

# ¿VIVIENDO COMO UNOS REYES?

## EL DISCURSO DE LOS TRABAJADORES PREJUBILADOS DEL SECTOR SERVICIOS EN ESPAÑA

LUIS ENRIQUE ALONSO

*DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA*

*UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*

CARLOS JESÚS FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

*DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA*

*UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*

RAFAEL IBÁÑEZ ROJO

*DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA*

*UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*

Recepció: març 2010; acceptació: setembre 2010

### RESUMEN

EL OBJETIVO DE ESTE ARTÍCULO ES EL DE ANALIZAR LA SITUACIÓN DEL COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES PREJUBILADOS EN ESPAÑA, PRESTANDO NO TANTO ATENCIÓN A LAS CIFRAS DEL MISMO SINO, ESPECIALMENTE, A CÓMO ESTOS TRABAJADORES EXCLUIDOS PERCIBEN SU CONDICIÓN Y CÓMO ARTICULAN SUS DISCURSOS EN TORNO A LA MISMA, EN CONFRONTACIÓN CON OTROS DISCURSOS OFICIALES Y POPULARES SOBRE EL FIN PREMATURO DE LA ACTIVIDAD LABORAL (LAS DOCTRINAS SOBRE LA NECESIDAD DE COMPETITIVIDAD, LA AMBIVALENCIA DEL DISCURSO SOBRE EL CONOCIMIENTO, MITOS COMO EL DEL PREJUBILADO FELIZ, ETC.). PARA ELLO, SE HA UTILIZADO LA METODOLOGÍA DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN CON EL FIN DE ESTUDIAR LAS REPRESENTACIONES SIMBÓLICAS QUE, SOBRE SÍ MISMOS Y SOBRE EL MERCADO LABORAL, DICHS EX-TRABAJADORES MANEJAN, TRATANDO DE CONTRIBUIR A AMPLIAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LOS DISTINTOS PROCESOS DE EXCLUSIÓN LABORAL.

### PALABRAS CLAVE:

PREJUBILACIONES, ANÁLISIS DEL DISCURSO, EXCLUSIÓN LABORAL

«Bueno, es que tú vives como las reinas». «Pues no, mira... Yo es que me he prejubilado, no me han dado ni un duro...» (G3).

### INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

En los análisis que a lo largo de las últimas décadas se han realizado sobre las políticas de empleo en España y los procesos de exclusión que las han

rodeado, los fenómenos que han captado generalmente mayor atención han sido el grave problema social de la precariedad juvenil, a la que se han dedicado numerosos trabajos (López Calle y Castillo 2004; Santos Ortega 2005 y 2006; Alonso y Fernández 2009, entre otros muchos) y la cuestión de la inmigración, con el impacto que esta ha tenido sobre la segmentación y dualización del mercado

<sup>1</sup> Este artículo se ha realizado gracias a una investigación cofinanciada por los proyectos de investigación con referencias CSO2008-02886 (del Ministerio de Ciencia e Innovación) y S2007/HUM-0413 (de la Dirección General de Universidades de la Comunidad Autónoma de Madrid). El trabajo se realiza además dentro del grupo de investigación "Estudios sobre trabajo y ciudadanía" de la Universidad Autónoma de Madrid.

de trabajo (Colectivo IOÉ 2003; Cachón 2009). Sin embargo, la atención ha sido bastante menor en lo que concierne a otros grupos que, excluidos de la vida laboral, han sido por ello precarizados en cierto modo también y que han representado uno de los símbolos de la reorganización productiva en la España democrática: nos referimos en este caso a los trabajadores prejubilados, un colectivo bastante numeroso en España sobre el que no han abundado las publicaciones salvo excepciones concretas en el campo de la sociología (Riera 1999; Suso y Zubero 2002; Alonso y Pérez Ortiz 2003; Suso 2006) y disciplinas cercanas como la psicología social o la antropología social (García García 2006; Velasco Juez 2006; Cerezo y Topa 2008; Fernández et al 2008). Algunos de estos trabajos empíricos se concentraron en los efectos psicológicos y sociales las primeras cohortes de prejubilados, fundamentalmente en el colectivo de mineros de la cuenca asturiana. El objetivo de este artículo, fundamentalmente de contenido empírico, es el de, desde una perspectiva sociológica, ampliar el conocimiento sobre el colectivo de los prejubilados, prestando en esta ocasión atención a los discursos que, sobre su condición, mantienen extrabajadores de los sectores financiero, telecomunicaciones y de servicios.<sup>2</sup>

#### **EL FENÓMENO DE LA PREJUBILACIÓN EN ESPAÑA: DE LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL A LA REORGANIZACIÓN PRODUCTIVA DE LOS SERVICIOS**

Dado que las prejubilaciones carecen de una acotación normativa, la diversidad de situaciones y procesos concretos que encierran, tanto en términos de derechos como en términos de trayectorias biográficas y laborales, hace imposible considerarlas como fenómeno unitario. Pero, al igual que el conjunto de la economía española, parece evidente

que han atravesado una transformación profunda desde la etapa de la reconversión industrial hasta la reorganización productiva de las empresas de servicios. Por sus propias características es difícil realizar una valoración cuantitativa del volumen de trabajadores prejubilados y de sus diferentes tipologías, si bien no es eso lo que pretendemos con nuestro análisis.

El conjunto del sistema de ayudas a las jubilaciones anticipadas se puso en marcha para afrontar el proceso de reconversión industrial. Por ello mismo, las prejubilaciones nacieron marcadas con una imagen que significaba el desplazamiento simbólico, no de una generación de trabajadores mayores, sino de una clase obrera vinculada a la vieja industria y, por lo tanto, no «reutilizable» para el futuro tecnológico de nuestro país. El informe elaborado por el Consejo Económico y Social en junio de 2000 concluía ya que las prejubilaciones asociadas a la reconversión industrial se habían convertido en un problema del pasado (CES 2000). Como muestra la Tabla 1, en la última década, los trabajadores beneficiarios de las ayudas específicamente creadas para la jubilación anticipada en procesos de reconversión se ha mantenido muy estable (ligeramente por encima de 2.000 trabajadores al año).

Dicho dato se ha convertido en un problema menor considerando la masa de trabajadores mayores en desempleo y con prestaciones prácticamente de supervivencia que acumula la estructura social de nuestro país. Los datos de las fuentes tributarias recogían ya para 2007 casi medio millón de desempleados mayores de 55 años que cobraban un subsidio medio de 4.326 euros anuales. Si bien dentro de ese grupo figuran situaciones no todas necesariamente precarias, el colectivo de trabajadores que recibe el subsidio para desempleados mayores

<sup>2</sup> En el plano internacional, las prejubilaciones tampoco han alcanzado un nivel de atención demasiado elevado, en buena medida porque tras la Crisis del Petróleo la mayoría de los países europeos introdujeron medidas para convertir la jubilación en un proceso muy flexible; existen no obstante algunos trabajos de interés que contemplan las prejubilaciones dentro de una política generalizada de reducción de la fuerza de trabajo (ver Mirkin 1987; Casey 1992) y otras contribuciones que prestan atención a la influencia de factores como el riesgo social y el género en la decisión de jubilarse antes de tiempo (Dahl et al. 2003; Vickerstaff y Cox 2005). Además existen algunos trabajos que se acercan a la órbita de las investigaciones españolas, particularmente en Francia donde las medidas orientadas a la prejubilación han sido similares a las realizadas en España, aunque sin alcanzar las mismas magnitudes en cifras: los más conocidos son los trabajos de Anne-Marie Guillemard (2002).

**Tabla 1**

**Ayudas a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.  
Beneficiarios de ayudas previas a la jubilación ordinaria. 1996-2008**

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Beneficiarios	2.965	2.239	2.134	2.505	1.972	2.146	2.603

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

**Tabla 2**

**Beneficiarios de prestaciones de nivel asistencial. Subsidio mayores de 52 años**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Total beneficiarios	135.383	139.582	148.553	156.087	162.318	166.527	173.907

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

de 52 años ha crecido entre 2001 y 2007 (en tiempos de recuperación económica y creación de empleo) en un 28,4%.

Pero esa masa de trabajadores mayores precarizados, y estructuralmente prejubilados por el mercado de trabajo, no son los verdaderos protagonistas en las imágenes sociales que conforman la idea de la prejubilación en nuestro país. La imagen social dominante de la prejubilación es la vinculada a los trabajadores entre 50 y 60 años de las grandes empresas del sector servicios (comunicaciones, banca, energía, etc.) que han sido afectados por sus procesos de recorte sistemático de las plantillas.

Efectivamente, una parte creciente de las prejubilaciones actuales obedece a una dinámica muy distinta a la nacida de la reconversión industrial y la precarización general de nuestro mercado de trabajo. En primer lugar, se trata de prejubilaciones llevadas a cabo en ciclos de bonanza económica. Al ser consideradas como una inversión, las grandes empresas las acometen en periodos de altos beneficios, y se paralizan prácticamente por completo en momentos de recesión (como ha ocurrido recientemente en todo el sector bancario). Ello hace que el sentido que pueden otorgarle los trabajadores afectados sea muy diferente, pues las empresas eligen desprenderse de ellos sin que medie una crisis o un proceso de reconversión.

Debido a ello, las prejubilaciones pierden, en segundo lugar, el carácter colectivo de que las dotara la reconversión durante los años ochenta y princi-

pios de los noventa. Del marco regulado y relativamente protegido que creó la reconversión industrial se ha pasado a la opacidad y arbitrariedad de las prerrogativas organizativas de las grandes empresas de los servicios. Los trabajadores afectados por la prejubilación reciben una interpelación personal: son sus faltas, sus carencias (no las de su clase o su posición social), las que les hacen merecedores de una prejubilación.

En tercer lugar, esta nueva tipología de prejubilaciones se realiza por una vía diferente a las ayudas para la reconversión. Además de los miles de trabajadores individualmente prejubilados, las grandes empresas comenzaron a utilizar de manera sistemática los expedientes de regulación de empleo y la firma de convenios especiales con la Seguridad Social. La estructura de los expedientes de regulación de empleo refleja que el sector servicios los utiliza de modo más sistemático para la extinción definitiva de los contratos, frente a su uso mayoritario como mecanismo de ajuste temporal en la industria. El 68,8% y el 58,6% de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en 2007 y 2008 en el sector servicios, lo fueron por expedientes de extinción de contrato (frente a un 40,6% y un 21,7% respectivamente en la industria).

Aunque cuantitativamente afectan a un volumen menor de trabajadores respecto a la industria, las prejubilaciones en el sector servicios se han convertido en el centro simbólico del fenómeno en la actualidad. Lo más significativo de cara a nuestro

**Tabla 3**  
**Trabajadores afectados en expedientes autorizados**

	TOTAL		EXTINCIÓN		SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>58.401</b>	<b>148.088</b>	<b>25.742</b>	<b>40.572</b>	<b>32.433</b>	<b>104.841</b>	<b>226</b>	<b>2.675</b>
<b>SECTORES</b>								
Agrario	6.519	3.526	440	347	6.068	3.145	11	34
No agrario	51.882	144.562	25.302	40.225	26.365	101.696	215	2.641
Industria	36.165	114.459	14.481	22.816	21.491	89.651	193	1.992
Construcción	1.033	7.307	855	4.646	178	2.601	–	60
Servicios	14.684	22.796	9.966	12.763	4.696	9.444	22	589

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

análisis es el cambio de las representaciones sociales en torno al fenómeno de la prejubilación, cuya imagen dominante ha comenzado a estar asociada a los privilegios de un conjunto de trabajadores que habrían conseguido «liberarse» del trabajo. Desaparecido el estigma de clase, y desaparecidas las representaciones que asociaban la ciudadanía de pleno derecho e incluso el desarrollo y la dignidad personal, al trabajo, los «nuevos prejubilados» aparecen rodeados de imágenes positivas.

El discurso empresarial sobre la necesidad del recorte de plantillas a través de prejubilaciones es nítido. La base de los argumentos se sostiene en la obsolescencia de los conocimientos y del saber hacer, dado el ritmo de desarrollo tecnológico, con la consiguiente disminución de la productividad y las dificultades de readaptación. Pero no se trata de un discurso capaz de marcar negativamente la imagen social del prejubilado, pues tiene mayor circulación social la idea de que la causa principal es una reducción de costes estructurales derivados de prescindir de la mano de obra más cara y mejor protegida. Por otra parte, los sindicatos parecen moverse dentro de una estrategia defensiva. Los expedientes que implican prejubilaciones tienden a aceptarse simplemente como mal menor, dadas las consecuencias y las dificultades que pueden derivarse de una situación de paro por encima de los 50 años.

De hecho, quien ha convertido las prejubilaciones en motivo de controversia social no han sido ni las organizaciones empresariales ni los sindicatos, sino el gobierno. El relativo escándalo suscitado en 2008 por las prejubilaciones de trabajadores de 48 años en Telefónica (a través de un ERE que el gobierno no pudo evitar aprobar), reabrió el debate político sobre la necesidad de limitar la arbitrariedad con la que las grandes empresas habían estado acometiendo sus procesos de recorte de plantillas, y el uso «ilegítimo» que realizan de unas ayudas públicas diseñadas para situaciones de crisis. Con este conjunto de discursos de los actores sociales, esta nueva figura del prejubilado ha venido a estar marcada con la imagen de trabajador caro, apoyado por la negociación sindical, y sostenido no sólo por la empresa sino por sistemas de ayuda pública.

#### **EL DISCURSO DE LOS PREJUBILADOS ESPAÑOLES DEL SECTOR SERVICIOS**

No obstante, frente a estos discursos institucionales, se hace necesario profundizar en cómo los prejubilados «privilegiados» del sector servicios ven su propia situación. La jubilación, de por sí, tiene importantes consecuencias sobre la perspectiva vital de los extrabajadores (Hernández Rodríguez 2009), pero el hecho de hacerlo a una edad más temprana y con condiciones indiscutibles para continuar la actividad laboral (y más en trabajos en el ámbito

*white-collar*) profundiza en las ambivalencias de la situación de retiro. Para conocer el imaginario simbólico asociado a la prejubilación en los propios afectados, se realizaron varios grupos de discusión<sup>3</sup> en los que participaron trabajadores *pre-jubilables* o ya prejubilados de grandes empresas del sector servicios, tanto hombres como mujeres (en grupos mixtos o seleccionados por género) y con formación, bien de titulados superiores, o de grado medio. Los grupos se realizaron en Madrid, y los temas que se trataron en los grupos fueron, en primer lugar, la información que tenían sobre la prejubilación, y su valoración tanto del fenómeno de la prejubilación como de su estatus de prejubilados; después se discutirá la forma en que fueron prejubilados, las causas a las que lo atribuyen y los cambios en el mundo del trabajo que rodean la realidad de las prejubilaciones. Finalmente, a modo de conclusión, se valora la imagen dominante sobre el propio prejubilado, la nueva identidad sin trabajo y el tipo de vida que llevan tras ser afectados por la prejubilación.

*PREJUBILACIÓN: INFORMACIÓN QUE EL PREJUBILADO TENÍA Y TIENE*

Los discursos de los prejubilados han mostrado que, antes de ser afectados por el proceso de prejubilación que los terminó por retirar de su puesto de trabajo, no conocían bien en qué consistía el proceso, esto es, existía un desconocimiento sobre qué era exactamente la prejubilación antes de ser afectado o afectada por ella. En los grupos se han hecho muchas referencias a que no existe una legislación específica o al menos una que ellos conociesen como norma jurídica válida, lo que ha dado lugar a notables diferencias sectoriales en las prejubilaciones. En general, su impresión era que «todo es muy confuso, ni el Gobierno ni los sindicatos tienen idea», y esa suerte de vacío legal o

confusión respecto a qué significa exactamente un proceso de prejubilación ha permitido a las empresas adaptarlo a sus necesidades.

Su percepción general es que se trata de un proceso que comenzó de forma tímida y, pocos años después, se había generalizado en las grandes empresas. En opinión de uno de los participantes, «la prejubilación era una cosa que no se conocía y acabó disparándose» (G3). Se hace mención en varias ocasiones a que desde hace tiempo se han sucedido varias cohortes o grupo de prejubilados, en forma de procesos masivos y regulares en el tiempo. Es interesante el hecho de que en prácticamente en todos los grupos surgió una cuestión relacionada con los rumores, que, en la empresa, surgían cada vez que tenía lugar un proceso de prejubilación: así, los participantes de los grupos mencionaban cómo, cada vez que se ponía en marcha uno de estos procesos, se comentaba, bien por parte del departamento de recursos humanos o por otros trabajadores, que las siguientes prejubilaciones se harían con peores condiciones (lo que en cierto sentido forzaba a los trabajadores a acogerse a ellas). Algunos participantes de los grupos de discusión que pertenecían al sector bancario mencionaron que la aprobación de convenios con menores derechos en las épocas más recientes había llevado a la búsqueda, por parte de la dirección de la empresa, de reducir la plantilla afectada por los convenios anteriores, más onerosos y con mayores niveles de protección laboral.

En cualquier caso, la información de la que disponían los participantes en los grupos antes de la prejubilación había sido (o era) bastante limitada, casi siempre los datos sobre las condiciones reales de la misma eran parciales y de segunda mano (bien por parte de los sindicatos, bien por los departamentos de recursos humanos). Lo que parece claro es que dichas condiciones están adaptadas a cada caso individual o grupal lo que ha

<sup>3</sup> En esta investigación preliminar se han realizado cuatro grupos de discusión con perfiles orientados a captar del discurso sobre sí mismos y sobre la prejubilación de quienes tienden a ser representados como «prejubilados privilegiados». Los cuatro grupos de discusión se realizaron en Madrid en el contexto previo a la actual crisis económica: tres de ellos con trabajadores y trabajadoras ya prejubilados en grandes empresas del sector servicios (dos con perfil de titulaciones medias y uno con perfil de titulación superior); y uno de ellos con trabajadores titulados superiores ocupados en empresas que hubieran realizado recientemente planes de prejubilación y, por tanto, que pudieran percibirse como posibles prejubilados en un plazo breve.

generado una enorme fragmentación. Además, la mayoría de los participantes confesaba que, al firmar la prejubilación, desconocían el impacto que la misma iba a tener en relación a los beneficios sociales adquiridos vía convenio, así como el impacto de posibles penalizaciones (seguros, planes de pensiones, etc.). En definitiva, existía una confusión total acerca de las condiciones reales de su prejubilación. Por otra parte, la gestión de la prejubilación parece comportar, debido a la falta de claridad de la norma jurídica, un deambular de los afectados por diversas administraciones al tener que gestionar en muchas ocasiones una combinación entre ayudas al desempleo y prejubilación. Algunos participantes han hecho referencia al sentimiento de humillación que sufren al realizar las múltiples gestiones burocráticas que concluyen su vida laboral, lo que exacerba el sentimiento de impotencia ante su nueva condición (lo que le lleva a comparaciones a cómo se trata a los trabajadores mayores en otros lugares de Europa, cuya imagen es sistemáticamente mejor).

#### *EL ESTATUS DEL PREJUBILADO Y SU VALORACIÓN DEL FENÓMENO*

En los grupos los participantes son conscientes de que su estatus actual como prejubilados despierta opiniones encontradas en la sociedad, en la que parece haberse formado una cierta imagen muy positiva de la prejubilación, a la que se admira y envidia al mismo tiempo. Como señala uno de los participantes, «paradójicamente lo que ha calado en la opinión pública es que todo el mundo es un prejubilado de oro, que todo el mundo está encantado de la vida con su situación y que todo el mundo se ha ido voluntariamente» (G2). Pero la realidad no es tan agradable, y esto se desprende de las opiniones expresadas en los grupos de discusión. Flota en todos ellos la idea de falta de voluntariedad en el proceso (sobre esta cuestión nos extenderemos a continuación), siendo percibida más bien como una especie de lotería que les provoca sentimientos ambivalentes, en la que, como dice uno de los participantes, uno tiene la sensación de que «te ha tocado» (G2). Para algunos participantes, estar prejubilado y que ello fuese permitido por las adminis-

traciones era, en muchos sentidos, una situación incómoda y rechazable. Consideraban así una aberración el que por encima de una edad se prejubilase a todo el mundo de forma indiscriminada (G2). En su opinión, debería ser siempre voluntaria, ya que a su juicio una persona con cincuenta años de edad se encuentra en plena madurez y es todavía capaz de aportar muchas cosas en la empresa. Las mujeres participantes en los grupos hicieron alusión a que, en el caso de las mujeres, estas tienen además la vida más o menos resuelta a esa edad, ya que lo más engorroso de ciertas obligaciones familiares se ha dejado atrás (como por ejemplo el cuidado de los niños, ya que en muchos casos los hijos ya son adultos) y ciertos ritos de paso se han superado (como pagar la hipoteca del piso).

Una vez prejubilados, los participantes del grupo hicieron referencia a algo que aparece continuamente asociado a la imagen de su estatus: la calidad de vida. En su opinión, estar prejubilado puede significar un aumento de dicha calidad, fundamentalmente porque, como señala uno de los participantes, «tienes muchísimo más tiempo libre» (G3). No obstante, en los grupos también se ha enfatizado que dicha calidad depende también del nivel profesional del prejubilado y de las condiciones de su prejubilación, ya que en opinión de la mayoría, se nota claramente la disminución de los ingresos: como dice un participante, «no es lo mismo prejubilarse a partir de los 60 años, 62, 63 con un porcentaje del sueldo, como prejubilarse como se prejubilaban en banca» (G1). Casi todos los participantes reconocían que se pierde dinero, que un cierto tren de vida no se puede mantener (un participante lo indica muy gráficamente: «yo he tenido un determinado nivel y lo que me ha quedado es lo suficiente; no para llevar el ritmo de vida que llevaba, se me han acabado cambios de coche...» (G2), y que en ocasiones y si hay hijos todavía hay ciertos gastos que ya no se pueden asumir. Se hacen además frecuentes alusiones al impacto que la inflación tiene sobre unos ingresos que no dejan de ser los de un salario congelado en el tiempo, con lo que cada año se pierde poder adquisitivo.

En general, y frente a la imagen positiva de la que parece gozar el prejubilado, el afectado expe-

rimenta una gran frustración hacia su condición, pese a ocasionales referencias a que nunca han vivido mejor. Se buscan culpables de la situación, aunque es difícil acotarlos con exactitud. Así, uno de los principales blancos de sus confusas críticas son los sindicatos, a los que se acusa de debilidad, ingenuidad y de que «... tragan con lo que les ponen sobre la mesa» (G2). Incluso llegan a hacer diagnósticos sobre su debilidad, achacándola a que no cuentan con los jóvenes. En opinión de algunos de los participantes en los grupos, a los comités de empresa los gestores sólo les han contado la parte bonita y nada más, han negociado mal, e incluso «se lavaron las manos ahí también, tranquilamente. Todos» (G4). Respecto a la cuestión de cómo consideran que el fenómeno de la prejubilación se desarrollará en el futuro, los participantes de los grupos se mostraron muy escépticos. Veían difícil que este tipo de procesos pudieran utilizarse en las futuras generaciones, ya que no está claro quién va a pagarlas en el futuro: se pararán por falta de sostenibilidad de las mismas (por escasez de fondos en la Seguridad Social) y como resultado del fin de una política de sustitución de personal determinada, basada en deshacerse de los trabajadores más protegidos y con salarios más altos. Como señala un participante, «... en el momento en que consigan quitarse a las personas pues eso, que tienen ya unos derechos adquiridos, posiblemente el tema de las prejubilaciones se pare» (G4). En general, las previsiones de futuro son muy pesimistas, con referencias a una posible hecatombe futura.

#### CÓMO SE REALIZÓ LA PREJUBILACIÓN

Otra de las cuestiones clave que aparecieron en los discursos expresados en los grupos tenía que ver con la voluntariedad de la prejubilación. La prejubilación se consideraba desde la empresa como una opción voluntaria, pero desde el punto de vista de los afectados, las opciones con las que realmente contaban no eran tan abiertas. Para empezar, algunos tenían constancia, gracias a información sindical, de que sus puestos se iban a extinguir (G3). Además, en muchas otras ocasiones, los prejubilados afirman, de forma en muchas ocasiones categórica, que fueron obligados a firmar que la

prejubilación se hacía por deseo propio, amenazándoles con despidos discrecionales y otro tipo de chantajes si se negaban a aceptar el acuerdo. Uno de los participantes describe la siguiente situación: «... voluntariamente éramos nosotros los que pedíamos esa prejubilación, pero el que no la firmaba, el que se negaba, había presiones, y había presiones importantes; y como no sé si me habrás oído antes, en el caso de mi banco, había de vez en cuando algún despido. Algún despido, digamos discrecional» (G1). En el mismo grupo se cuenta una historia que describe bien la situación: «Yo me acuerdo el último, tienes una bronca con un cliente, con un cambio, en fin, a las tres menos diez, no sé qué pasó, que al día siguiente tenía una carta de despido. Era un despido improcedente, por supuesto, porque no tenía ningún motivo; era un apoderado de una oficina que llevaba 35 años en el banco... Ningún sentido tenía el despido [...] Pero qué generó eso? Pues generó un miedo en el conjunto de la plantilla. Claro, hay muchas maneras de presionar» (G1). Casi todos los afectados narran presiones, cómo se les llama individualmente al despacho del superior o del departamento de recursos humanos para inducirles a firmar el cese de actividad, obligándoles en el caso de que no se mostrasen muy convencidos. La narración de presiones para forzar al trabajador a la prejubilación es muy extensa en los diferentes grupos, llamando la atención sobre una característica de la prejubilación que, desde nuestro punto de vista, es esencial: *la falta de voluntariedad de la misma en la mayoría de los casos*.

Los participantes en los grupos de discusión dieron, a lo largo del desarrollo de los grupos, testimonios en torno a esta cuestión. Por ejemplo, se hace referencia a un detalle interesante, y es cómo las cartas de prejubilación son idénticas, lo que pondría en cuestión la intencionalidad del trabajador: como señala uno de ellos, «evidentemente, claro, nosotros firmamos una carta pidiendo la prejubilación, pero esa carta es la misma; es la misma el trabajador de Málaga, que el de Coruña, que el de Madrid, que el de Zaragoza, o sea que...» (G1). Se habla así de «elección relativa» (G2), y de cómo hay casos en los que algunos trabajadores que no

han querido prejubilarse han sufrido auténticos *via crucis*. Y es que hay profesionales que luchan por mantenerse hasta el final, en contra de los deseos de la organización, y pagan por ello: así, si tienen un puesto alto, les degradan, o son sometidos a una presión increíble y a una degradación laboral. Con esto nos referimos a eliminación de gratificaciones, encargo de tareas intelectualmente muy inferiores al puesto profesional ostentado, disminución radical de la carga de trabajo, pérdida de cargos y privilegios, desplazamientos a otros lugares (en algún caso, con cambios hasta de continente) y diversas prácticas de *mobbing*. Las narraciones sobre estas presiones y degradaciones están llenas de dramatismo: a cuadros medios del sector bancario los mandan a la ventanilla, o directamente condenar al empleado al ostracismo: «Yo conozco gente que han estado teniéndole en una mesa sin hacer nada en toda la mañana. Sin hacer nada, sin poder tener ni el periódico encima de la mesa ni ningún papel; o sea, simplemente estar así» (G1); «uno se cogió una depresión, otro no llegó a la depresión pero estaba en una mesa en un rincón, vacía de papeles y de todo...» (G4). Se hacen, en resumen, referencias a que al que se resiste «le hacen la vida imposible» y a que, en la última fase de la estancia laboral en la empresa, uno ya no puede aguantar más, terminado con la autoestima por los suelos. Por otro lado, hay múltiples referencias a los cambios sufridos en el entorno de trabajo, que han llevado a una mayor competitividad en el entorno de trabajo, más presiones y dificultades: el centro de trabajo se ha convertido en algunos lugares, paulatinamente, en una verdadera jungla: «la política era tan horrorosa, tan alejada de lo que era en un principio y todo eso, que es que era insufrible. O sea, insufrible, con lo cual yo aunque mi jubilación económicamente fue caótica, pero es que fue una liberación, o sea porque aquello era verdaderamente horrible» (G2).

Esta presión en el mundo laboral termina por conducir a muchos trabajadores a desear jubilarse, mencionando las condiciones de trabajo que existen en la actualidad, y que a juicio de muchos de los participantes son *horribles*. Se menciona que en la actualidad la competencia es salvaje, y den-

tro de las grandes organizaciones «las relaciones humanas se han perdido» (G4). Se están eliminando, de forma paulatina, los convenios y se ha intensificado la presión por parte de las empresas, que imponen condiciones de trabajo precarias y horarios leoninos (G3), lo que lleva a casos en que, en el sector bancario, se llegue a vender a los propios familiares una tarjeta para poder cumplir con los resultados exigidos: «No tiene sentido, yo qué sé, que venga mi cuñada, que trabaja en Caja Madrid, y me quiera colocar a mí una tarjeta. Digo: ‘Oye, de verdad, que estás hablando conmigo’; ‘No, por favor, es que tengo que ponerme... Es que tengo que colocar no sé qué’...» (G2). Está presión y los cambios en las condiciones de trabajo (punto importante al que volveremos a continuación) llevan a muchos a desear la prejubilación como salida a la presión y al desgaste emocional sufrido: «Venga, dónde hay que firmar, que me voy» (G2).

#### CAUSAS DE LA PREJUBILACIÓN

En la búsqueda de una explicación para las prejubilaciones dentro del discurso de los propios afectados, resulta interesante observar el papel que juegan los factores de carácter «macro», en particular las múltiples referencias que los participantes han hecho a la idea de la situación «inherente» al sector. No debemos olvidar que, en buena medida, las entidades bancarias han sido las principales usuarias del sistema de prejubilaciones, y durante las últimas dos décadas se han sucedido las fusiones y absorciones, favoreciendo el adelgazamiento de las plantillas. Como señala un participante, «...es que ha habido fusiones, absorciones, de todo... Y entonces pues era horroroso. O sea, las etapas que hemos pasado, horribles. Yo he pasado por cuatro bancos; te absorbían, con lo cual cambiabas absolutamente todo el sistema operativo, el sistema no sé cuántos» (G3). Asimismo, abundan las menciones a la tecnología y su impacto en la eliminación del trabajo: «...hace ya muchos años, hace 30 años en las sucursales del banco, los que somos los tres bancarios que estamos aquí, que las sucursales tenían 30 personas, y 40. [...] Y sin embargo las sucursales si tienen 10 personas ya son...» (G2). La globalización y la intensificación de la competen-

cia también ha influido, ya que, como señala uno de los participantes, «...evidentemente ahora se ha producido una situación de diez años aquí que ha sido la competencia internacional, que antes no existía prácticamente, se competía dentro... , por lo menos en España, no había multinacionales que salieran fuera, multinacionales, empresas españolas; las que había pues eran extranjeras que venían aquí. Entonces al abrirse los caminos, al abrirse los mercados, pues evidentemente es una situación nueva, una situación en la que nos ha tocado vivir esto» (G2).

Sin embargo, pese a estas referencias al contexto global de la economía, hay por parte de los participantes de los grupos un reconocimiento explícito de los beneficios que las prejubilaciones han supuesto para las grandes empresas. Así, un participante señala lo siguiente: «¿Qué significa? Que esas 43.000 personas que se han ido a la calle, el descenso del sueldo que experimentan les compensa de sobra, y las acciones han subido, porque otra cosa que tenemos que tener en cuenta es que eso de echar a la gente a la calle se traduce en que los accionistas de esta empresa es muy rentable, porque la producción por... , el número de líneas por empleado pues ha subido un montón; pues las acciones suben. O sea, en definitiva es un chollo. Las prejubilaciones son un chollo para la empresa», a lo que otro participante añade que «Y también para el Estado, ¿eh?» (G2). Hay numerosas referencias a la idea del chollo de las prejubilaciones para las grandes empresas (bancos, Telefónica), ya que apenas tienen coste alguno, les supone ahorro de nómina y contratan a alguien por menos dinero. En opinión de muchos de los participantes, las prejubilaciones suponen una «regulación de empleo encubierta», para ahorrar costes con la excusa de la liberalización de los diferentes sectores de la actividad económica llevadas adelante por los diferentes gobiernos en las últimas décadas. Esta situación genera rechazo y frustración por parte de los afectados: como uno de ellos expresa muy gráficamente, «que el Estado consienta hacer regulación de empleo a empresas que tienen beneficios billonarios, me parece... » (G3).

Los participantes en las reuniones en las reuniones describen esta regulación de empleo como una

progresiva sustitución del personal antiguo y con convenios favorables, por trabajadores jóvenes y laboralmente desprotegidos. Uno de los participantes indica que «hoy en día yo considero que la experiencia no se valora; se valora juventud, proyección y ganas de trabajar, y si hay un máster por ahí por medio pues más todavía [...] incluso si uno se pone a ojear los periódicos los domingos las ofertas de trabajo, a partir de los 35 ya muchos sitios te cortan el paso; pero vamos a poner que a partir de los 40 cualquiera de nosotros si nos quedásemos sin trabajo, yo creo que tendríamos serias dificultades para encontrar algo de la misma cualificación que estamos desempeñando actualmente» (G1). Esta situación ha provocado que, en los diferentes grupos, se haya generado un debate sobre el rendimiento laboral y lo que aportan los jóvenes y los trabajadores maduros. En dicho debate, muy animado, se han confrontado la cuestión de la experiencia frente al empuje de los jóvenes. Uno de los participantes señala cómo esa experiencia los jóvenes «pues no la tienen, y la verdad no es que esté en contra de los jóvenes, pero es que los sacas, como digo yo, los sacan del ordenador y no saben [...] yo muchas veces lo digo: 'Estáis mejor preparados que yo, pero lo mochuelos me los llevo yo'» (G1). No obstante, el trabajador prejubilado reconoce en general que su rendimiento es en ocasiones inferior (por falta de adaptación a los nuevos entornos de trabajo), que los jóvenes son el futuro (son ambiciosos y están mucho mejor preparados, con licenciaturas, idiomas y demás) y que muchos empleados mayores sufren de «vicios de funcionamiento» (G2).

Otra causa a la los grupos hacen referencia, es el ahorro de costes de mano de obra, dentro de un diagnóstico compartido según el cual «Nos han prejubilado a nosotros para abaratar los salarios» (G3). Como señala otro participante: «nos han echado a la calle por los contratos que teníamos, porque los que tienen ahora son contratos basura, y están las 24 horas del día» (G4). Ya que se comparte la visión de una generación de jóvenes sometidos a condiciones crecientes de degradación laboral es compartida por todos los participantes, como resultado no sólo de sus experiencias laborales, sino como testigos de la incorporación al mercado laboral de sus hijos. Se hace

referencia a su disciplinamiento como trabajadores («Le exigen mucho más y no protestan, porque... Porque en cuanto protesten, a la calle», G2). Se hacen alusiones a la dura competencia por obtener un trabajo, con menciones a la lista de espera, a la cola que hay de gente esperando para trabajar en el mismo puesto, a que los echan si no trabajan mucho, a que trabajan de 9 a 9, a que duermen en la empresa. Esa explotación es consentida por los jóvenes como rito de paso de futuras oportunidades: «esa gente joven a lo mejor a los tres años de estar ahí sí le importa, pero al principio a lo mejor no le importa estar de 9 a 9; o quedarse a dormir en Boadilla» (G3).

#### LOS CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

En el discurso de los grupos se han podido rastrear un conjunto de referencias relacionadas con los cambios que, en la visión de los participantes, han ido sucediéndose en el mundo del trabajo. Su diagnóstico se ha relacionado, en general, con una idea de degradación del mundo laboral. Por ejemplo, abundan las alusiones a la desaparición paulatina de las perspectivas profesionales, como resultado del abandono de la idea de carrera profesional y la degradación de los puestos de trabajo: como señala un participante, «parece que las condiciones de trabajo ahora son mucho peor, son muy malas, y van a seguir así mucho tiempo» (G4). Hay una visión compartida de un cambio drástico en la cultura del trabajo, resultado en buena medida de la mayor competitividad internacional y de la apertura de los mercados: antes la empresa exigía menos y se pagaban las horas extras, pero recientemente la carga de trabajo se ha intensificado y se hacen horas extras sin remuneración. Se alude asimismo a que muchas otras cosas han cambiado (otros cambios sociales, como la familia, los vecinos, etc.) que denotan la hegemonía de una nueva cultura más individualista y consumista. En las empresas, estos cambios también han tenido lugar, abandonándose una cierta cultura paternalista (que las mujeres de los grupos criticaban mucho) a favor de una política de recursos humanos más agresiva y centrada en la rentabilidad.

Los prejubilados presentan una imagen de sí mismos como pertenecientes a una generación que contaba no sólo con una ética del trabajo sino

con capacidad de pelear frente a las injusticias del mundo. En este discurso, en el que se hace referencia explícita a la (falta de) responsabilidad de los jóvenes, se mezclan tanto referencias a la moralización en el trabajo (con referencias a la pérdida de calidad del servicio al cliente) con acusaciones directas de conformismo. Este diálogo (G4) es prueba de esto último:

- Entonces, ¿por qué van a pelear? No pueden. ¿La gente joven puede pelear?
- (...)
- Es que a lo mejor teníamos que haber empezado nosotros a pelear ya antes.
- Claro.
- No, no, no; ellos. Ellos son los que se tienen que levantar. Levantar y coger y decir: «No, señor, así no podemos trabajar».

La idea general es que los jóvenes se implican menos en el trabajo ya que no saben lo que van a durar, y asumen todo dentro de una actitud, por lo general, pasiva. Frente a esta indolencia de una parte de la juventud (que reconocen como consecuencia de las malas condiciones de trabajo), también hacen referencia a otro grupo de jóvenes, que se encuentran en puestos de responsabilidad y que están muy preparados y comprometidos con el trabajo. Aquí la percepción es la contraria: «Estos chicos jóvenes que entran no solamente que no tienen experiencia y que no saben, sino que encima, pero que encima mandan, encima mandan y encima quieren someter a los demás, y encima quieren humillarte» (G4).

La percepción general de las condiciones de trabajo de los jóvenes, de la que en muchos casos son testigos por sus propios hijos o sobrinos, es muy negativa. Pese a estar «preparadísimos», estos jóvenes sufren la precariedad laboral, con sueldos bajísimos, no cuentan con dinero para poder acceder a una vivienda en propiedad o están asfixiados por las hipotecas, y no tienen tiempo para nada, ni para ir al cine. Uno de los participantes lo comenta así: «mi hijo tiene 29 años... y está preparadísimo, que un montón de cosas, pues muy precario. O sea, ahora medianamente está en una empresa bien, pero en empresas pues con contratos horribles, que se desespera; unos sueldos,

bueno, pues no maravillosísimos. O sea, plantearse comprar un piso es complicado, y siempre con el miedo de que bueno, tiene que aguantar porque aquello se le... Muy complicado y muy difícil» (G3). Observan que los jóvenes no tienen derechos, que están asfixiados de ocho a ocho y que tienen sueldos míseros: tienen más preparación pero no tienen experiencia, con lo que echan muchas horas y acaban quemándose. Esta situación, de acuerdo con los participantes, es el resultado de la sustitución de fuerza de trabajo con experiencia y buena remuneración por jóvenes más baratos y sin experiencia, lo que repercute en el deterioro del servicio (si bien en los grupos se discute si ello es debido a la falta de preparación de los jóvenes o a la presión por parte de la empresa).

Finalmente, podemos decir que bajo estas descripciones, circula un discurso sobre el cambio de valores que habría tenido lugar en el mundo del trabajo (que algunos apuntaron a la influencia de la cultura empresarial estadounidense). En la actualidad, la rentabilidad se ha impuesto por encima de todo, eliminando la seguridad en el trabajo y facilitando una rápida amortización de los puestos de trabajo para mejorar los beneficios. En las empresas ya no se valora al trabajador y, del mismo modo que la precariedad laboral se ha cebado con los jóvenes, a los trabajadores mayores se los ha prejubilado para eliminar gastos. A la gente se la ha jubilado cuando tenía la posibilidad de hacerse jefe, con la decepción correspondiente: como se expresa amargamente por alguno de los participantes, «ellos han jugado ahí con todos nosotros de una manera... vamos, o sea, nefasta, nefasta» (G4). Y frente a esta situación, el gobierno no ha sido capaz de pararle los pies a las grandes empresas, ni tampoco la propia sociedad española.

#### **CONCLUSIÓN. UN DISCURSO CONTRADICTORIO PARA UNA IDENTIDAD AMBIVALENTE: LA VIDA DESPUÉS DE LA PREJUBILACIÓN**

«Sigo sin entender que una persona con 50 años no valga para trabajar» (G4).

Tras un recorrido por el discurso sobre las causas de la prejubilación y el contexto que las rodea, la

conclusión preliminar del análisis supone aproximarnos a las consecuencias que el proceso de prejubilación tenía sobre el afectado en lo relativo a su nueva condición e identidad social y a su reorganización de la vida cotidiana. Por ello, las preguntas que se les dirigieron no sólo tenían que ver con las salidas laborales ante la prejubilación, sino en general sobre qué actividades se realizan cuando uno se prejubilado. Y frente al mito del prejubilado feliz al que se aludió anteriormente, las respuestas de los participantes sirvieron para descubrir una realidad bastante más amarga que la vigente en buena parte de los discursos oficiales e informales.

Por una parte, lo que quedaba claro desde un primer momento era que el abandono del lugar de trabajo (en el que, no olvidemos, existen *relaciones sociales*) provoca en muchas ocasiones sentimientos de pérdida, soledad y depresión, fruto en buena medida de la desarticulación de horarios y ritmos. Como señalaba uno de los participantes, «los prejubilados es... son unas personas en terreno de nadie» (G3). La vuelta a casa supone tiempo libre pero exige un período de adaptación duro. Se alude siempre a la cuestión de las depresiones: «Conozco a cantidad de gente que ha cogido unas depresiones...» (G1). Señalan asimismo que la depresión no la padecen al principio, sino tras una etapa de adaptación a la nueva situación laboral: «te viene un poco el bajón, porque al principio estás como que... tomándote conciencia de que estás... pues yo creo que pues eso, vacaciones seguidas...» (G4). En uno de los grupos, las mujeres hicieron muchas referencias a que «la casa te come» (G2), aunque especificaron que creían que los hombres lo pasan mucho peor. No obstante, también se reconoce que hay gente que lo ha llevado muy bien. Además reconocen que ahora pueden dedicar el tiempo a hacer cosas que no habrían podido realizar de seguir trabajando, pero también tienen claro que, al menos en el caso de algunas de las participantes, hubieran preferido tenerlo en otro momento vital: «Y si piensas un poco en que la vida es muy corta, si no has disfrutado nada estás engañado» (G2).

La mayoría de los participantes ponían de manifiesto su relación ambivalente con el puesto de

trabajo: por una parte, muchos afirmaban con rotundidad que no volverían nunca («No quiero ir a trabajar pero porque tengo mi tiempo ya... Lo tengo organizado. Hago cosas, o sea...» (G4)), pero al mismo tiempo lo echan de menos, incluso confiesan que le tenían cariño. Echan de menos el día a día con los compañeros, entre los que se encontraban algunos buenos amigos, sin embargo los cambios en el entorno laboral hacen imposible pensar en el regreso: «la empresa que yo dejé no existe; es otra» (G4). En general, existen diferentes maneras de tomarse la prejubilación, dentro de una tensión constante entre el deseo de volver al trabajo y el poder disfrutar del ocio en un contexto en el que existen numerosas posibilidades. La necesidad de sentirse útil parece ser, al final, una causa que justifica la necesidad de volver al trabajo.

Al ser interrogados por sus actividades cotidianas tras la prejubilación, junto a la variedad de quehaceres personales, en varias ocasiones se hacía alusión al aburrimiento, y al hecho de que las responsabilidades cotidianas no desaparecían por completo. Como afirmaba uno de los presentes, «... tampoco me siento totalmente liberado, porque claro hay el trabajo en casa, con las cosas de la casa, y yo vivo con un hijo, mi mujer, tal... O sea, que es que tampoco puedes cogerte un barco e irte a navegar» (G2). Y al mismo tiempo, aunque muchos afirman que les gustaría permanecer activos laboralmente, tras haberse adaptado a la nueva situación les cuesta más: «personalmente ahora mismo, o sea, estoy ya muy cómoda; tengo mi tiempo muy organizado y tengo mi tiempo ya..., ya tengo dedicación» (G4). Todos coinciden en que esa fase de adaptación lleva un tiempo, pero que una vez que consiguen adaptarse y organizar su tiempo, ya no desean volver, aunque echen de menos el sueldo y las relaciones con el resto de los compañeros. Por otra parte, señalan las dificultades para poder seguir desempeñando una labor profesional desde el estatus de prejubilado: «en nuestro sector es que no podemos ejercer;

primero no podemos trabajar como autónomos bajo ningún concepto» (G3), a lo que se suman los límites en el número de horas que se pueden realizar, etc.

En resumen, en el discurso de los prejubilados se mezclan de forma continua dos cuestiones: por una parte, la frustración, rabia e impotencia que sienten por haber sido apartados de su trabajo. Sufren porque no se sienten útiles y el ego sufre mucho ante la tristeza que genera la imposibilidad de cumplir con las ambiciones. Uno de ellos lo explica así: «hay que tener en cuenta que nosotros pertenecemos una generación, porque todos somos más o menos de la misma edad, en la que empezamos a trabajar pues entre los 14 y los 16 años, con lo cual salíamos del colegio y empezábamos a trabajar, y bueno, pues hemos..., ha sido nuestra vida durante mucho tiempo. Evidentemente ha sido un choque; nosotros nadie pensábamos en que a los cincuenta y pocos años íbamos a estar en la situación en la que estábamos...» (G2). Aunque se haya superado esa primera fase de dolor ante la desvalorización personal y se sientan bien consigo mismos, se sigue reconociendo que hubieran preferido elegir cuándo prejubilarse. Por otra parte, se mantiene un discurso de reafirmación, el de «yo estoy muy bien»,<sup>4</sup> adaptado al tópico de los prejubilados felices, aunque siempre con una nota de preocupación en relación al contexto general del fenómeno: «por mis circunstancias personales estoy contenta, porque seguí dando clase en la universidad, seguí atendiendo pacientes..., y prefiero libertad a todo lo demás, pero comprendo que..., me parece que las prejubilaciones son un problema serio para España» (G3). En definitiva, *es un discurso muy contradictorio*, coherente con una situación ambigua, cargada de pros y de contras que se discuten a lo largo de todas las dinámicas, y que ejemplifica otra más de las paradojas y ambivalencias que atraviesan la condición del trabajo actual, marcada sin duda alguna por la idea de crisis.

<sup>4</sup> En el sentido de una disonancia cognitiva, en la línea de la teoría de George Akerlof (1970), por la que los prejubilados percibirían su situación mejor de lo que objetivamente es, pues desconocen una parte de la información relacionada con las condiciones reales del mercado de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- AKERLOF, G. (1970). «The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism». *The Quarterly Journal of Economics*, 84 (3): 488-500.
- ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2009). «De la norma de consumo al consumo sin norma: precariedad laboral, especulación inmobiliaria y nuevas formas de consumo en España», en José Félix Tezanos (ed.), *Juventud y exclusión social: décimo foro sobre tendencias sociales*, Madrid, Editorial Sistema: 103-136.
- ALONSO, L. E., PÉREZ ORTIZ, L. (2003). «Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra sobre Seguridad Social: 115-149.
- CACHÓN, L. (2009). *La «España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración»*, Barcelona, Anthropos.
- CASEY, B. (1992). «Redundancy and early retirement - the interaction of public and private policy in Britain, Germany and the USA», *British Journal of Industrial Relations*, 30 (3): 425-443.
- CEREZO, E., TOPA, G. (2008). «La prejubilación en los miembros de alta dirección de las organizaciones: un análisis cualitativo», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3): 389-416.
- GES (2000). *Vida laboral y prejubilaciones*, Informes del Consejo Económico y Social, nº 2, Madrid.
- COLECTIVO IOÉ (2003). *Inmigración y ciudadanía. España en el contexto de las migraciones internacionales*, Madrid, Fundamentos.
- DAHL, S. A., NILSEN, O. A., VAAGE, K. (2003). «Gender differences in early retirement behaviour», *European Sociological Review*, 19 (2): 179-198.
- FERNÁNDEZ, J. J., CREGO, A., ALCOVER, C. M. (2008). «Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida postlaboral: análisis exploratorio en una muestra de prejubilados españoles», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3): 417-439.
- GARCÍA GARCÍA, J. L. (2006). «La construcción discursiva de la mala fama de la prejubilación entre los mineros. Imágenes de rechazo y hechos del contexto social», *Revista de Antropología Social*, 15: 63-84.
- GUILLEMARD, A.-M. (2002). «L'Europe continentale face à la retraite anticipée. Barrières institutionnelles et innovations en matière de réforme», *Revue Française De Sociologie*, 43 (2): 333-368.
- HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, G. (2009). «Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (2): 63-81.
- LÓPEZ CALLE, P., CASTILLO, J. J. (2004). *Los hijos de las reformas laborales*. Madrid, UGT-Madrid.
- MIRKIN, B. A. (1987). «Early retirement as a labor force policy - an international overview», *Monthly Labor Review*, 110 (3): 19-33.
- RIERA, J. M. (1999). *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*, Madrid, Pirámide.
- SANTOS, A. (2005). «Las políticas de empleo en tiempos de flexibilidad», *Arxius de Ciències Socials*, 12/13: 169-177.
- SANTOS, A. (2006). «'Generación flexible': Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24 (2): 63-84.
- SUSO, A. (2006). «La relación con el empleo de los trabajadores mayores», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24 (2): 129-147.
- SUSO, A., ZUBERO, I. (2002). «Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores», *Sociología del Trabajo*, 46: 19-44.
- VELASCO JUEZ, V. I. (2006). «Consecuencias personales en la ruptura de la vida laboral. El caso de Telefónica», *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, 1 (3): 465-486.
- VICKERSTAFF S., COX J. (2005). «Retirement and risk: the individualisation of retirement experiences?», *Sociological Review*, 53 (1): 77-95.

