitos dispares y de forma simultánea, por lo que se acomodan más fácilmente a la nueva situación, mientras que los hombres sienten una sensación de desconcierto y les preocupa cómo llenar su tiempo.

Es frecuente un aumento de la preocupación por la salud, cualquier dolencia, puede cobrar dimensiones excesivas y ser vivenciada de manera exagerada. En este colectivo suele ser constante la aparición de síntomas hipocondríacos que revelan una cierta sensación de fragilidad en torno a la salud/enfermedad y un temor a verse dependiente de otras personas.

La falta de preparación aparece como un problema típico de la persona a la hora de enfrentar su nueva situación, como ya se ha mencionado a lo largo de este estudio, siendo ésta una de sus principales demandas. En muchos de los intentos individuales y previos de preparar el proceso de inactividad laboral se imaginaron escenarios con posibles recursos para llenar el tiempo libre, pero en el momento que se produjo la prejubilación, éstos resultaron inadecuados por carecer de actualidad.

«Mientras estaba en activo iba guardando artículos y revistas para el momento en que me jubilara...y ahora me encuentro que todo lo que guarde está caducado, ya no sirve» (Grupo Alta Cualificación)

3.4.2. Oportunidades

Ante los problemas detectados por las personas participantes surgen espontáneamente formas de re-

convertir los aspectos negativos en oportunidades, es decir, en un cambio de actitudes y de filosofía de vida para poder afrontarla de manera positiva.

Respecto a la salud, se percibe un cambio de actitud que se manifiesta en un énfasis en la prevención, lo que provoca una mayor frecuencia de visitas médicas y una mayor realización de actividades deportivas que no pudieron practicarse mientras el trabajo ocupaba la mayor parte de su tiempo.

Salvo casos puntuales en los que el paso a la inactividad ha originado trastornos en la salud –por ejemplo, depresión, ansiedad, trastornos del sueño, de la alimentación–, la mayoría de los/as participantes que llevan un tiempo prejubilados/as manifestó haber mejorado su estado de salud. Ahora tienen la posibilidad de cuidarse, han reducido el estrés, descansan más, se alimentan mejor, han incorporado nuevos hábitos saludables para estar en forma o han aumentado el tiempo dedicado a ellos/as –deportes, caminatas, baile, senderismo–.

«Yo he descubierto el golf y la verdad que estoy encantado, no lo conocía, trabajando no tenía tiempo de nada, tuve la suerte de que me prejubilé y empecé a dar a las bolas y me di cuenta que me encanta...» (Grupo Alta Cualificación)

«Con la ausencia del estrés típico del trabajo ganas en salud..., ahora ni siquiera tengo colesterol...» (Grupo de Alta Cualificación)

El tema de la salud mental en estos segmentos adquiere visibilidad, aunque la posibilidad de mejorarla suele contemplarse sólo como una alternativa en situaciones muy extremas: fuertes depresiones, intensos estados de ansiedad, o síntomas considerados incontrolables por la propia persona o por su entorno. Esto puede entenderse debido a que generacionalmente no es un colectivo acostumbrado a contemplar la posibilidad de acudir a un terapeuta ni a seguir modelos de intervención que les ayude a enfrentar la situación que se les presenta.

Es un momento en el que se acepta la necesidad de consultar al médico y, en algunos casos, al psiquiatra porque se perciben como un apoyo imprescindible,

además del que se pueda recibir por otras vías como las familiares, sociales, de asociaciones, etc.

En este colectivo, se ha detectado el surgimiento de un subgrupo que podría representar un factor de cambio social importante. Hasta el momento no existía un grupo con una edad inferior a la de la jubilación que contara con tiempo liberado, inquietudes y recursos económicos suficientes como para dedicarlo al desarrollo personal y social.

En un futuro se podrían constituir como colectivo de referencia, con suficiente presencia para poder ser emulado por otros segmentos de la sociedad. En este sentido se podrían considerar pionero por ofrecer un campo de apertura y un aporte a la sociedad.

Sería una respuesta imaginativa y espiritual que supondría una evolución y un cambio de valores en la forma de obtener calidad de vida en una cultura como la nuestra, tan dominada por el trabajo.

3.5. Proyección social, imagen y demandas

3.5.1. Proyección social

La imagen del prejubilado/a tiene una proyección dicotómica:

- a. Para la sociedad en general y para el entorno próximo del prejubilado/a, su situación puede constituir un paradigma ideal de calidad de vida y, por tanto, ser motivo de envidia y/o de un status deseado.
- b. Mientras que, internamente, la propia persona prejubilada puede vivenciarse a sí misma de manera ambivalente: como viviendo una situación de privilegio, de libertad, de goce coincidente con la imagen social aspiracional proyectada o de una manera desvalorizada, culpabilizada, vergonzante que hay que ocultar o justificar.

“Mi entorno lo ve como algo bueno, no lo ven como algo malo... Sienten mucha envidia cuando ven lo bien que vives” (Mujer sector banca)

«Para mí fue muy traumático... me siento que estoy haciendo mal a la sociedad, que me con-

sidero un vago, con las ganas que tengo de hacer cosas...» (Hombre sector Medios de Comunicación)

Las personas prejubiladas suelen experimentar, en general, un sentimiento de aislamiento, de orfandad ya que encuentran que su situación actual no tiene antecedentes en la historia de las relaciones laborales, ni en su status social ni de ciudadanía. Alguna de estas personas percibe, además, que esta situación será, a la larga, insostenible tanto para el Estado como para las empresas. Por otra parte, las recientes noticias acerca de las propuestas políticas que hablan de retrasar más que de adelantar la edad de jubilación les llevan a enfrentar unas perspectivas de futuro en las que se verá reforzado ese sentimiento de «soledad», de «aislamiento social», y de falta de representatividad que la mayoría de las personas prejubiladas acusa y denuncia.

Del análisis de sus discursos se infiere que la situación de prejubilación genera en algunos segmentos de la muestra una mayor sensibilización hacia los temas sociales y políticos. Es decir, aparece como un colectivo emergente, que está adquiriendo sensibilidad social, sobre todo, en referencia a su temática y a todo lo que le concierne.

3.5.2. Necesidades y demandas emergentes de estos colectivos

Como se ha mencionado, la jubilación suele identificarse con la última etapa de la vida –la vejez–, en cambio la prejubilación, que comienza a producirse cada vez a edades más tempranas, no admite una vinculación tan estrecha.

La edad inferior a la considerada estándar para retirarse es un indicador que permite replantear nuevas expectativas con respecto al futuro ya que, al prejubilarse, la persona percibe que le queda un amplio espectro de tiempo y que puede dedicarlo a otras actividades distintas al trabajo.

Es necesario mencionar una diferencia significativa entre las personas prejubiladas y las desvinculadas, en relación a su imagen y su repercusión social. Como ya se ha comentado las personas prejubiladas reconocen que su identidad está en construcción, sin

embargo, a diferencia de las personas desvinculadas tienen un pre-status que les confiere cierta posición de fuerza y de colectivo social. Es decir, se encuentran en una situación vital más desahogada y clara que las personas desvinculadas, lo que les permite posicionarse frente a las instituciones y formular demandas concretas. En este sentido, tienden a reclamar un lugar en la sociedad como «activos liberados».

En cambio, las personas desvinculadas se muestran más inhibidas a la hora de expresar sus demandas porque parten de una imagen social negativa, asociada básicamente a la falta de trabajo, y a una edad considerada inadecuada tanto para quedar en el desempleo como para acceder al empleo. Se perciben a sí mismas y son percibidas por el resto de la sociedad como «activos marginados por la edad».

«Tengo 56 años, he trabajado desde los 14, llevo 38 años trabajando y ahora soy prescindible...me indemnizan pero me dejan en el desempleo» (Hombre Grupo Baja Cualificación)

«Yo después de estar toda mi vida trabajando me encuentro en el desempleo, llamas a los trabajos y te dicen que con la edad que tengo que adónde voy. Estuve un mes y pico trabajando en un sitio y luego te dicen que no das el perfil y te vuelves a encontrar en la puñetera calle» (Mujer Grupo Baja Cualificación)

«Yo tengo 50 años. Trabajé en seguros muchos años, y ahora estoy en el desempleo...estoy en el desempleo pero sin cobrar desempleo, claro, y sin empleo» (Mujer Grupo Rural)

Las personas prejubiladas manifiestan demandas de índole estatal, institucional, económicas, formativas, etc:

1. A nivel de Estado y de Instituciones Públicas, se demanda poder tener una identidad jurídica y social clara, definida y específica, semejante a la que tienen otros colectivos: los jubilados/as, las personas identificadas con determinadas incapacidades laborales, con temas concretos de salud, de dependencia, etc., que tienen tanto derechos como obligaciones propias reconocidas y respetadas.

Se solicitan instituciones que aglutinen las demandas de las personas prejubiladas y que sean capaces de ofrecer una respuesta social, a semejanza de la que ofrece el IMSERSO a los jubilados/as.

En cuanto a programas y dispositivos de apoyo, se perciben carencias. No se considera que haya actualmente ninguna opción válida para su colectivo, ya que las alternativas existentes parecen centrarse en el ámbito privado y se resuelven de manera individual.

Otra demanda significativa es la de que se incentive la inserción laboral. Así como se favorece a las empresas por incorporar gente joven, que también se haga con la gente de cierta edad ya que son capaces de aportar conocimientos y experiencias.

«Igual que favorecen de los 20 años a los de 25, hacer lo mismo para gente de 55 años y más, buscar la forma de que sigas trabajando» (Grupo Rural)

Las asociaciones pueden ser un lugar muy apropiado para ambos sexos, pero podrían ofrecer en mayor medida un apoyo vincular al hombre, que se encuentra más desprotegido a nivel de la creación de nuevas relaciones; brindarle una identidad en positivo; y mejorar su salud desde la apertura a un ámbito de proyección social.

2. A nivel económico, se solicita la supresión de los descuentos que se les aplican a algunos prejubilados/as por los años que les falta para la edad requerida para jubilarse, es decir 65 años. Asumir este gasto implica, para el segmento menos favorecido, una merma considerable en sus ingresos mensuales y un efecto negativo tanto sobre el desenvolvimiento de su vida diaria como de cara a la creación de proyectos de futuro.

«En mi caso, la empresa me paga, pero a los 62 años la Administración me dice: por estos 3 años que te faltan te quito un 24%, y un 8% por año ¡es una barbaridad!...» (Grupo Alta Cualificación)

Se solicitan también planes de reconversión específicos para las personas prejubiladas y desvinculadas, similares a los de las empresas, o ayudas económicas para quienes desean permanecer en activo.

Las personas que han visto reducido su nivel de renta demandan las mismas condiciones/ventajas que reciben las jubiladas a nivel de transporte, de viajes, de entradas a sitios público, etc.

3. A nivel formativo, algunas personas prejubiladas, que se ajustan sobre todo al perfil de alta cualificación y que tienen un vínculo satisfactorio con el trabajo, expresan la demanda de ser recicladas porque quieren seguir trabajando y desempeñar una función productiva.

«No digo buscar trabajo en una empresa, pero quizás la posibilidad de ser autónomo, porque sabes que una empresa no te va a coger pero que el Estado te facilite ese pase» (Grupo Baja Cualificación)

Se solicitan también cursos de formación para todos los niveles de cualificación de la muestra, aunque en los trabajadores/as de perfil medio-alto se detecta una mayor demanda de formación gratuita en actividades de ocio: fotografía, pintura, cultura general, gimnasia, etc. Así como formación específica gratuita para las personas prejubiladas que no puedan asumir un compromiso económico.

«Por ejemplo los cursos que hay para mujeres rurales nunca son gratis, todos se pagan» (Grupo Rural)

En general, las personas prejubiladas de alta cualificación creen que todavía no les ha llegado la hora de retirarse, y que tienen aún mucho por aprender y que aportar a las nuevas generaciones de trabajadores/as.

4. A nivel social, emerge la demanda de formas específicas de preparación para que la persona prejubilada pueda enfrentar esta etapa de su vida de forma menos traumática, dándole herramientas de afrontamiento y una salida adecuada desde el punto de vista emocional, familiar y social.

«Entiendo que se nos tendría que haber preparado. Así como hay puestos de responsabilidad que exigen una preparación previa para poder afrontarlos, lo mismo este tema. Hay mucha gente que se ve desbordada» (Grupo Baja Cualificación)

Se solicita también que se les brinde la oportunidad de sentirse útiles socialmente, la posibilidad de incorporarse a algunas actividades de carácter altruista, de voluntariado, según el nivel de conocimiento, la experiencia y el dominio del tema.

«Por ejemplo dar clases a colectivos desfavorecidos, de esta manera sentirías que aportas algo. Porque en la sociedad que yo he conocido, los mayores eran los sabios y los escuchábamos...» (Grupo Alta Cualificación)

Por último, las demandas específicas de las personas desvinculadas suelen girar más en torno a la forma de reincorporarse al empleo, por lo que se privilegian los aspectos formativos, de reciclaje, y las ayudas económicas de distintas instituciones, etc.

3.6. Conocimiento y valoración del papel de las asociaciones de prejubilados

A excepción de dos personas participantes en el estudio que eran sindicalistas, y que demostraron tener una percepción de conjunto de la problemática por participar en la Asociación de Prejubilados/as promovida por el sindicato, el resto de participantes no manifestó tener conocimiento de la existencia de ninguna asociación que tienda a aglutinar este colectivo.

La mayoría de las personas participantes que asisten a algún tipo de espacio destinado al ocio, lo han hecho en asociaciones creadas para sus empleados/as por la propia empresa y/o por sus trabajadores/as, y no son asociaciones exclusivas de personas prejubiladas.

No obstante, se considera que las asociaciones de personas prejubiladas pueden tener un importante futuro porque permiten una interrelación entre personas afines y pueden representar una vía idónea para focalizar las inquietudes y los deseos de las personas que se encuentran en una misma situación.

Entre los/as participantes que manifestaron una conciencia social más elevada y/o se identificaron con una alta participación sindical, las asociaciones de personas prejubiladas se perfilaron como una opción válida y muy valorada por su capacidad para proyectarse como grupo de pertenencia. La posibilidad de

tener una asociación propia parece que sería bien recibida por este colectivo en su conjunto ya que determinaría que la imagen del prejubilado/a cobraría relevancia jurídica y social.

Ahora bien, existe cierto segmento de persona prejubiladas que manifiesta cierta desconfianza, escepticismo o desinterés por cualquier asociación en la que intervengan los sindicatos porque entienden que estos pueden tener una conducta sesgada políticamente y/u orientada por intereses particulares.

«De los sindicatos ni hablar, todos hemos salido escaldados. En nuestra empresa han llevado mal las negociaciones. Y tenemos ejemplos de los que utilizan los sindicatos para medrar, ocupar puestos y no cumplir objetivos...»
(Grupo Alta Cualificación)

Asimismo, algunos/as participantes consideran que si estas asociaciones de personas prejubiladas se constituyen –desde los sindicatos, empresas o instituciones– con el mismo modelo que para la gente que está en activo, la posibilidad de que fracasen es alta. Estas asociaciones deberían basarse en un cambio de filosofía de vida, deberían aportar alternativas creativas, imaginativas, partiendo de las inquietudes, demandas y de los intereses específicos de este colectivo.

«Yo no conozco ninguna asociación, hay algunos sindicatos que han intentado hacer la asociación de prejubilados, pero al final creo que no funcionan» (Grupo Alta Cualificación)

«La única asociación que existe es la de UGT, creada por el sindicato, no hay otra...» (Sindicalista Grupo Baja Cualificación)

Asimismo, y desde la propia experiencia de las personas trabajadoras, no se percibe de forma clara y nítida donde tienen que acudir para resolver y/o gestionar su problemática, la tendencia es dirigirse al IMSERSO como referente habitual.

3.7. Percepción de perfiles de personas prejubiladas

Desde el análisis del discurso grupal, puede observarse que los perfiles de personas prejubiladas se

constituyen en base a tipologías que, sobre todo, son actitudinales. Es decir, la identidad de las personas prejubiladas se construye muy desde el sujeto, desde cómo enfrenta y se adapta a este cambio. Se identifican los siguientes perfiles:

1. Las personas que perciben la prejubilación como una oportunidad de desarrollar otros proyectos alternativos de interés

- a) Positivizan el cambio de la situación de activo a pasivo, creando nuevos proyectos y/o recuperando los aplazados.

«Es lo que precisamente gana uno en esta historia, que es lo que yo decía antes, a partir de los 55 años a disfrutar...» (Grupo Alta Cualificación)

- b) Presentan un nivel de cualificación alto.

«Te planteas gestionar el tiempo de otra manera, ya no te encuentras en una dinámica estresante porque ha cambiado tu situación. No tienes que esperar los fines de semana para poder salir. Ahora te puedes ir a Segovia, Ávila... en cualquier momento...» (Grupo Alta Cualificación)

Sus ingresos no sufren mermas significativas, lo que les permite seguir con un estilo de vida parecido al actual y no perder el entorno social al que estaban acostumbrados.

«Es el momento de ver la segunda parte de la vida, con recursos económicos, eso es importantísimo, tener salud y un duro, tienes unos años para hacer lo que no has podido realizar antes...» (Grupo Alta Cualificación)

2. Las personas que se refugian en la familia

- a) Compensan las carencias del mundo laboral con la afectividad que reciben del entorno familiar.

«...los hijos siempre te están pidiendo que les hagas cosas y así estás entretenido» (Grupo Alta y Baja Cualificación)

- b) Sustituyen las tareas propias por otras de carácter más personal/familiar.

«Estás todo el día enredado con lo que te mandan que hagas.» (Grupo Baja Cualificación)

- c) Incentivan los lazos familiares.

«Yo, al día de hoy, tengo más vida social con la familia, ¿primos? debo tener unos... 45 y los estoy viendo casi todos los fines de semana. Antes veía a los primos sólo en bodas o bautizos y ahora los ves prácticamente a diario...» (Grupo Rural)

- d) Dedicar más tiempo a sus mayores.

«Ahora veo mucho más a mi padre. Como tengo más tiempo puedo pasarme más a menudo» (Grupo Baja Cualificación)

3. Las personas que emprenden

- a) Son personas autónomas o desvinculadas que desean reciclarse y establecerse por cuenta propia, pero que, para ello, demandan ayudas o subvenciones estatales como las grandes empresas demandan planes de reconversión.

«Es que con 55 y pico de años no te cogen en ninguna empresa, y por tu cuenta necesitas alguna ayuda para salir adelante...» (Grupo Baja Cualificación)

- b) Son personas con iniciativa y empuje que siguen viviendo el trabajo como una fuente imprescindible de ingresos a la vez que un reto y un desafío profesional.

«Yo, que me he quedado sin trabajo porque me quitaron la licencia del bar, no sé si buscar un trabajo de camarero o abrir un negocio por mi cuenta...» (Grupo Baja Cualificación)

4. Las personas que perciben la prejubilación como una pérdida de calidad de vida

- a) Tienen dificultades para visualizar alternativas de ocio y/o de integración social, y suelen padecer una merma considerable en sus ingresos.

«Ya no sales con los amigos de antes porque no puedes seguir el ritmo, tienes menos dinero que antes» (Mujer Grupo Baja Cualificación)

- b) Tienen a reducir actividades, con el consiguiente riesgo de quedar aisladas y deprimirse.

«Yo pase una depresión muy grande, tuve que ir al psiquiatra, pero de ese bache ya he salido» (Grupo Baja Cualificación)

- c) Carecen de ilusión y perciben el tiempo con sensación de monotonía.

«La gente tiende a deprimirse porque todos los días son lo mismos, cuando estás trabajando cuentas los días hasta el viernes y el sábado es una ilusión para ti» (Grupo Baja Cualificación)

- d) No han desarrollado una relación familiar satisfactoria, es decir, lazos de complicidad capaz de procurarles un sostén emocional estimulante y fructífero en esta nueva etapa.

«Hay muchos que se separan o que la mujer está todo el día mandándote hacer cosas» (Hombre Grupo Baja Cualificación)

5. Las personas que viven en un entorno rural y pueden encajar la jubilación en un contexto comunitario

- a) Debido al espacio más compartido, las relaciones sociales son más accesibles.

«Pasear con la mujer, te encuentras en el bar con los amigos o simplemente por la calle cuando vas a comprar algo» (Grupo Rural)

- b) Pueden realizar tareas alternativas como ocuparse de trabajos vinculados con su entorno.

«En la ciudad lo tienes mucho peor, aquí siempre tienes algo que hacer, cojo la máquina y corto un montón de hierba» (Grupo Rural)

6. Las personas que no se desvinculan de la empresa y continúan visitando a antiguos compañeros/as e incluso ofreciendo consejos puntuales

- a) Mantienen una conducta de apego al trabajo y no se resignan a perder su rol laboral, desarro-

PREJUBILACIÓN Y DESVINCULACIÓN LABORAL
DESPUÉS DE LOS 50 AÑOS

llando una actitud de negación de su situación real. Es un perfil muy minoritario.

«Todas las semanas voy a [nombre de la empresa] y mis compañeros me siguen llamando para consultarme cosas porque no saben cómo resolver determinados contratos... pero es que yo casi nací en [nombre de la empresa].

Es verdad que muchos otros no van, pero yo sigo yendo» (Hombre del sector de medios de comunicación]

«A mí no me afectó porque yo he seguido haciendo exactamente lo mismo que estaba haciendo antes como delegado sindical» (Hombre Sindicalista)

4. Conclusiones

4.1. El contexto referencial

El contexto histórico, social y cultural en el que se ha producido el fenómeno de las prejubilaciones y/o de las desvinculaciones de los trabajadores/as se revela como global, complejo y novedoso para las personas afectadas.

Se detectan dos ejes de significación que permiten encuadrar este fenómeno y entre los que se posicionan los segmentos estudiados: el grado de comprensión acerca de la situación que les afecta y el nivel de implicación con dicha problemática.

Desde la perspectiva del primer eje de análisis, el grado de comprensión acerca de la situación que les afecta, entre las personas entrevistadas se advierte una diferencia significativa de conocimientos y/o de conciencia acerca de las causas estructurales que motivaron su prejubilación o desvinculación temprana de la empresa.

Por una parte, las actuales prejubilaciones y/o desvinculaciones se perciben significativamente determinadas, a nivel estructural, por los profundos cambios que los avances en los sistemas de información, telecomunicación y gestión han producido en el ámbito laboral. Estos cambios en las formas de producción y gestión generan, a su vez, cambios en el trabajo, en la cualificación laboral y en las modalidades de relación entre la persona trabajadora y la empresa.

Una consecuencia significativa de estos cambios es el progresivo desplazamiento de los factores humanos (experiencia, vínculo personalizado con la empresa,...) frente a la prevalencia de criterios meramente utilitarios (coste económico de las plantillas, rendimiento, competitividad interna entre compañeros de trabajo...).

Por otra parte, el mercado laboral en España está experimentando, en los últimos años, un creciente pro-

ceso de fusiones, deslocalizaciones y reconversiones sectoriales. Vinculado a esto, se observa una creciente tendencia a la flexibilización de plantillas que tiene como consecuencia general el debilitamiento del vínculo de la empresa con el trabajador/a. Un debilitamiento que se orienta, desde la óptica empresarial, a sustituir gastos fijos (contratos indefinidos) por gastos variables (contratos temporales) y reducir el coste de los despidos.

Desde la perspectiva de las personas empleadas que llegan a la edad madura, esta creciente flexibilización supone una devaluación de la experiencia como principal anclaje de su valía profesional. También supone enfrentar un clima laboral en el que ingresan nuevas generaciones capacitadas bajo una filosofía del trabajo más individualista y competitiva y con diferentes premisas en cuanto a la gestión y a la utilización de herramientas.

En el caso de las personas prejubiladas y desvinculadas se aprecia que, muchas de ellas, han accedido a su actual situación en condiciones económicas poco satisfactorias y/o se han visto involucradas en despidos involuntarios o de consentimiento forzado. Ello determina que vivan su situación como víctimas impotentes de estos cambios del sistema productivo y del nuevo rumbo que está tomando la economía mundial.

Quienes expresan un malestar más sentido son aquellas personas que, al contar con una más larga trayectoria laboral en la misma empresa, tienen como referente una vivencia de estabilidad laboral más asentada y han construido un vínculo más personal en la relación con el trabajo.

Desde la perspectiva del segundo eje, las personas que mostraron un mayor nivel de implicación con la problemática asociada a la prejubilación y desvinculación temprana fueron aquellas con un mayor nivel de cualificación, así como aquellas que pasaron a la

situación de inactividad como consecuencia de los Expedientes de Regulación de Empleo. Entre ellas, las más sensibilizadas con las causas estructurales de su situación son las que desempeñaron algún cargo sindical dentro de su empresa.

4.2. Etapas del proceso de adaptación al cambio

El acceso a la prejubilación supone un proceso marcado por diferentes etapas necesarias para afrontar la nueva situación vital. Desde el discurso grupal las etapas detectadas, y que suelen atravesar las personas prejubiladas, son básicamente tres: inicial, de asimilación y de proyección al futuro.

En la etapa inicial, el cese laboral provoca un *shock*, una quiebra de la identidad de la persona construida en buena medida sobre su relación con el trabajo. Ello puede convertirse en un proceso vital muy traumático si este profundo malestar inicial se cronifica en el tiempo.

Los factores que de modo más decisivo juegan en el agravamiento de este trauma, son: a) la forma en que se produjo su cese laboral, de manera voluntaria o involuntaria; b) el modo previsto o imprevisto; c) la edad, considerando que se genera un mayor impacto cuanto más joven es la persona en el momento del cese y; d) el grado de reducción de su nivel de ingresos.

En la etapa de asimilación, se atraviesa por una situación de duelo, que es necesaria para poder elaborar lo que significa la pérdida del estatus laboral y lo que esto conlleva a nivel psicosocial, económico y de relaciones personales/familiares.

En la tercera etapa de proyección hacia el futuro, las personas prejubiladas se enfrentan al reto de incorporar nuevos roles, muy distintos a los que venían ejerciendo en el mundo del trabajo. Aquí se observa que interviene, como factor decisivo, la capacidad de cada persona para poder asimilar este cambio. Los propios recursos y habilidades personales/sociales desarrollados durante su vida activa juegan un papel muy importante. Asimismo, resulta también determi-

nante el modo en que reaccione el entorno familiar y social ante la nueva situación de uno de sus miembros.

Respecto a las expectativas de futuro, detectamos dos actitudes básicas: una participativa y otra individualista. La actitud participativa y entusiasta contribuye a generar una respuesta que facilita la integración familiar, social y comunitaria. La actitud individualista está marcada por la insatisfacción y tiende a dificultar la creación de una alternativa potencialmente superadora.

Todas las etapas asociadas a la prejubilación tienen como referente a la jubilación porque es la representación institucional que más se aproxima a su situación de pasividad laboral.

En cambio, los términos lingüísticos prejubilación y desvinculación, son conceptos de uso reciente en tanto no aparecen en el imaginario social como figuras con significados propios, precisos y consolidados, tal como aparece la jubilación.

Este déficit de identidad social que la situación de prejubilación comporta, les induce a tomar como modelo de referencia al colectivo de las personas jubiladas. Pero, frente a éste, el colectivo de prejubilados/as se sitúa en una posición ambivalente porque, por una parte, no desean ser asimilados/as a un segmento social relacionado con la vejez, ni a la inactividad, aunque sí desearían poder contar con las ventajas sociales que estos perciben: dotación de servicios y programas sociales específicos.

El pase a la categoría de prejubilado/a o desvinculado/a se realiza a edades cada vez más tempranas, mientras que la edad de jubilación permanece estable o incluso con tendencia a elevarse de 65 a 70 años. Ello determina un contexto en el que el colectivo que está prejubilado o desvinculado se percibe socialmente aislado por ser mayores para reincorporarse al empleo, y demasiado jóvenes para integrarse en el colectivo de los que están jubilados/as.

No obstante, resulta preciso destacar que la mayoría de las personas prejubiladas participantes en este estudio no cambiarían su situación actual una vez que

se han adaptado a ella y logran descubrir los beneficios que les aporta frente a su situación anterior. Reconocen las ventajas que supone la disponibilidad de tiempo libre, potenciación de las relaciones familiares y sociales, así como el acceso a diversidad de actividades postergadas durante su vida laboral. Así como la posibilidad de una mayor dedicación al cuidado personal en sentido amplio.

No ocurre lo mismo entre las personas desvinculadas, pues en su caso la permanencia en esta nueva situación que se les presenta está fuertemente marcada por la carencia económica, y la necesidad de reincorporarse al medio laboral por imperativo de subsistencia en el presente.

4.3. La vivencia de la prejubilación o desvinculación laboral

La prejubilación suele provocar múltiples sentimientos, incluso de signo contrario, que pueden ser vivenciados por una misma persona según sea su biografía personal y la fase del proceso en que se encuentre.

Los factores que inciden en la vivencia del proceso de cambio son múltiples, entre ellos se mencionan: las condiciones que determinaron su salida del empleo, la relación que cada persona haya tenido con su trabajo y la empresa, las razones del cese, la edad en que se produce, el nivel de cualificación laboral, su entorno familiar y social, así como el ámbito geográfico del que proceda, ya sea urbano o rural.

En cuanto a las condiciones en las que se produjo el cese de actividad laboral, las personas trabajadoras de grandes empresas suelen vivir el cese laboral de manera menos impactante que los de la pequeña y mediana empresa. Ello se explica porque, en estos casos, es más frecuente que se trate de un cese anunciado, por lo cual, su salida laboral se halla respaldada y pactada por una negociación colectiva previa que amortigua el choque inicial.

En cuanto a la relación con el trabajo, el trauma será más fuerte y es más difícil su adaptación al cambio si el trabajo representaba una parte muy significativa de la existencia de la persona; si ha sido el centro alrededor del cual se había construido su identidad; y si

éste se había constituido como el principal ámbito de socialización, desarrollo y valoración personal.

Dado que el trabajo constituye también un factor importante en la organización y distribución del tiempo en la vida cotidiana, la salida del empleo suele desestructurar el estilo de vida de las personas y abre un «vacío», lo que supone un reto para una nueva distribución del tiempo libre actual.

Así, quienes habían sobredimensionado la importancia del trabajo sienten, al cesar éste, que se devalúa su identidad personal y social y experimentan una sensación de vacío y desorientación.

Asimismo, reconocen haber vivido una sensación de frustración quienes habiendo hecho una carrera profesional satisfactoria (generalmente asociada al nivel de cualificación alto de la muestra) no se les tienen en cuenta ni se les demanda que transmitan los conocimientos y experiencia adquirida en la empresa.

En los casos en que el cese de la actividad ha estado determinado por causas ajenas a la voluntad de la empresa bien por enfermedad o muerte del empresario/a, quiebras y/o crisis del sector, las personas ex empleadas suelen manifestar una sensación de pesadumbre y/o resignación.

En definitiva, cuanto más ajena, involuntaria, injusta e inexplicable se considere la causa de la finalización del contrato de trabajo (deslocalización, empresas que sigan obteniendo grandes beneficios, la sustitución por ingreso de trabajadores/as con menos experiencia y derechos adquiridos, etc.) mayor será la sensación de impotencia o enfado que experimente la persona trabajadora al ser prejubilada.

Este cambio radical de vida es, lógicamente, mejor aceptado por quienes, no depositaron solamente en el trabajo sus expectativas de realización personal, sino que, por el contrario, su vida laboral estuvo significativamente marcada por el estrés, la insatisfacción o el conflicto.

En cuanto a la relación con la empresa, con excepción de las personas trabajadoras que han podido elegir de forma voluntaria la salida del mercado laboral, el resto de trabajadores/as prejubilados/as y/o desvinculados

manifiestan un cierto descontento tanto por el momento vital en que se ha producido el cese, como por la forma en que lo han gestionado las empresas.

En relación con la forma en que se ha interrumpido sienten una gran impotencia y decepción quienes no han logrado buenas condiciones económicas en su despido y/o no se les ha preparado o reconocido de ninguna manera su buen desempeño profesional y su aportación personal al crecimiento de la empresa. La edad en la que se produce la prejubilación o desvinculación es otro factor que incide de manera significativa en la vida de este colectivo. Le resultará más fácil aceptar la nueva situación a las personas trabajadoras con edades más próximas a la edad de jubilación, ya que supone estar más preparado mentalmente para el cese laboral. Por otra parte, juega a su favor el contar con una situación económica más cercana a la de su condición de jubilado/a.

Es habitual que la prejubilación o desvinculación en edades tempranas –en torno a los 50 años– suela acarrear una disminución de ingresos económicos. Porque, incluso quienes mejores condiciones económicas han alcanzado, ven estabilizados sus ingresos mensuales y, además, asumen parcialmente el pago de su cotización a la Seguridad Social hasta alcanzar la edad de jubilación.

Por otra parte, estas prejubilaciones tempranas suelen tener lugar cuando las personas afectadas todavía tienen hijos/as a su cargo o están estudiando en la universidad, con el nivel de gastos extra que ello comporta.

La familia resulta un factor crítico y decisivo. En general, según hayan sido sus lazos personales previos al momento del cese, puede cumplir una función positiva brindando estabilidad o cumplir con una función negativa reforzando la inestabilidad emocional de la persona afectada.

El papel que juega la familia es muy positivo cuando, ante el cese de la vida laboral, arropa y ayuda a la persona prejubilada o desvinculada a superar el fuerte impacto inicial, y en la búsqueda de nuevas formas de vida. El papel de la familia es negativo cuando no funciona como apoyo y refugio sino que es un factor que agudiza el impacto emocional.

De los discursos emergentes en los grupos e historias de vida se infiere que los hombres suelen ser los más afectados por el cambio, y los que más suelen verse en la situación de tener que aprender nuevos roles, especialmente en el hogar.

Las mujeres pueden vivir también como un retroceso su retorno al hogar, pero su readaptación suele ser menos traumática que la de los hombres porque durante su vida laboral ya han estado inmersas en una dinámica de doble jornada: laboral y doméstica.

Cuando las relaciones sociales y de amistad que se tenían mientras eran laboralmente activos/as estaban sostenidas por lazos afectivos y afinidades personales, los vínculos establecidos no suelen modificarse y pueden servir de apoyo para superar el momento.

Por el contrario, si estas relaciones han girado exclusivamente en torno al trabajo, el pase del trabajador/a a la condición de prejubilado/a o desvinculado/a suele generar un aislamiento, una importante disminución de su actividad social.

Por otra parte, la merma de los ingresos puede resultar un freno para continuar con el estilo de vida exigido por ciertas relaciones sociales y/o para crear nuevas, sobre todo si éstas generan gastos difíciles de asumir para la persona prejubilada o desvinculada.

4.4. Aspectos relevantes en el nivel de satisfacción y en la adaptación a la nueva situación

Los aspectos más relevantes que influyen en el nivel de satisfacción y adaptación a la nueva situación son: el papel del entorno familiar, la importancia de la salud, el nivel de cualificación y el tipo de ámbito urbano o rural en el que se vive su actual situación.

La familia va a operar como apoyo en caso de haberse establecido previamente al cese laboral una buena comunicación y una sólida relación entre sus miembros. Por el contrario, si la relación es de indiferencia o conflicto, la familia no solo no mitiga los problemas que suscita el cambio de situación sino que puede agravarlos e incluso producir separaciones matrimoniales.

La salud juega un papel importante en la aceptación de la nueva situación. Si la salud es delicada como consecuencia de una enfermedad crónica que influye en el rendimiento laboral y se desarrolla mientras la persona está en activo, la prejubilación se acepta de mejor forma que si los problemas de salud surgen de manera sorpresiva y son, en sí mismos, la causa del cese laboral.

El nivel de cualificación es otro factor que puede influir en la forma en que se adapta la persona prejubilada o desvinculada a su nueva situación. Una alta cualificación parece permitir una mayor facilidad para encontrar otros estímulos fuera del trabajo y/o a recuperar proyectos pendientes de realización que suplan al laboral. Una baja cualificación se vincula, en general, más a una trayectoria profesional más precaria, menos satisfactoria y más dependiente de los ingresos que genera el trabajo.

Las personas prejubiladas del ámbito rural se hallan con mejores recursos que las del urbano, en la misma condición social, para afrontar el cambio de vida que se les presenta. Las personas del ámbito rural manifiestan, por un lado, un mayor grado de resignación al cese laboral y al mismo tiempo un menor nivel de frustración ya que, en su entorno residencial, tienen mayores posibilidades de actividades alternativas. Por otra parte, suelen encontrar tareas comunitarias que les integran a nivel social, desempeñando trabajos no remunerados pero que les hacen sentirse útiles y gratificados por prestar una ayuda a familiares o amistades y ocuparse de otras actividades como pueden ser trabajos en huertas, cuidado de animales, producción artesanal, etc.

4.5. Problemas y oportunidades asociados a la nueva situación

Los problemas a los que deben hacer frente las personas prejubiladas o desvinculadas en edades tempranas pueden producir bloqueos que dificulten su asimilación y acomodación. Se pierden, junto con el trabajo, las coordenadas en las que se desarrollaba su vida, y es necesario un reajuste a otros niveles, como el familiar, social y la ocupación del tiempo libre.

Las oportunidades sólo se perciben si la persona prejubilada es capaz de revertir los aspectos negativos en positivos, creando nuevas actitudes vitales.

Cuando la persona está más preparada, el cambio mismo es afrontado dando relieve a lo que representa de «oportunidad», y cuando está menos preparada para el cese laboral, cobran relevancia los aspectos problemáticos.

En relación a la familia, deben asumir un rol diferente, permaneciendo más tiempo en casa y reformulando los vínculos con su pareja e hijos/as. El mayor tiempo de permanencia en el hogar lleva a potenciales conflictos en la distribución de los tiempos y las tareas, y también a una intensificación de la relación familiar que exige un re-aprendizaje de los roles y de los patrones de interacción establecidos.

A nivel social, también deben adecuarse a su nuevo status y generar otras relaciones a partir de intereses distintos de los vinculados al mundo del trabajo.

Con relación al tiempo liberado, pueden producirse dos situaciones. O bien la de un vacío paralizador («no saber qué hacer con tu vida») o bien una vivencia de completitud, de realización a través de actividades que el individuo asume como oportunidades de desarrollo personal o incremento de su calidad de vida: («hacer aquello que mejor me sienta», «hacer aquello que no siempre he podido hacer»).

Otro de los aspectos problemáticos que surgen en esta etapa es el aumento de preocupación por la salud. Un aspecto que resulta preocupante es todo lo relativo a la emergencia o cronificación de patologías que limitan la calidad de vida.

Esta mayor preocupación por la salud abre un campo de oportunidades en tanto se convierte en una vía para cultivar la autoestima a través del propio cuerpo, y ganar calidad de vida, ya que mantenerse física y mentalmente activo es igual que mantenerse en un estado saludable.

4.6. Imagen y proyección social

La persona prejubilada tiene una imagen de sí misma y una proyección social ambivalente.

Desde la mirada de los otros, su situación puede resultar un modelo aspiracional de vida: alguien «liberado» del trabajo. Pero para la propia persona afectada, la visión positiva de su situación es frecuentemente algo que debe conquistar y afirmar en un contexto social en el que el trabajo constituye el elemento que estructura la vida social y personal de los sujetos con los que convive. Si no lo consigue, la imagen que tenga de sí misma, tiende a estar marcada por sentimientos de exclusión o culpa.

De los dos *targets* estudiados, prejubilación y desvinculación, esta última representa a un colectivo menos visible socialmente, con menores anclajes y recursos para construir una imagen social y de sí mismos positiva. Más que «liberados/as del trabajo» son «marginados/as laborales».

Este déficit de status social de las personas desvinculadas, se manifiesta en un mayor grado de inhibición que las personas prejubiladas a expresar demandas concretas de derechos y ventajas para su propia situación, pues, precisamente, carecen de una identidad de pertenencia desde la que plantearlas.

4.7. Percepción de perfiles de personas prejubiladas

Se han detectado diversas tipologías de las personas prejubiladas que se identifican con las siguientes actitudes y perfiles:

- a. Las personas que perciben la prejubilación como una oportunidad de desarrollar otros proyectos alternativos de interés: crean nuevos proyectos y suelen recuperar los que tienen pendientes. Suelen presentar además un nivel de cualificación alta e ingresos similares a los que percibían en activo.
- b. Las que se refugian en la familia: sustituyen las tareas propias de la actividad laboral por otras de carácter más familiar: promueven los lazos familiares y se ocupan de la familia y de las personas mayores.
- c. Las personas prejubiladas emprendedoras: perfil que afecta también a las desvinculadas, pone de relieve la necesidad de ayudas o subvenciones por parte de la administración para mantenerse activas.

- d. Las que perciben la prejubilación como una pérdida de calidad de vida: debido a la merma de sus ingresos, disminuyen sus actividades de ocio y tienden a aislarse perdiendo interés por nuevas alternativas que reemplacen las anteriores.
- e. Las que viven en un entorno rural: tienen la facilidad de integrarse en actividades comunitarias o particulares.
- f. Las que no se desvinculan de la empresa manifiestan una actitud de apego a la empresa y no renuncian a continuar la relación con excompañeros/as y a ofrecer sus consejos. Es un perfil muy minoritario.

4.8. Demandas de las personas prejubiladas y desvinculadas

Las personas prejubiladas expresan amplias demandas que incluyen varios niveles: estatal, institucional, económico, de ocio y formativo.

A nivel estatal y de instituciones públicas: 1) consolidar una identidad jurídica a semejanza de la de las personas jubiladas para obtener un reconocimiento social, 2) crear asociaciones que nucleen sus demandas, 3) promover programas y dispositivos de apoyo. 4) incentivar distintas formas de incorporación laboral.

A nivel económico: 1) eliminar los descuentos que se aplican a algunos prejubilados/as para poder alcanzar la jubilación, 2) creación de planes de reconversión como los que se utilizan a nivel de empresa 3) obtener el mismo tratamiento recibido por las personas jubiladas respecto a transporte, viajes, entradas, etc.

A nivel formativo: 1) poder reciclarse para seguir en activo, 2) talleres y cursos gratuitos para cubrir los momentos de ocio, 3) cursillos de formación específicos que les capaciten para poder implementar su nueva formas de vida.

A nivel social: 1) favorecer el desarrollo de asociaciones específicas para promover la participación activa de las personas prejubiladas, 2) generar actividades de carácter altruista como el voluntariado para hacerles sentir personas integradas y válidas ante la sociedad.

Las demandas de las personas desvinculadas se orientan especialmente hacia cursos de formación, reciclaje y fundamentalmente a ayudas económicas.

4.9 El papel de las asociaciones

El movimiento asociativo entre personas prejubiladas aún es emergente, y poco conocido, pero se considera necesario y muy oportuno para facilitar el proceso de adaptación al cambio y vehicular las demandas de este colectivo.

La única asociación mencionada en las dinámicas y casi siempre por parte de los sindicalistas es la asociación de prejubilados de UGT. La imagen de la misma, de pioneros en la creación de un espacio destinado a este colectivo, puede verse empañada por una cierta desconfianza hacia los sindicatos, basada en malas experiencias pasadas y algunas actuaciones percibi-

das como tendenciosas cuando estaban en activo y durante el proceso de su cese laboral.

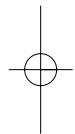
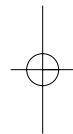
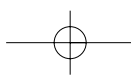
Si bien no emerge como demanda espontánea, la creación de espacios asociativos para prejubilados/as se valora como algo que puede contribuir a dar visibilidad social a este colectivo.

Para que dicho espacio asociativo resulte motivante y atractivo, se ha de cuidar el dotarle de una imagen específica, claramente desmarcada de las vinculaciones a la tercera edad. Es decir, un espacio propio y diferente del que representa el espacio corporativo ya existente de las personas jubiladas (programas de participación social del IMSERSO)

En definitiva, el éxito de estas agrupaciones dependerá que se formen sobre el conocimiento de las necesidades, sensibilidades y demandas concretas de las propias personas afectadas.

OTROS NÚMEROS DE ESTE BOLETÍN

0. Las percepciones sociales sobre las personas mayores. Actitudes. Recomendaciones de la Royal Commission on Long Term Care del Reino Unido. Normativa. Proyectos.
1. El envejecimiento demográfico en España: balance de un siglo. El nuevo Plan español de I+D y el envejecimiento.
2. Dependencia y atención sociosanitaria.
3. La soledad de las personas mayores.
4. y 5. La OMS ante la II Asamblea Mundial del Envejecimiento: Salud y envejecimiento. Un documento para el debate.
6. La mejora de la calidad de vida de las personas mayores dependientes.
7. Naciones Unidas y envejecimiento.
8. Servicios Sociales para personas mayores en España. Enero 2002.
9. Envejecer en femenino. Algunas características de las mujeres mayores en España.
10. La protección social a las personas mayores dependientes en Francia.
11. Envejecimiento en el mundo rural: Necesidades singulares, políticas específicas.
12. Mejorar la calidad de vida de las personas mayores con productos adecuados.
13. Una visión psicosocial de la dependencia. Desafiando la perspectiva tradicional.
14. Los mayores en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.
15. Proporcionar una Asistencia Sanitaria y Social integrada a las Personas Mayores: Perspectiva Europea.
16. Presente y futuro del cuidado de dependientes en España y Alemania.
17. Participación de las personas mayores europeas en el trabajo de voluntariado.
18. y 19. Redes y programas europeos de investigación.
20. Las consecuencias del envejecimiento de la población.
21. Envejecer en el Siglo XXI.
22. Servicios Sociales para personas mayores en España.
23. La situación de los Sistemas de Formación y Cualificación en la atención a los mayores dependientes.
24. Trabajar con personas mayores: Reflexiones desde la Bioética.
25. Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD): Su situación actual.
26. Envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual.
27. Uso del tiempo entre las personas mayores.
28. La atención a las personas mayores en situación de dependencia en su último período de vida. Retos y apuntes para una reflexión del Estado.
29. Redes y Programas Europeos de Investigación.
30. El proyecto SHARE: la Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación de Europa.
31. Maltrato hacia personas mayores en el ámbito comunitario.
32. Servicios Sociales para personas mayores en España. Enero 2007.



Observatorio de Personas Mayores

Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación

Avda. de la Ilustración, s/n c/v a Ginzó de Limia, 58

28029 MADRID

Tlfn: +34 913 638 523

Fax: +34 913 638 942

E-mail: opm.imserso@mtas.es

VISITE EL PORTAL MAYORES: <http://www.imsersomayores.csic.es>



Observatorio
de personas Mayores



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE

SECRETARÍA DE ESTADO
DE POLÍTICA SOCIAL

 IMSERSO

