



TIEMPO DE ESPERA EN LAS FRONTERAS  
DEL MERCADO LABORAL: NUEVOS  
AGENTES SOCIALES EN EL  
ESPACIO SOCIAL

Susana Castillo, Marie José Devillard  
(Coordinadoras)

11

# **NUEVAS IDENTIDADES SOCIALES: MÁS ALLÁ DEL MERCADO LABORAL Y MÁS ACÁ DE LA JUBILACIÓN**

PAULINA OSORIO PARRAGUEZ

Universidad de Chile

## **INTRODUCCIÓN**

La presente ponencia se enmarca dentro de lo que son los estudios socioculturales de la vejez y el envejecimiento. En este contexto, su objetivo principal es dar a conocer las características de la jubilación anticipada en las últimas décadas en las sociedades industrializadas, principalmente de la prejubilación, en la experiencia y vivencia de los trabajadores y trabajadoras mayores y sus implicaciones en la (re) construcción y (re) significación de la vejez y el ciclo vital. Estos procesos son los que se han analizado en una investigación de tesis doctoral en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y posterior investigación postdoctoral, en América Latina. Al analizar la vejez se analizan las relaciones sociales y la relación entre individuo y sociedad, y las instituciones, como la de la jubilación y su relación con el mercado de trabajo y su influencia en la vida de las personas. En la actualidad se observa que la salida del mercado de trabajo se produce cada vez de forma más prematura, y se distancia de la edad oficial para la pensión de jubilación. En general, los empleadores consideran que la edad es un factor importante a la hora de reclutar a su equipo, entre los cuales, consideran “demasiado viejo” a un trabajador cuando ya tiene 40 años. Mientras la población activa envejece, la participación de los trabajadores y trabajadoras mayores en el mercado laboral se reduce y la edad de jubilación se adelanta por medio de la prejubilación como una nueva forma de retiro definitivo. Uno de los cambios más importantes en la política actual es justamente el hecho de que la jubilación temprana es una realidad que tiene lugar en algunos países en los cuales la expectativa de vida se ha alargado considerablemente. Esa es la nueva paradoja.

Entonces esta combinación de jubilación temprana y mayor esperanza de vida se traduce en un mayor tiempo de inactividad, laboralmente hablando.

Junto con la institución social de la jubilación, los 65 años marcan la entrada hacia la tercera edad y el reconocimiento social como persona mayor. La tercera edad y su identidad individual muchas veces emergen desde las bases de una vida laboral anterior y una situación de bienestar estable. Por lo tanto, cuando los límites de edad para la jubilación se ven trastocados ¿qué ocurre con la vejez? ¿Qué ocurre con esos trabajadores mayores que aún no tienen 65 años pero que ya han terminado su relación con el mercado de trabajo? Tendríamos que replantearnos la pregunta por la vejez y el proceso de envejecimiento. Yo me la planteé a lo largo de la investigación, y busqué respuestas en la construcción que los propios individuos y trabajadores mayores hacen de sus trayectorias laborales y salida temprana del mercado de trabajo.

## **1. METODOLOGÍA**

Para el análisis de esta temática resulta interesante la dualidad entre dos épocas cuyo puente es la memoria y lo vivido por los/as trabajadores/as mayores (pre) jubilados. Se accede a esa memoria por medio de sus relatos de vida tanto laborales como de salida y post-laboral o de prejubilación que reconstruyen un proceso de cambio marcado por la crisis de un modelo industrial de producción, económico-social y de un estado de bienestar. La investigación se caracteriza por la aplicación de una metodología cualitativa, con la utilización de la técnica de entrevistas en profundidad y grupales, y la realización de entrevistas biográficas a 16 informantes, que finalmente se tradujeron en 10 relatos de vida y trayectorias laboral de 7 varones y 3 mujeres, elegidos bajo la siguiente base tipológica: considerando el género, el origen geográfico, el tipo de retiro, el sector de la economía en el que han desarrollado su actividad laboral, la actividad desempeñada y si se tenía o no personal a cargo.

## **2. TRANSICIONES VITALES, TRANSICIONES LABORALES**

La salida anticipada del mercado de trabajo es un fenómeno cada vez más frecuente y que conlleva una redefinición de la relación de los/as trabajadores/as mayores con el mercado laboral, con la jubilación y con su propio proceso de envejecimiento. Las identidades basadas en el trabajo están siendo substituidas por el ocio, cuidados, voluntariado y actividades afines, por la creación de una nueva etapa en el ciclo vital: más allá de la salida del trabajo pero más acá de la vejez. La característica más significativa de esta transición es que se trata de una transición desinstitucionalizada, compleja y que conlleva una negociación constante con diversos ámbitos del ciclo vital, tales como los cambios personales, cambios en el empleo, en los ingresos, en las relaciones familiares, sociales y de cuidados. Asimismo, nuevas formas y mecanismos de protección social, tanto públicos como privados, comienzan a adquirir importancia para la transición entre el trabajo remunerado y la jubilación. Los seguros de vida, las rentas vitalicias, los sistemas de pensiones que ofrecen las entidades financieras han transformado la jubilación en un producto de consumo. Puede cuestionarse si es un derecho que se consume o que se ejerce. El desarrollo del sistema capitalista ha llegado muy lejos y la jubilación acaba siendo una mercancía.

Los/as trabajadores/as mayores son un recurso humano que el mercado laboral despilfarra por medio de los procesos de prejubilación. Del análisis realizado se desprende que si el mercado laboral y las empresas dieran a los trabajadores y trabajadoras de 50 y más años, el reconocimiento y el lugar que se merecen, de acuerdo a su experiencia y conocimientos dentro de sus empresas y lugares de trabajo, muchos hombres y mujeres no optarían tan fácilmente por la salida temprana; a no ser que los motiven razones de salud o familiares. La ideología laboral imperante en el actual sistema discrepa de la cultura de trabajo en que se socializaron y desarrollaron su actividad los trabajadores y trabajadoras mayores. En el último tiempo se ha estado promoviendo, y el mercado de trabajo ha ido gestando, una cultura laboral con la cual los/as trabajadores/as mayores no logran identificarse ni buscan asimilarla. Es una cultura del trabajo con otros códigos, fines y formas de hacer. Es una cultura en la cual las relaciones interpersonales y el lugar de

trabajo son diferentes: “Ahora, en este momento, se está comerciando si coges a mayores de 45 años, al empresario le pagan por eso. Pero en aquellos años, no. En aquellos años si se cogía a un chaval joven, el mayor no iba a aceptar las cosas que aceptaba el chico joven. Los mayores, nos acostumbramos a una forma de trabajo y a unos sueldos”, afirma uno de los entrevistados.

### **3. LA PREJUBILACIÓN**

#### **3.1. Características sociales**

Estructuralmente en el tema de las prejubilaciones es posible identificar dos periodos claramente diferenciados por sus causas macroestructurales y por sus principales motivaciones socio individuales de salida prematura. El primero de ellos corresponde al periodo de crisis de la industria siderúrgica y naval -entre otras- en Europa, España y País Vasco que se tradujo en un duro proceso de reconversión y reestructuración industrial que significó la salida definitiva de cientos de trabajadores y trabajadoras del mercado de trabajo antes de los 65 años por la vía de la prejubilación. El análisis de las trayectorias y el final de las historias laborales nos muestra el final de una sociedad industrial y con ella, el final y paulatino proceso de extinción del dominio de determinadas habilidades laborales y oficios industriales (tornero, maquinista, ajustador y tantos otros), que de hecho ya no hay en el País Vasco. Ellos desaparecieron con la reconversión industrial y se despidieron de la industria en el proceso de prejubilación masiva. El segundo periodo identificado corresponde a las prejubilaciones más recientes del sector servicios, bancario y telecomunicaciones entre otros. Este último marca una diferencia con el anterior, pues los actuales y continuos planes de prejubilación de las empresas privadas y multinacionales conllevan conflictos laborales asociados a ellos, donde siempre una de las salidas al conflicto termina siendo las prejubilaciones de los trabajadores y trabajadoras de edad.

#### **3.2. Identidades en proceso**

Al acercarnos al colectivo de personas mayores prejubiladas, no queda claro la autodefinición. A lo largo de sus discursos utilizan

indistintamente la voz prejubilado y jubilado, incluso la de trabajadores pasivos al referirse a ellos mismos. Saben lo que no son, pero no logran delimitar el qué son. Pareciera ser que muchas veces la identidad de las personas mayores está fuertemente marcada por la percepción de la pensión de jubilación, pues comienzan a sentirse “viejos/as” después de los 65 años, cuando ya comienzan a percibir la pensión de la Seguridad Social. Sencillamente un prejubilado y un jubilado no son lo mismo. El sentimiento que genera en cada uno de ellos la salida del mercado de trabajo es diferente. Aunque el jubilado esté en desacuerdo con su salida del mercado de trabajo, el carácter institucional o de institución social de la jubilación hace que esa realidad sea diferente a la de un prejubilado. En este último se manifiesta con mayor fuerza el sentimiento de privación de un derecho, del derecho al trabajo. Luego, en la etapa post-laboral, lo que se empieza a pensar en términos de derechos ya no es el trabajo, sino el derecho a la pensión de jubilación íntegra. Los años trabajados son muchos, así pues su derecho como trabajadores y trabajadoras mayores es la jubilación, su pensión.

En muchos casos se está conforme con los resultados obtenidos, sin embargo, la prejubilación como fenómeno sociolaboral es de lleno rechazada. Los actos de habla utilizados para referirse a ella dejan ver que se la concibe principalmente como una realidad que traspasa todas las normas y valores de un orden social dado en todos sus niveles: legales (“era un crimen”), religiosos (“es un pecado mortal”), humanos (“esas prejubilaciones salvajes”), ideológicos (“es una cosa surrealista del todo”), “es una barbaridad lo de las prejubilaciones”; “está anulando la vida, le han truncado la vida”.

Significativo resulta también que cuando las personas prejubiladas se refieren a su retiro prematuro las expresiones que utilizan son “marcharse para casa; nos echaron para casa; Gutiérrez pa’ casa; nos fuimos pa’ casita”. El espacio “casa” es muy potente, pues cuando ya te vas para casa ya no hay vuelta atrás, laboralmente hablando. Por el contrario, actos de habla tales como “echar a la calle; si echas a los jóvenes cuántos años a la calle; o te marchas o te vas a la calle” tienen una connotación diferente, los jóvenes se van a la “calle” porque son parados. Si te echan para la “calle” eres un desempleado, o sea, el hecho de permanecer –metafóricamente- en el espacio

público “calle” significa que ese trabajador o trabajadora tiene la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral, de hecho aún está visible. Estar en “casa” es estar en otro espacio, no se pertenece más al espacio público (laboralmente hablando) ni se es visible y reconocido por el mercado de trabajo como un potencial recurso laboral.

El análisis de la experiencia de la prejubilación y su transición, muestra que la jubilación más que un evento, es un proceso que puede ser prolongado y difícil. A pesar de que se ha comenzado a trabajar muy joven el momento más importante y pleno en la carrera laboral se encuentra en la edad madura, sobre los 45 ó 50 años de edad. Así lo expresan dos trabajadores prejubilados: “Tus conocimientos teóricos acompañados de la experiencia de toda una vida de trabajo, hace que entre los 55 años hasta el momento de marchar te encuentras en la plenitud, en un momento óptimo en tu trabajo”; “Precisamente una persona con 55, 56 años, con una experiencia laboral de treinta y tantos años es cuando más puede aportar muchas cosas a la empresa”. La historia laboral es muy larga para los trabajadores y trabajadoras mayores, para la mayoría casi toda la vida. Por lo tanto, dejar el trabajo, retirarse definitivamente del mercado laboral, por la vía que sea, es comenzar una nueva vida, abrir un nuevo capítulo dentro de su historia personal, familiar y social.

### **3.3. Una nueva etapa dentro del ciclo vital**

Todas las etapas de la vida son percibidas por quienes las experimentan, en términos tanto positivos como negativos. La prejubilación se presenta a los/as trabajadores/as mayores como una puerta que se abre hacia una etapa diferente y desconocida. No se sienten viejos ni viejas. Resulta interesante observar como la mayoría de las personas entrevistadas muestran una actitud positiva hacia la etapa que están viviendo, dándole sentido por medio de rutinas diarias, actividades, la búsqueda de relaciones interpersonales y la ocupación de su tiempo en cosas importantes para ellos/as y que les proporcionan satisfacción. El orden y tener clara y delimitada una rutina parecen marcar la pauta del quehacer post-laboral. Siempre

que la actividad laboral, social, pública y política ha estado presente en sus vidas, las personas mayores adquieren un compromiso y buscan responder de forma eficiente, compatibilizando actividades y responsabilidades. Saben que ya se han retirado a casa, pero no por eso dejan de interactuar con otras personas en el espacio público.

Las historias de vida de estos hombres y mujeres muestran que la persona mayor construyó y experimentó una sociedad, y ahora vive otra.

Vive activamente en una sociedad cargada de potencialidades. La búsqueda de solución a sus problemas y necesidades no es sólo inmediata, buscan prolongarla en el tiempo en una visión de futuro que extiende el ciclo vital. En las personas mayores se conjuga el pasado, el presente y el futuro. Ellos vivieron y experimentaron en primera persona el pasado. El pasado está en ellos y a la vez viven y construyen día a día un presente lleno de actividades y relaciones intra e intergeneracionales. Sin embargo, no sólo llevan consigo el pasado, sino que el futuro es algo que da sentido a lo que hicieron y, sobre todo a lo que hacen. Poseen una visión del futuro como una realidad: este ya no es algo inexistente o inalcanzable; es cada vez más extenso. El tiempo es algo con lo que cuentan, no sólo en el presente, sino también en el después. Esto posibilita proyectarse como persona y como miembro de la sociedad, pues acumulan experiencia, conocimiento y expectativas para el futuro, sin perder el contacto con el mundo y con otros como ellos.

Al margen de toda proyección demográfica, ellos sienten que la vida se les alarga y que su expectativa de vivir más años crece subjetiva y objetivamente. En términos individuales ellos y ellas llenan de vida sus años y se sienten llenos de ella, sin desconocer las limitaciones propias de su edad. Al cruzar y dejar definitivamente los límites de la fábrica, la empresa o del que ha sido su lugar de trabajo, sienten que todavía les queda mucho por hacer, para ellos y para otros. Añadir años a la vida –por medio de añadir más años a la post-jubilación– cambia la percepción del propio curso vital en estos “jubilados/as jóvenes”. De esta forma la vida adulta hacia la madurez y la vejez constituye un verdadero proyecto de vida, un horizonte cargado de significaciones familiares, de tiempo libre, de desarrollo personal, de



amistades, relaciones sociales y reencuentro con el entorno social urbano.

#### **4. GÉNERO Y JUBILACIÓN**

Este nuevo grupo o categoría social de prejubilados/as vive una constante búsqueda de generación de espacios de identidad, ya sean reivindicativos o cotidianos. Estos últimos en un reencuentro con los espacios urbanos, con la ciudad en caminatas, paseos, salidas y en un reencuentro (o algo más) con el espacio doméstico, y sobre todo con el cónyuge. Comienzan a aprender a compartir el espacio doméstico trascendiendo muchas veces los límites de roles y de género.

A lo largo de los discursos de los entrevistados se constata que al hablar de trabajo y edad el tema se masculiniza y la mujer muchas veces queda fuera. No se la concibe como trabajadora mayor. Si bien se sabe que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo, al hablar de personas mayores, prácticamente no aparece ni conceptual ni pragmáticamente.

##### **4.1. El trabajo. Diferencias de género**

Al marcar algunas diferencias de género entre trabajadoras y trabajadores y su relación con la familia y el trabajo, se observa que la capacidad para desarrollar un trabajo y hacerlo bien, en las mujeres convive con el hecho de que han sido socializadas para que su proyecto de vida sea subsidiario del proyecto de la vida de otros, maridos, padres o hijos. Así, cuando la mujer trasciende la esfera de lo privado y se incorpora a una actividad laboral profesional, va construyendo su cotidianeidad con ambos elementos, el familiar y el laboral. En el caso de ellas esto resulta más complejo, puesto que su participación en el mercado de trabajo se experimenta junto a una serie de otras actividades y roles sociales. Su actividad laboral y desempeño profesional conviven –unas veces de forma más armónica que otras- con una multiplicidad de roles que van adquiriendo –más que perdiendo- a lo largo del ciclo vital. Dentro de este contexto la participación de las mujeres en el mercado de trabajo suele estar

marcada por discontinuidades e interrupciones, sobre todo por ser proveedoras de cuidados en escenarios distintos al laboral.

La mujer tiende a organizar su vida laboral en una relación muy directa, casi dependiente, de su vida familiar. Sobre todo en cuanto al tema de los hijos. Se busca cercanía, atención, no perder el control sobre esa parte de su vida doméstica. Pero siempre priorizando su actividad laboral. En la mujer, integrarse al trabajo es integrarse al mundo -en un sentido muchísimo más amplio que en el caso de los varones, donde su presencia en la esfera pública es histórica-. Las historias de vida y los relatos biográficos de las trayectorias laborales de las mujeres nos permiten acceder a una realidad prístina de cambio social en la participación en la fuerza de trabajo manual e intelectual de las mujeres. La opción laboral de muchas trabajadoras mayores generaron en su época una serie de fisuras y quiebres en la tradición, dando paso así al cambio sociocultural.

Ser trabajadora y llevar una vida laboral satisfactoria, aporta independencia económica, emocional y social. Si bien el hogar y la familia siempre están presentes en su vida, esta no se guía ni se estructura en base a ellos, como un añadido de la vida de otros. La mujer siente que tiene su propia vida. Por medio de su integración al mundo laboral la mujer se siente partícipe y artífice del mundo social. Al desaparecer uno -sea por la vía anticipada o por la jubilación a los 65 años- queda un vacío. Y si bien se continúa desempeñando el rol hogareño, éste ya no es suficiente. Si bien hay un acercamiento objetivo al entorno familiar, la casa (tanto en varones como en mujeres) puede llegar a ser una encerrona. La casa es un espacio de re-encuentro familiar pero no es un espacio que ocupe el significado que dan a su vida cotidiana post-laboral. La vida para ellos y ellas está fuera, en el espacio público, en la participación social sea en el bar, en el monte, en la asociación. Las mujeres también reconocen que trabajar es existir socialmente, por lo tanto ellas también refuerzan la idea de que estar en casa es desaparecer, archivarse y dejar de existir. Las personas mayores entrevistadas no quieren estar en casa (o al menos lo que ello significa). Son personas con salud, ganas y deseos de participar y mantener la interacción social. Cuando la vida laboral ya no les significa satisfacciones, buscan volver a casa, sobre todos a sus proyecciones familiares. Los

nietos, el que los hijos construyan una familia que es su extensión lo valoran mucho, y quieren estar ahí, bien de salud para vivirlo.

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

#### **4.2. La (pre) jubilación. Diferencias de género**

A pesar de que sus trayectorias laborales son diferentes, la salida del trabajo y la jubilación es una experiencia igualmente significativa tanto para hombres como para mujeres. En el caso de las trabajadoras mayores al ser un sujeto cuya actividad ya no sólo está relacionada con el ámbito doméstico y responsabilidades de tipo familiar, para ellas la transición a la jubilación y la etapa post-laboral se torna tan compleja y difícil como en los varones. Y es por ello que buscan una continuidad en su quehacer y responsabilidad en el espacio público. Se generan también nuevas redes sociales durante la vejez tanto entre los varones como entre las mujeres mayores. De momento son pocas las mujeres con estas características, pero del análisis realizado podría preverse entre las mujeres económicamente activas un cambio de actitudes y un aumento de la tendencia y de la experiencia. Mujeres y varones tenderían a mantener actitudes, sentimientos y estrategias similares ante la jubilación. Esto supondría una novedad en el análisis de las personas jubiladas, un cambio social. La historia laboral formal de la mujer, sobre todo en España y en la C. A. del País Vasco es muy reciente, por lo que el contingente de jubiladas sólo se dejará notar en las siguientes generaciones.

En este contexto cada una de las protagonistas de la investigación, y muchas otras, han sido pioneras en un proceso largo y difícil de transformación del lugar de la mujer y el significado de lo femenino en la sociedad capitalista avanzada, industrial y post-industrial. Estas trabajadoras mayores (pre) jubiladas están marcando una época muy importantes de cambios en las relaciones de género, y en lo que ser mujer significó y significa en nuestras sociedades. Estas mujeres mayores han sido el “germen” de una nueva socialización en las

relaciones de entrada y salida del mercado laboral. Ellas abrieron una tendencia y son el ejemplo de algo que en la actualidad a la gran mayoría de las jóvenes les parece normal: que tanto mujeres como varones sigan estudios superiores y esperen tener un trabajo remunerado. Para que esto sea así en el siglo XXI, treinta y más años atrás numerosas mujeres fueron precursoras, para las cuales la vida laboral no se presentaba como una realidad socialmente reconocida como femenina, sobre todo porque no fue hasta los años setenta y con la muerte de Franco cuando se reconocieron una serie de derechos civiles, económicos y laborales para las mujeres en España, producto de la lucha y el ejemplo de muchas trabajadoras mayores y actuales (pre) jubiladas. Pero no toda la actual generación de mujeres mayores ha vivido y experimentado esos cambios a lo largo de su historia de vida. Serán las futuras generaciones las que cosecharán los beneficios de sus predecesoras, porque la proporción de mujeres que optaron por su desarrollo profesional y/o desempeño laboral es significativamente inferior a la de los varones.

## **5. CONCLUSIONES**

### **5.1. Cambios en la jubilación**

En términos macroestructurales la historia de la jubilación es la historia del mercado de trabajo, y siguiendo a William Graebner (1980), la historia del capitalismo. Desde el micronivel se observa como la vida después de la jubilación se desmarca del mercado de trabajo y adquiere vida propia con multiplicidad de caminos, formas y significados. La jubilación ya no es el umbral de la muerte en palabras de Anne-Marie Guillemard (1991) en los años setenta. Es un camino casi tan largo como el de la trayectoria laboral, marcado no sólo por declives y pérdidas, sino también por desarrollos y aprendizajes. La salida del mercado de trabajo ya no es una realidad única, uniforme ni exclusiva de los varones de 65 años. Se observa que es una realidad social con multiplicidad de formas y significados, que tiene relación no sólo con las características del mercado de trabajo, sino también con cambios en el ciclo vital y en la vejez en las sociedades industrializadas. En este marco, la prejubilación se

constituye en una nueva realidad y etapa dentro del curso vital, más allá de la salida del trabajo pero más acá de la vejez y la ancianidad.

## **5.2. Ser mujer jubilada**

Si bien se debe marcar una diferencia entre ser mujer mayor y ser varón mayor, se observa que en la transición a la jubilación esas diferencias se tornan similitudes. Desde una perspectiva funcionalista y análisis de roles se ha sostenido que la identidad social femenina recaía casi exclusivamente sobre sus roles reproductivos y domésticos y que, por lo tanto, la jubilación no significaría una situación de conflicto y pérdida de identidad en las mujeres mayores. El análisis realizado sobre este aspecto, concluye que al igual que los varones las mujeres pueden presentar un sentimiento de pérdida y vacío con la jubilación, que no es reemplazado o llenado con el quehacer doméstico o reproductivo. La mujer trabajadora, sobre todo la profesional, manifiesta una actitud similar a la de los varones ante la pérdida del rol productivo, ya sea por la vía de la jubilación a los 65 años o la prejubilación. Esta realidad respondería al cambio social de las últimas décadas en la participación de la mujer en la fuerza laboral tanto manual como intelectual, y a que las mujeres mayores también han experimentado el trabajo desde el vínculo social que este conlleva.

## **5.3. Prejubilados/as como categoría social**

Su importancia social como un nuevo grupo de edad radica en que protagonizarán cambios frente al significado del proceso de envejecimiento y de los roles sociales en esta etapa del ciclo vital, con nuevas actitudes y un nuevo comportamiento social frente al retiro del mercado laboral y la transición a la jubilación. La vida durante la post-jubilación y la vejez comienza a construirse cargada de potencialidades, como una etapa con características positivas para las personas mayores y sobre todo se muestra plena de posibilidades sociales, comunitarias, de voluntariado y familiares, que hombres y mujeres mayores incorporan a su quehacer cotidiano post-laboral, que valoran como una forma de sentirse útiles y no perder

determinadas responsabilidades después de la jubilación y que son la materia prima con la que entretejen y crean sus vidas durante la vejez.

#### **5.4. Nuevas identidades**

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

En general, se constata una tendencia a marcar un cambio en el futuro de la jubilación, de la vejez y en sus relaciones de género. Las personas mayores protagonizarán un cambio en sus vidas que será un verdadero cambio de vida después de la vida laboral, que forma parte de, y contribuye a, los cambios que afectan a la construcción social de la jubilación y la vejez en las sociedades post-modernas.

#### **BIBLIOGRAFÍA**

ARBER, Sara y Jay GINN (1996) "Opiniones y limitaciones de las mujeres casadas ante la jubilación", in ARDER Y GINN (ed) *Relación entre género y envejecimiento* Madrid, Nancea, pp.105-126.

BAZO, María Teresa (2001) *La institución social de la jubilación: De la sociedad industrial a la postmodernidad*, Valencia, Nau Llibres.

BENEDICT, Ruth (1974) *El crisantemo y la espada. Patrones de la cultura japonesa* Madrid, Alianza.

BERJANO, Enrique y David LLOPIS (1996) *Jubilación: Expectativas y tiempo de ocio*, Madrid, Fundación Caja de Madrid.

BERNARD, Miriam et al. (1996) “Trabajo y jubilación marcados por el género”, in ARDER Y GINN (eds.) *Relación entre género y envejecimiento* Madrid, Nancea, pp. 89-104.

CES (2000) *Vida Laboral y Prejubilaciones* Colección informes, Madrid, CES.

DEL VALLE, Teresa (1999) “Procesos de la memoria: cronotopos de género”, *Revista de Ciencias Sociales AREAS* N° 19, Antropología hoy, teorías, técnicas y tácticas.

DOUGLAS, Mary (1996) *Cómo piensan las instituciones*, Madrid, Alianza.

EUSTAT (2002) *Escenarios Demográficos 2050*, Vitoria-Gasteiz, EUSTAT.

FERICGLA, Josep (1992) *Envejecer. Una Antropología a la Ancianidad* Barcelona, Anthropos.

GRAEBNER, William (1980) *A History of Retirement*. London and New Haven Yale University Press.

GUILLEMARD, Anne-Marie (1991) *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación Actual y Perspectivas* Madrid, Instituto de Estudios de Prospectiva.

LÓPEZ, Lourdes (1998) *La prejubilación* Madrid, Civitas.

OSORIO Paulina (2007) “Construcción Social de la Vejez y Expectativas ante la Jubilación en Mujeres Chilenas” *UNIVERSUM* vol.22, no.2, pp.194-212.

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