

# La relación con el empleo de los trabajadores mayores

Anabel SUSO ARAICO

Área de investigación sociolaboral de D'Aleph  
asa@daleph.com

## RESUMEN

Este artículo da cuenta de las transformaciones de carácter demográfico, relacionadas con el envejecimiento de la población, así como de las producidas en el mercado laboral de la Unión Europea en las últimas décadas, y de sus consecuencias. Las personas de edad avanzada se enfrentan a un contradictorio panorama en el que las directrices políticas de empleo caminan por un lado y las prácticas empresariales por otro. Los trabajadores mayores se ven enfrentados al cambio de la norma social de empleo en la que fueron socializados. En este contexto se consolida la tendencia a su exclusión anticipada, así como a la precarización de sus condiciones de empleo en el periodo final de la carrera laboral y la difuminación de las barreras entre el empleo, el desempleo y la inactividad.

**Palabras Clave:** envejecimiento, trayectorias laborales, gestión empresarial.

## Older workers and their relation with employment

## ABSTRACT

This article addresses important demographical changes due to the ageing process and recent EU labour market changes. The elderly face a paradoxical situation. The employment guidelines' demands are not in line with the firms' practices. Older workers have to face a changing social norm of work compared to the past. In this framework there is a further consolidation of the trend to be excluded and to be pushed towards a labour market characterised by increasing precariousness at the end of their professional career and the blurring of the boundaries between work, unemployment and vulnerability.

**Key words:** old age; working paths; firms management

## REFERENCIA NORMALIZADA

SUSO ARAICO, A. 2006 «La relación con el empleo de los trabajadores mayores», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, núm. 2, 2006

**Sumario:** 1. El contexto de cambio demográfico y de reorientación de las directrices de la política de empleo. 2- ¿Quiénes son los trabajadores mayores? 3. Las condiciones de empleo de los trabajadores mayores 4. A modo de conclusión. 5 Referencias bibliográficas

## 1. EL CONTEXTO DE CAMBIO DEMOGRÁFICO Y DE REORIENTACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE LA POLÍTICA DE EMPLEO

Para comenzar este artículo considero fundamental dar cuenta de las profundas transformaciones de carácter demográfico producidas en la sociedad europea en las últimas décadas, así como de las consecuencias de carácter social y económico que estos cambios tienen sobre el mercado laboral y los sistemas de protección social. Estos cambios ayudarán a comprender el contradictorio panorama del mercado laboral en el que se mueven las personas de edad avanzada: las directrices de las políticas de empleo se orientan en una dirección, mientras las prácticas empresariales avanzan por otra; todo ello en un contexto en el que han calado una serie de imágenes y estereotipos en torno a las personas de edad avanzada y se han instaurado una serie de prácticas en las empresas que repercuten de forma negativa sobre su posición en el mercado laboral.

Hace varias décadas que la reducción de la tasa de natalidad y el incremento de la longevidad de la población configuran un escenario de envejecimiento demográfico común a todos los países desarrollados, aunque éste presenta distintos ritmos e intensidad en función de los países. Estos cambios en la estructura demográfica tenderán a hacerse más acusados en la Unión Europea durante los próximos 10 a 15 años, según las proyecciones realizadas. El declive del porcentaje de población joven en edad de trabajar y el aumento de la población mayor de 65 años configuran una nueva estructura demográfica que repercute en múltiples dimensiones de la vida social y económica, especialmente en la composición del mercado de trabajo y en la orientación de los sistemas de protección social.

El cambio que reviste mayores consecuencias es el producido en la estructura por edades de las sociedades desarrolladas, es decir, la modificación de su composición, que se concreta en un importante incremento de las cohortes de mayor edad. Esta modificación de la estructura demográfica ha sido descrita como una tendencia a un «triple envejecimiento de la población» (Coomans, 1999):

- a) Un envejecimiento general, producido por el incremento del porcentaje que representan las personas mayores de 65 años en el conjunto de la población.
- b) Un «envejecimiento del envejecimiento», es decir, una longevidad cada vez mayor de los grupos de población de edad superior a los 65 años.
- c) Un envejecimiento de la población activa.

Europa, tal y como señalan los diversos estudios y las Comunicaciones de la Comisión Europea<sup>1</sup> en torno al fenómeno demográfico, está experimentando

---

<sup>1</sup> «Hacia una Europa para todas las edades» COM (1999) 221 final; «La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial. Promover el progreso económico y social en un mundo en proceso de

cambios sin precedentes que vienen a explicar este panorama de envejecimiento en sus diversas vertientes:

- La prolongación continua de la esperanza de vida como consecuencia de los considerables progresos alcanzados en la salud y la calidad de vida de la población europea.
- La notable ralentización del crecimiento natural de la población europea, que se limita en el año 2003 a un 0,04% anual. En todos los países la tasa de fertilidad es inferior al umbral de renovación generacional —alrededor de 2,1 hijos por mujer—.
- El incremento de la edad media de la población en Europa a razón de unos cuatro meses por año. Las proyecciones de Eurostat apuntan que seguirá creciendo hasta alcanzar los 41,1 años en el 2010 y los 44,6 en el 2025.

El ritmo y la magnitud de estos cambios demográficos variarán de un Estado a otro, pero algo es evidente en todos ellos: los países de la Unión Europea se enfrentan a una perspectiva de envejecimiento y reducción de su mano de obra.

La Unión Europea se plantea, como consecuencia de este panorama demográfico, una serie de desafíos comunes, como son: hacer frente a los efectos económicos del envejecimiento a fin de preservar el crecimiento y el saneamiento de las finanzas públicas —el progresivo envejecimiento plantea una pesada carga para los regímenes de pensiones—; dar una respuesta adecuada al desafío que plantean el envejecimiento y la disminución de la mano de obra, asegurando una mano de obra suficiente, dado el creciente número de personas jubiladas; garantizar pensiones adecuadas, viables y adaptables, y asegurar el acceso de toda la población a una atención sanitaria de calidad, preservando la viabilidad financiera de los sistemas de salud.

Para hacer frente a los cambios señalados, la Comisión Europea está tomando cartas en el asunto, partiendo de la premisa de que el impacto del envejecimiento en la mano de obra no depende únicamente de la evolución demográfica, sino que sus efectos pueden verse condicionados por medidas encaminadas a elevar las tasas de empleo de la población en edad de trabajar. De modo que consciente de que mayores tasas de empleo mejoran la base de ingresos y de que la prolongación de la vida activa alivia la presión sobre los sistemas de pensiones la Comisión Europea ha realizado una apuesta decidida por aplicar la *agenda de Lisboa*, haciendo hincapié en todas aquellas políticas cuyo objetivo sea lograr una mayor participación en el empleo de determinados sectores de la población, como las mujeres, los y las jóvenes y las personas de más edad.

---

envejecimiento. Contribución de la Comisión Europea a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento», COM (2002) 143 final. «Libro Verde Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones», COM (2005) 94 final.

Asímismo, las restantes instituciones con influencia socio-política en las directrices de los gobiernos occidentales —ONU, OIT y OCDE— han alzado la voz de alarma, señalando la necesidad de recortar las políticas de prejubilación desarrolladas en los últimos años, y de fomentar las tasas de actividad de los trabajadores de más edad. El argumento de fondo sobre el que gravita esta orientación se sitúa en torno al difícil sostenimiento de los sistemas de protección social de los estados de bienestar, y a la escasez de mano de obra en unos países afectados por un importante proceso de envejecimiento.

Esta estrategia se materializa en una orientación hacia políticas y prácticas a favor del *envejecimiento activo*, es decir, las que promueven el fomento del aprendizaje permanente, la prolongación de la vida activa, la promoción de una jubilación más tardía y progresiva, y el fomento de actividades que promuevan las capacidades y el estado de salud de las personas mayores. Se trata, en definitiva, de crear oportunidades de trabajo para las personas de edad avanzada y de elevar su tasa de empleo a través de medidas de reinserción y de mantenimiento en el mercado de trabajo. Ello permitiría elevar la edad efectiva de jubilación para hombres y mujeres, evitando que el impacto negativo del envejecimiento sobre la oferta de mano de obra se vea exacerbado por el mantenimiento de las prácticas de jubilación anticipada.

La promoción del *envejecimiento activo* es uno de los objetivos que se ha fijado recientemente la política común de empleo de la Unión Europea en el marco de la *Estrategia Europea por el Empleo*. El Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 acordó que la mitad de la población de la UE de edades comprendidas entre 55 y 64 años debía estar empleada para 2010, y el año siguiente el Consejo Europeo de Barcelona concluyó que para 2010 debiera intentar elevarse progresivamente, en torno a cinco años, la edad media efectiva a la que cesan las personas de trabajar.

En 2003 se realizó un primer estudio<sup>2</sup> sobre el cumplimiento de los objetivos fijados en los Consejos de Estocolmo y Barcelona. En 2002 la situación es la siguiente:

- Había un grupo de países bastante próximos al objetivo de Estocolmo, o que incluso lo rebasaban, compuesto por: Suecia, Dinamarca, Reino Unido, Estonia, Irlanda, Chipre y Portugal.
- Un segundo bloque de países en los que la situación parecía especialmente preocupante: Eslovaquia, Eslovenia, Polonia, Bélgica, Hungría, Luxemburgo, Italia, Francia, y Austria. En estos países menos del 35% de las personas de más edad estaban ocupadas.
- En un grupo intermedio se situaban países como Alemania, Finlandia, Lituania, la República Checa, España, los Países Bajos, Grecia, y Letonia.

---

<sup>2</sup> «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo», COM (2004) 16 final.

A partir de estos datos el informe llega a la conclusión de que la Unión Europea estaba aún muy alejada tanto del objetivo de Estocolmo como del de Barcelona, y que la tendencia a largo plazo de la tasa de empleo de los/as trabajadores/as de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años era realmente preocupante.

Dado que a partir de 2005 se preveía que el grupo tradicionalmente más numeroso de la población activa —los y las llamados/as jóvenes de 25 a 39 años— experimentara una considerable reducción, que se aceleraría a partir de 2010, al tiempo que aumentarían las personas mayores de 55 años, las instancias comunitarias hacen un llamamiento a las empresas para que se apoyen más en la experiencia y las cualificaciones de estos/as trabajadores/as de edad avanzada, así como para que preparen activamente a las personas de menos de 55 años para reemplazar a estas generaciones.

## 2. ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES MAYORES?

La categoría de los trabajadores mayores<sup>3</sup> hace referencia a una nueva categoría con una dimensión y formación histórica específica, inexistente en el orden de la sociedad fordista de pleno empleo, que aparece en las últimas décadas como una figura intermedia entre el trabajador adulto y el jubilado. Esta categoría es fruto de un proceso de construcción socio-histórica por el que se caracteriza y homogeneiza a determinados trabajadores a partir de un rasgo adscrito, la edad. En la construcción de esta categoría juegan un papel fundamental las representaciones y estereotipos que vinculan la edad y el trabajo, determinando el lugar al que se relega a los trabajadores de edad avanzada en un periodo socio-histórico de escasez de empleo y de cambio en las políticas de gestión de la mano de obra.

¿Es posible hablar de los trabajadores mayores como una unidad generacional? El colectivo de los trabajadores mayores constituye una generación —circunscribiéndonos al caso español— en la medida en que hablemos de todas aquellas personas que comparten contemporaneidad cronológica, es decir, que nacieron en la España de la Guerra Civil y las décadas de la posguerra, y que por tanto a partir de los años 80 pasaron a formar parte del grupo de personas mayores de 45 años. Incluimos en la generación de los trabajadores mayores a aquellas personas que, compartiendo esta realidad cronológica, además han compartido unas mismas condiciones sociales y materiales de producción con relación al mercado de trabajo. Nos referimos a todas aquellas personas pertenecientes a una misma clase social: trabajadores de clase media-baja, cuya posición en el mercado laboral ha venido determinada por un bajo capital escolar y un bajo

---

<sup>3</sup> Las dimensiones del problema del empleo de las personas de edad avanzada difieren notablemente en función del género. Es por ello que abordaremos de forma separada los datos correspondientes a ambos géneros, si bien nos centraremos fundamentalmente en la problemática de los varones de edad avanzada, dado que el modelo fordista de empleo en que se han socializado estas personas era básicamente masculino.

capital económico. Hablamos de una generación<sup>4</sup> marcada por una socialización en el mercado laboral dominado por una producción industrial fordista y por una norma de empleo keynesiana. Es posible referirse a una generación en cuanto que dichos trabajadores mayores comparten un mismo *habitus*, pues su trayectoria en el mercado laboral les confiere unos esquemas similares de prácticas, representaciones, percepciones y apreciación con relación al mercado laboral.

Se trata de una generación, como se explica a continuación, que se ha visto enfrentada al denominado fenómeno de la *histéresis del habitus* (Criado, 2002). Es decir, los trabajadores mayores constituyen una generación de personas que se han visto enfrentadas en las últimas décadas a unas situaciones muy diferentes en el mercado laboral a las que les han dado origen y carta de naturaleza como trabajadores asalariados. Este grupo de trabajadores se ha visto enfrentado al proceso de transformación del modelo de producción que gobierna en la actualidad el mercado de trabajo y a su correspondiente nueva *norma de empleo flexibilizado*. Por tanto, la diferencia fundamental con otras generaciones se sitúa precisamente en el cambio en las condiciones de producción o generación de los sujetos, de los trabajadores en el mercado laboral.

Si bien las condiciones sociales y materiales de producción de los sujetos no son las mismas para todos los trabajadores que pertenecen a la cohorte de edad mencionada, muchos de ellos comparten la experimentación de las transformaciones en el mercado de trabajo y en la gestión de la mano de obra en las empresas, que les relegan a diferentes situaciones de exclusión o marginación del mercado laboral —situaciones, que suponen diferentes posiciones en él y diferentes condiciones de vida—<sup>5</sup>.

La diferente situación a la que se enfrentan estos trabajadores mayores es consecuencia fundamentalmente de la diferente trayectoria laboral de las personas y de los diferentes capitales acumulados en la misma —especialmente el cultural, el relacional y el económico—, que les conducirán a diferentes posiciones<sup>6</sup>. Así, las manifestaciones de esta exclusión o marginación del mercado laboral se observan en las diferentes posiciones que pasan a ocupar los trabajadores mayo-

---

<sup>4</sup> Sobre el concepto de generación, ver Martín Criado, E. (1998: 80-85)

<sup>5</sup> Situaciones que se producen a partir del momento en el que será prácticamente imposible para la persona, una vez fuera de su puesto de trabajo «de toda la vida», volver a desempeñar un puesto de trabajo en las mismas condiciones socio-laborales (salario, condiciones de seguridad en el empleo, derechos adquiridos, e incluso tipo de actividad) en las que ha desarrollado su empleo durante la mayor parte de su vida. Esta idea responde a lo que Gaullier (1994) denomina la *edad crítica*, referida a «la cuarentena»; es decir, al momento a partir del cual se consideran «viejos» en su vida profesional a las personas que pasan esta barrera. Momento provocado por la existencia de una regla no escrita, según la cual a partir de esta edad se produciría el final de la carrera profesional. El final de las promociones y de la formación se produciría cinco años antes de la edad tradicional de salida del mercado, y la precariedad dominaría a partir de los 55 años entre las personas procedentes de empresas sin planes sociales, y entre los 45/50 para las personas procedentes de empresas con planes sociales (pues sólo se permitiría su inclusión en los mismos a partir de los 50 años).

<sup>6</sup> Siendo el tamaño de la empresa en la que trabajen una de las variables fundamentales para determinar la posición ante el proceso de cambio de la norma social de empleo.

res una vez que se ven afectados por la nueva *norma de empleo flexible*: personas prejubiladas gracias a planes sociales en las grandes empresas, personas alternando empleos atípicos con periodos de desempleo, personas en situación de desempleo prolongado, personas que acceden a la jubilación anticipada, personas que optan por el autoempleo o la constitución de su propia empresa, etc.

Otro de los elementos que confiere homogeneidad a esta generación de trabajadores mayores es lo difuminada que les queda la frontera, el umbral que determina el paso al grupo de edad de los inactivos definitivos, de los jubilados. La clase social, el capital acumulado y la trayectoria laboral determina que el paso a la jubilación se adelante en algunos casos —una vez que se accede a un plan de prejubilación—, se retrase en otros —el caso de los profesores universitarios o los jueces—, y se mantenga en el umbral tradicional en torno a los 65 años en otros. No obstante, para todos ellos se trata de una etapa nueva e incierta que está ligada a una nueva forma de segmentación del mercado de trabajo y de discriminación social, que responde a una generación, pero que tiende a instaurarse en el tiempo.

## 2.1. La socialización en la norma de empleo asalariado

Los trabajadores mayores son aquellos que se han socializado durante buena parte de la segunda mitad del siglo XX en la llamada *norma social de empleo salarial*<sup>7</sup> (Prieto, 2002). Es decir, que se han constituido en trabajadores y ciudadanos en una sociedad en la que un trabajo era juzgado como empleo en la medida en que se trataba de un empleo asalariado, estable, seguro, a tiempo completo y con derechos.

La concepción del empleo de estos trabajadores es la de un empleo asalariado estable, lo que implica que desde el punto de vista de su duración no había más que una posibilidad de modelo de empleo: aquel regulado por un contrato por tiempo indefinido, la de un empleo delimitado temporalmente, es decir, que permite distinguir entre jornada ordinaria y extraordinaria, y que sólo admite como *normal* un trabajo a tiempo completo. Pero, sobre todo, consideran como «buen empleo» aquel que se «inscribe en una dinámica evolutiva de mejora permanente de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores: en la seguridad laboral y económica, la retribución, el reconocimiento social, etc.» (Prieto, 2002). Para estos trabajadores tener un empleo es condición necesaria para ser reconocido como miembro de la sociedad.

Esta norma de empleo asalariado regula no sólo las condiciones de un trabajo asalariado, sino las pautas de entrada y salida de la vida laboral: la entrada a la vida laboral se sitúa alrededor de los veinte años, mientras la salida se concentra en torno a la edad de jubilación que da derecho a recibir una pensión máxima, los 65 años. Mediante esta norma de empleo se establece la carrera laboral de las personas durante una trayectoria ordenada y previsible, dentro de un ciclo de vida de

---

<sup>7</sup> Llamada norma, ya que sólo este tipo de empleo es el que dota de derechos de ciudadanía a través de la participación en la esfera de la producción.



carácter lineal en torno a tres etapas claramente diferenciadas: el periodo de formación, el de producción y el de jubilación.

El acceso español al *modo de producción fordista*, propio de la etapa de socialización de estos trabajadores, está marcada, tal y como señala Fdez. Steinko (1999), por un acusado vacío de fuerza de trabajo cualificada y por el predominio de una cultura de oficio —características profesionales de buena parte de la generación de la que hablamos—. El despegue productivo en el caso español se caracteriza por un proceso de cualificación práctica de los trabajadores, muy ceñida a los procesos productivos específicos, que genera un desarrollo muy fuerte de *mercados internos de trabajo*, que sujetan al trabajador a una empresa ante la falta de certificación de su cualificación; a cambio de ello se le ofrece la posibilidad de desarrollar una carrera profesional en su interior, a partir de nítidos itinerarios en los que la movilidad entre categorías se hace posible mediante la aplicación del criterio de la antigüedad.

## 2.2. El cambio de la norma social de empleo

Los trabajadores mayores se enfrentan a una nueva norma de empleo, diferente a aquella en la que fueron socializados: la de un empleo *flexibilizado*, que a grandes rasgos se caracteriza por exigir a los trabajadores la constante adaptación a los requerimientos de la competitividad empresarial y de la economía, y por dejar la seguridad, la estabilidad y los derechos sociolaborales relegados a un segundo plano.

La flexibilidad productiva exigida por el mercado se hace extensible al funcionamiento de la organización económica y social, así como al mercado laboral. En este nuevo modelo productivo se rompe la idea de la carrera profesional segura y de por vida. Este cambio implica la difuminación de las barreras entre las diversas situaciones de empleo (empleo, desempleo, inactividad) y la desestructuración del ciclo de vida ordenado en torno al trabajo, produciéndose al final de la vida laboral situaciones muy problemáticas para un importante contingente de los trabajadores mayores.

La flexibilidad se convierte, a partir de los años ochenta, en el eje central de la gestión de los recursos humanos, pasando en los noventa a desarrollarse el concepto de la *empleabilidad*, que medirá el nivel de polivalencia y adaptabilidad de las personas a las necesidades del mercado. En este nuevo modelo de producción se valoran las competencias, cada vez más amplias, técnicas, psicológicas y sociales, así como la capacidad para adaptarse constante y rápidamente a los cambios requeridos por el proceso productivo. En la gestión de los recursos humanos pasan, progresivamente, a un segundo plano dimensiones del trabajador asalariado fordista que antes eran muy valoradas como las de la antigüedad, el oficio adquirido y la experiencia. Como señala Alonso (2003), «los nuevos procesos de construcción social de competencias como de empleabilidad lanzan a la inempleabilidad al asalariado tipo del ciclo fordista».

La gestión de los recursos humanos de las empresas se ha visto, por tanto, enfrentada a un panorama muy diferente al anterior periodo de pleno empleo y



de escasez de mano de obra. En el nuevo contexto de exceso de mano de obra disponible, los trabajadores mayores se convierten en un recurso sobrante para la lógica de saneamiento de balances de las empresas. Así, los despidos incentivados, los expedientes de regulación de empleo, o las prejubilaciones han protagonizado los procesos de reconversión industrial de los países occidentales, entre ellos España, en los últimos veinte años.

### 3. LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES MAYORES

#### 3.1. La ruptura de las trayectorias laborales

El eje central de este apartado es analizar algunos de los cambios fundamentales que se han producido en las dos últimas décadas en las carreras laborales de las personas en su fase final, que apuntan a nuevas tendencias de configuración de las mismas. Frente al periodo fordista, en que la biografía se describía en términos de un continuo que discurría entre la temprana incorporación al trabajo y una jubilación en torno a los 65 años, siguiendo una trayectoria generalmente ascendente, el escenario postfordista resulta muy diferente: los ciclos de vida aparecen fragmentados, especialmente en los niveles más bajos de las escalas profesionales, debido a las constantes entradas y salidas del mercado de trabajo regular, que convierten la trayectoria laboral en una trayectoria quebradiza e imprevisible, en la que las situaciones intermedias y atípicas entre el empleo, el desempleo y la inactividad se multiplican, generando considerables disonancias en el colectivo de trabajadores socializados en la etapa fordista.

Veamos cuáles son las condiciones de empleo que caracterizan la posición de los trabajadores mayores en el mercado laboral y su evolución en las dos últimas décadas en España.

El primer indicador que da cuenta de la participación de las personas de edad avanzada en el mercado laboral es la tasa de actividad. Como se ha señalado anteriormente, el aumento de las tasas de actividad se plantea como un requisito imprescindible para hacer frente a los retos demográficos del envejecimiento.

**Tabla 1: Tasas de actividad de las personas mayores de 45 años**

Grupos de edad	1995		2005	
	H	M	H	M
Media población activa	64,9	37,5	68,7	46,4
<b>45-49</b>	93,5	44	92	63,6
<b>50-54</b>	87,8	33,9	88,7	51,7
<b>55-59</b>	71,4	24,6	75,8	38,3
<b>60-64</b>	39,5	15,1	48,6	20,1

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos del II trimestre

Si observamos los datos de la tabla 1, es posible comprobar el aumento generalizado, en los últimos veinte años, de la tasa de actividad de la población en términos generales, tasa que en el caso de los hombres ha experimentado un incremento en torno a cuatro puntos porcentuales, mientras que en el de las mujeres lo ha hecho en casi nueve puntos. Si bien, prácticamente, las tasas de actividad se han mantenido en las mismas cifras en el caso de los varones de entre 45 y 54 años, éstas han aumentado en el caso de los mayores de 55 años, mientras que en el caso de las personas mayores de 60 tan sólo la mitad de ellas son consideradas como población activa. La participación de las mujeres de edad avanzada, como en el caso del resto de grupos de edad, ha experimentado un notable crecimiento, si bien sus tasas de actividad se sitúan aún muy por debajo de las de los países europeos, y muy alejadas de las tasas de los varones en España. Los aumentos porcentuales en las tasas de actividad son, sin embargo, menores a medida que aumenta la edad de las mujeres. Estas cifras son un indicador inequívoco de la anticipación en la salida del mercado laboral que, no obstante, parece estar frenándose en los últimos años.

La anticipación del momento de salida de la actividad responde a un proceso de adelantamiento de los umbrales de edad que determinan el paso de la actividad a la inactividad, que afectó primero de forma masiva al grupo de 60 a 64 años, pero que se ha extendido en los últimos años al grupo de 54 a 59 años. Así, el grupo de edad de entre 45 y 55 años se ven involucrados, de forma particular, por los cambios en la última etapa de la carrera laboral, puesto que, como señala Guillemard (2003), se ven afectados por el llamado «efecto ricochet» (efecto «rebote»), es decir, por los efectos perversos de la aplicación de toda una serie de medidas institucionales o vías públicas que han facilitado la salida del mercado laboral de las personas del grupo de edad inmediatamente superior a éste (medidas de jubilación anticipada y/o procesos de prejubilación). De modo que, las personas de este grupo de edad, sufren las consecuencias de aproximarse al umbral considerado como referencia para la salida del mercado laboral, lo que les hace más vulnerables y que sean vistos como demasiado «viejos» para promocionar o ser formados, además de implicar una fragilización y desplazamiento progresivo en sus puestos de trabajo y una disminución de sus oportunidades en el mercado laboral.

La tasa absoluta de empleo —relación entre la población ocupada y la población total— es otro de los indicadores que permite analizar de forma más ajustada la participación efectiva de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo. En términos generales, tal y como se observaba a partir de las cifras de las tasas de actividad, las tasas de empleo de las personas de edad avanzada han mejorado sustancialmente en los últimos 20 años, si bien éstas se sitúan lejos de alcanzar los objetivos del Consejo de Estocolmo. En la tabla 2, se observa un aumento considerable de las tasas de empleo en todos los grupos de edad en ambos sexos, especialmente significativo en el caso de las personas de más de 54 años.

Esta sustancial mejora en las tasas de empleo está directamente relacionada con la recuperación económica experimentada por nuestro país en los últimos años. A pesar de ello, las tasas de empleo de las mujeres de edad avanzada se encuentran entre las más bajas de la zona de la OCDE. Por otra parte, las tasas de empleo de esta categoría de edad han aumentado a un ritmo más lento que las de los trabajadores de edades centrales, que se han beneficiado en mayor medida del incremento de los niveles de empleo, por lo que la diferencia entre estos grupos se ha agrandado en el tiempo.

**Tabla 2: Tasas de empleo de las personas mayores de 45 años**

Grupos de edad	1995		2005	
	H	M	H	M
<b>45-49</b>	82,5	34,8	88,1	57,4
<b>50-54</b>	77,3	27,6	84	47,9
<b>55-59</b>	61,7	21,5	71	35,1
<b>60-64</b>	35,6	14	45,7	18,8

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos del II trimestre

Para el análisis del tipo de empleo resultan cruciales los datos relativos a la temporalidad. Así, el empleo temporal alcanzó en 2002 la cifra del 14% en el caso de los trabajadores de edad avanzada y del 29% en el de los trabajadores de edades centrales, la segunda cifra más alta de la zona de la OCDE en el primer caso (OCDE, 2004: 46). La alta incidencia de los contratos de duración determinada y la alta tasa de rotación en el mercado aumentan el riesgo de que las personas con un nivel de estudios más bajos y con un bajo nivel de cualificación —características que definen a una gran mayoría de la generación de los trabajadores mayores de la que hablamos—, permanezcan en situación de desempleo.

El fenómeno del desempleo entre las personas de edad avanzada no ha variado de forma sustancial a pesar de las mejoras en las tendencias generales del desempleo desde mediados de los noventa. Si observamos los datos de evolución del desempleo entre 1995 y 2005 de la tabla 3, comprobamos que la reducción del desempleo producida entre las personas de edad avanzada, si bien es significativa —en la mayor parte de los casos se han reducido sus tasas a la mitad— no alcanza los niveles de reducción de los grupos centrales de edad, y se sitúa en sus mismas tasas. Como sucede en el resto de grupos de edad, las tasas de desempleo de las mujeres de edad avanzada son superiores a las de los hombres. No obstante, la tasa de desempleo de las personas de edad avanzada sigue siendo alta en comparación con la del resto de la zona OCDE, pues se sitúa entre las cuatro más altas (OCDE, 2004: 50).

**Tabla 3: Tasas de desempleo de las personas mayores de 45 años<sup>8</sup>**

Grupos de edad	1995		2005	
	H	M	H	M
<b>Total</b>	17,8	30,5	7,2	12,2
<b>16-19</b>	45,9	55,4	26,3	38,8
<b>20-24</b>	33,2	46,1	14,7	20,5
<b>25-29</b>	24,4	36,7	9,3	13,9
<b>30-34</b>	17,1	29,7	6,1	10,7
<b>35-39</b>	12,4	26,4	5,5	10,5
<b>40-44</b>	11,2	23,4	4,9	10
<b>45-49</b>	11,5	20,5	4,2	9,7
<b>50-54</b>	11	17,4	5,3	7,4
<b>55-59</b>	14,1	13,5	6,1	8,4
<b>60-64</b>	10,5	7,3	5,9	6,4

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos del II trimestre

Pero el problema del desempleo tiene, en el caso de las personas de edad avanzada, unas características particulares vinculadas a la persistencia de las situaciones de paro de larga duración. Tal y como se refleja en la tabla 4, se confirma la tendencia para todos los grupos de edad, pero especialmente para el caso de los trabajadores varones de edad avanzada, de que cuanto mayor es el tiempo que las personas llevan desempleadas, mayor es la probabilidad de que permanezcan en esa situación. Así, si bien entre 1995 y 2005 se han reducido las probabilidades de permanecer en el desempleo durante el primer año en todos los grupos de edad, una vez rebasada la barrera del primer año en situación de desempleo, las probabilidades de salir de esta situación siguen siendo muy reducidas, e incluso se han disminuido en el caso de los trabajadores mayores de 55 años (llegando la probabilidad de permanencia en la situación de desempleo al 76,6%).

**Tabla 4: Evolución de las probabilidades de permanencia de los varones en el paro por grupos de edad<sup>9</sup>**

Meses	1995-1996			2004-2005		
	16-29	45-54	55-64	16-29	45-54	55-64
<b>12-23</b>	33,7	52,6	44,1	11,9	23,5	26,6
<b>24 y +</b>	53,7	68,5	64,2	26,2	54,1	76,6

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos del II Trimestre

<sup>8</sup> Ha de tenerse en cuenta que la *Encuesta de Población Activa* introdujo una nueva metodología para medir el paro en 2001, por lo que la comparación de estos datos la haremos atendiendo, más que a la precisión de las cifras, a las tendencias generales.

<sup>9</sup> El cálculo realizado consiste en estimar el porcentaje de permanencia de los parados en el tiempo. La idea que subyace a este cálculo, es que si todos los parados observados en un momento dado

Las posibilidades de recolocación de los trabajadores de edad avanzada son bajas y, tal y como se observa a partir de los datos, muchos corren el riesgo de convertirse en parados de muy larga duración —más de un año—. La situación se ve aún más agravada en el caso de las mujeres.

Un factor relevante para explicar esta situación es el motivo de salida del puesto de trabajo. Según los datos de la EPA, más del 40% de las personas paradas de edad avanzada en situación de desempleo de larga duración abandonó su último empleo porque tenía un contrato temporal que había terminado (proporción mucho más alta que la que se produce en otros grupos de edad); el 30% lo había abandonado hace más de tres años; y entre el 10 y 20% estaba en desempleo porque había sido despedido. Estos datos, demuestran la negativa influencia del empleo de carácter temporal, sobre el problema de la permanencia en el desempleo de las personas a medida que avanza su edad.

Tal y como señala Guillemard (2003), la tasa de retorno al empleo de los trabajadores de edad avanzada en los países de la Unión Europea es muy débil, incluso en situaciones de mejora de la coyuntura económica.

Las perspectivas de recolocación de los trabajadores de edad avanzada están vinculadas a los puestos de trabajo a los que éstos pueden acceder y a las condiciones de trabajo de dichos puestos. Tal y como señala el informe de la OCDE (2004: 47), la proporción en España de personas de edad avanzada que trabajaban en 2003 en ocupaciones manuales es la tercera más alta en Europa. Este hecho es considerablemente importante a la hora de valorar las probabilidades de recolocación de estas personas, puesto que, en los últimos años, la proporción de ocupaciones manuales con respecto al empleo total ha descendido del 52 al 45%. Ésta se apunta como una de las razones por las que los trabajadores de edad avanzada tendrían mermadas sus probabilidades de encontrar un empleo y de volver a trabajar. Los cambios producidos en el mercado de trabajo, entre ellos el incremento de la temporalidad en la contratación, tienden a invalidar la experiencia de las personas mayores y a producir unas condiciones de trabajo que no favorecen su adaptación.

El proceso de precarización del final de la carrera laboral en el mercado de trabajo se desarrolla, tal y como menciona Guillemard (2003), en espiral, conjugándose dos fenómenos distintos: por un lado, la desestabilización de los mercados internos de trabajo, como resultado de la búsqueda, por parte de las empresas, de una flexibilización interna y externa de la mano de obra; y, de otro lado, la promoción de una nueva cultura que fomenta la salida anticipada del mercado de trabajo.

---

permanecieran en paro durante el año siguiente aparecerían como parados que llevan entre 12 y 23 meses en paro, y si permanecieran al año siguiente figurarían entre los que llevan 24 ó más meses. De manera que dividiendo los parados de larga duración en un momento dado por el total de parados un año antes, se calcula la probabilidad de permanencia en el paro y así sucesivamente.

### 3.2. La gestión empresarial de la mano de obra como factor explicativo de la salida o expulsión de los trabajadores mayores

Los diversos estudios realizados en torno a la situación de las personas de edad avanzada en el mercado laboral, ponen de manifiesto que la posibilidad de abandonar la actividad laboral a partir de los 45/50 años no es un fenómeno coyuntural, asociado a situaciones de crisis o recesión, sino que tiende a convertirse en un fenómeno estructural.

La masiva salida, bajo diferentes fórmulas, de las personas de edad avanzada del mercado de trabajo ha respondido en el tiempo a causas o circunstancias de diferente tenor. En la década de los 70 y 80, este fenómeno tenía su causa en situaciones concretas de reconversión o crisis empresariales. En la actualidad, el riesgo de expulsión del mercado laboral de trabajadores de edad avanzada adquiere un perfil más estructural, independiente de los avatares que puedan afectar a las empresas o a los sectores.

Pero entonces, si no se trata de un fenómeno asociado a coyunturas de crisis, como pudo serlo en las décadas de los 70 y 80, ¿cuáles son las razones que explican el vaciamiento del mercado de trabajo de personas mayores de 45/50 años? Una explicación que se ha manejado habitualmente se ha referido al perfil atribuido a este tipo de trabajadores, asociado, de una o de otra manera, a su edad: la supuesta menor capacidad de adaptación a las exigencias de cambio y mejora continuas que exige la economía flexible. Sin embargo, numerosas investigaciones han demostrado que esta explicación dista mucho de poder ser tomada como una evidencia.

Si bien el panorama de cambios socio-demográficos, pone de manifiesto la necesidad de modificar las actuales prácticas en materia de gestión del «factor edad» en el mercado, son muy pocas las empresas que han empezado a adaptar sus estrategias de gestión de la mano de obra a estos requerimientos.

En términos generales, la expulsión de los/as trabajadores/as mayores del mercado de trabajo no obedece a razones que tengan que ver con «problemas asociados a la edad», sino con cambios en la gestión empresarial del trabajo que han hecho, de la edad, una variable relevante a la hora de tomar decisiones que afectan a las plantillas. Estos cambios se proyectan en diversas dimensiones:

a) La construcción social de la imagen del trabajador mayor y de la relación entre el envejecimiento y el trabajo. En las últimas dos décadas se ha producido un cambio en la definición social de la vejez en el empleo. El umbral en que empieza a considerarse *vieja* a una persona para ser contratado/a, desempeñar un trabajo o recibir formación, no se sitúa ya en el momento inmediatamente anterior a la edad antes «normal» de jubilación (65 años), sino que este momento se ha adelantado considerablemente en el tiempo. La proliferación de las políticas de prejubilación y jubilaciones anticipadas han contribuido a la generalización de la idea del adelantamiento del final de la carrera laboral de las personas.

La construcción de la diferencia a partir del criterio edad en el mercado laboral se basa en una serie de prejuicios y estereotipos, que garantizan la legitimidad

y el consentimiento necesario, considerando a todos los miembros de una categoría de edad en el *mismo saco*, y olvidando sus características individuales. Se trata por lo general de ideas preconcebidas y juicios insuficientemente fundamentados, con un sentido habitualmente negativo. Es larga la lista de estereotipos sobre los trabajadores mayores, que remiten a una serie de supuestas actitudes y aptitudes atribuidas de forma homogénea a esta categoría de edad, la que tendría una incidencia negativa sobre el rendimiento y la productividad: oponen más resistencia al cambio, les falta creatividad, tienen una capacidad física menor, no están interesados por el cambio tecnológico, no están dispuestos a seguir procesos de formación, son más lentos a la hora de tomar decisiones, tienen más probabilidades de sufrir un accidente, están menos motivados y sus cualificaciones tienden a considerarse obsoletas.

Sin embargo, todos los estudios sobre el envejecimiento confirman que éste es un proceso individualizado, que presenta una gran variabilidad entre las personas en cuanto a sus efectos (entre otros, Casey, 1997; Marquière, 1995; Millanvoye, 1995). A pesar de ello, entre los empleadores se constata una visión globalizadora y homogeneizadora del mismo (Zubero, 2002).

Las políticas públicas, también, han tenido una incidencia directa en la formación de la nueva relación entre la edad y el empleo en la empresa. El fomento de las jubilaciones anticipadas ha contribuido a un adelantamiento de la aparición de la noción de la vejez en el empleo, definida como ineptitud para el trabajo que la jubilación sanciona. La generalización de estas salidas anticipadas, ha tenido un efecto desvalorizador sobre la franja de edad situada de forma inmediatamente anterior a la edad de jubilación.

Las políticas de empleo que buscan un efecto de discriminación positiva en algunos casos de los trabajadores de más de 45 años, han contribuido, por su parte, a desarrollar una imagen de esta categoría de edad como un colectivo de inempleables, a los que se atribuye una serie de déficits (de formación o cualificación) difícilmente salvables desde la empresa.

b) Las prácticas desarrolladas por las empresas. En el ámbito de la contratación, los responsables de personal de las empresas ejercen, unas veces de forma consciente y otras inconsciente, una discriminación por motivos de edad. En los procesos de selección, la empresa tiende a recurrir a un perfil que responde a unos parámetros cuya observación es fácil y de bajo coste: es frecuente la consideración, en primera instancia, de características como el nivel de formación y la experiencia profesional; en segunda instancia, se suele producir una evaluación de la productividad esperada, para lo cual los empleadores se ven influenciados por el factor edad. De este modo, se produce la *discriminación estadística* en la contratación, lo que supone una atribución homogénea a los trabajadores, llegada una determinada edad, de una serie de características negativas respecto a su nivel de productividad.

En el ámbito de la formación, se produce una discriminación directa, en la medida en que los trabajadores mayores son excluidos de forma mayoritaria de los programas de formación. La mayor parte de las empresas no se interesan por



el mantenimiento o la renovación de las competencias de sus trabajadores llegados a una determinada edad. Ello es debido a que, por un lado, se ven influenciados por una serie de prejuicios que les conducen a la creencia de que los/as trabajadores/as mayores son menos capaces de adaptarse a la evolución de los cambios tecnológicos y de adquirir nuevas competencias y conocimientos; y, por otro lado, por la escasa rentabilidad que atribuyen a dicha inversión, dado el menor potencial de futuro que conceden al trabajador/a mayor en la empresa, por la posible anticipación del final de su carrera laboral.

La edad, constituye un filtro determinante en los procesos de salida o expulsión de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de edad avanzada han sido y son utilizados como reserva de mano de obra, y en cuanto a tal, son considerados el primer recurso sobrante, en caso de reestructuración de plantillas o de despido colectivo. La edad resulta el criterio de clasificación más cómodo para la empresa, puesto que resulta el menos conflictivo atendiendo al discurso de la solidaridad intergeneracional (de los mayores con la población más joven, planteando su sustitución, para darles entrada progresiva al mercado laboral).

La utilización del filtro de la edad en los despidos y salidas de trabajadores de las empresas está legitimado en el discurso empresarial, básicamente, por criterios económicos. Además de la búsqueda de la mejora de la productividad y de la aplicación de nuevas tecnologías, el coste laboral (resultado del cálculo en que consideran el coste de antigüedad, las cuotas a la Seguridad Social y el gasto en formación) aparece, como un criterio central, a la hora de determinar quiénes han de ser las primeras personas que salgan de la empresa. Ello es justificado con el argumento de que la continuidad del grupo de los trabajadores de edad avanzada en la empresa o una incorporación de los mismos, supondría el aumento de los años de antigüedad acumulados y del coste para la empresa. Este análisis, en términos de rentabilidad económica olvida, sin embargo, por un lado, las compensaciones que se derivan de la experiencia, fidelidad a la empresa, memoria colectiva de empresa, etc., que aportan las personas con cierta antigüedad en la empresa o experiencia en determinados procesos de trabajo; y, por otro lado, los costes socio-económicos que se derivan muchas veces de la expulsión de las personas con más saber-hacer acumulado.

Se ha roto la cadena de valoración en la empresa, que vinculaba edad-antigüedad-experiencia. La nueva relación que busca la empresa pasa a ser: edad-potencial-capacidades. Ello supone que la experiencia es olvidada, en muchos casos, más allá de un margen mínimo requerido, en función del perfil profesional, y que la especialización sea considerada como una manifestación de obsolescencia, frente a la demanda de polivalencia; que la antigüedad sea considerada un elemento de rigidez y un sobrecoste económico; y que se demanden conocimientos de base, capacidades que permitan la introducción de nuevas habilidades y nuevas actitudes hacia el trabajo, que ofrezcan un potencial de desarrollo en la empresa.

#### 4. CONCLUSIÓN

La práctica en la gestión empresarial de utilizar la edad como criterio se habría instalado en las lógicas de actuación empresarial; tendencia difícilmente reversible en la medida en que prevalezcan determinados estereotipos negativos en torno al envejecimiento en el empleo. La discrepancia entre las empresas y los poderes públicos reside en el escaso interés de las empresas por el mantenimiento de los trabajadores de edad avanzada, y en su preferencia por otro tipo de colectivos de trabajadores (población inmigrante fundamentalmente) o soluciones (deslocalización) en caso de expansión económica. Por tanto, a medida que los trabajadores envejecen se convierten en el primer recurso, o víctima, para hacer frente a los problemas de la empresa en virtud de una imagen desvalorizada que centra sus problemas en tres ejes básicamente: el incremento de la productividad, la reducción de los costes salariales y la flexibilidad del personal.

A pesar de la insistencia, por parte de las principales instituciones con capacidad de influencia en el ámbito del empleo en torno al desarrollo de una política que adopte el enfoque del *envejecimiento activo*, atendiendo al despilfarro que supone prescindir de estos trabajadores de edad avanzada para nuestras sociedades, los datos de empleo y las tendencias de gestión de la mano de obra no hacen albergar grandes esperanzas al respecto.

Las estrategias flexibilizadoras puestas en marcha están profundizando en la segmentación del mercado de trabajo, produciendo una sociedad dual en torno a la edad, atendiendo al proceso de discriminación en la distribución del empleo a lo largo del ciclo de vida. La segmentación del mercado de trabajo estará cada vez menos definida por las diferencias entre los estables y los temporales, dada la homogeneización de las condiciones de trabajo en torno a la flexibilidad y el abaratamiento del coste salarial. De un lado, podremos encontrar una minoría de activos entre los 30 y 50 años que monopolizan una garantía de trabajo relativamente estable; y de otro, una gran mayoría de situaciones entre el empleo, el desempleo y la inactividad del colectivo de menores de 30 años y mayores de 45, con una tendencia a ser marginados del mercado a medida que aumenta su edad. Ello supone la aparición de nuevas formas y condiciones de empleo al final de la carrera laboral, definidas por la homogeneización en torno a condiciones de precariedad, funcionales al crecimiento económico.

#### 5. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, Luis Enrique y PÉREZ ORTIZ, Lourdes

2003 «Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra Seguridad Social, pp 115-149.

BURNAY, Nathalie

2000 *Chômeurs en fin de parcours professionnel. Avoir 50 ans, être au chômage*, Delachaux et Niestlé, Lausanne.

## CASEY, Bernard

- 1997 «Incentives and disincentives to early and late retirement», en *Maintaining prosperity in an ageing society: the OECD study on the policy implications on ageing*, Working Paper AWP 3.3., París: OCDE

## COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

- 2002 Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo: «La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial. Promover el progreso económico y social en un mundo en proceso de envejecimiento. Contribución de la Comisión Europea a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento», Bruselas, 18.3.2002, COM(2002) 143 final.
- 2004 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo», Bruselas, 3.3.2004, COM(2004)146 final.
- 2005 Comunicación de la Comisión: «Libro Verde *Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones*», Bruselas, 16.3.2005, COM (2005) 94 final.

## CES (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL)

- 2000 *Informe sobre vida laboral y prejubilaciones*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## COOMANS

- 1999 «Europe's Changing Demography Constraints and Bottlenecks, Demographic and Social Trends» *Issue Paper* nº 8, Sevilla, Joint Research Centre, TECS - Futures Programme.

## FERNÁNDEZ STEINKO, Armando

- 1999 «Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo», en Miguelez, F. y Prieto, C., *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI, pp. 489-528.

## GAULLIER, Xavier

- 1994 «Emploi, politiques sociales et gestion des âges», en *Revue Française des Affaires Sociales*, 48 anée, nº1, pp.11-44.

## GUILLEMARD, Anne Marie

- 2003 *Penser le vieillissement et ses implications*. París: Armand Colin.

## LAS HERAS, Soledad

- 2004 «Paro y prejubilación entre los trabajadores mayores», en *Revista REDSI- Red Social Interactiva*, nº4.

## MALTBY, Tony, de VROMM, Bert, MIRABILE, Maria Luisa y OVERBYE, Einar (de)

- 2004 *Ageing and the transition to retirement: a comparative analysis of European welfare states*, Hants: Ashgate.

MARQUIÉ, Jean Claude

- 1995 «Changements cognitifs, contraintes de travail, et expérience: les marges de manœuvre du travailleur vieillissant», en MARQUIÉ, J.C., PAUMÈS, D. y VOLKOFF, S. (Coor.), *Le travail au fil de l'âge*, Toulouse: Octares Editions.

MARTÍN CRIADO, Enrique

- 1998 *Producir la juventud*. Madrid: Istmo.  
2002 *Diccionario crítico de ciencias sociales*, en REYES, R. Madrid: UCM

MILLANVOYE, Michel

- 1995 «Le vieillissement de l'organisme avant 60 ans», en MARQUIÉ, J.C., PAUMÈS, D. y VOLKOFF, S. (Coor.), *Le travail au fil de l'âge*, Toulouse: Octares Editions.

OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico)

- 2004 *Envejecimiento y políticas de empleo. España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

PRIETO, Carlos

- 2002 «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», en *Revista Sistema*, nº 168-9, pp. 89-106.

REYES, Román

- 200? *Diccionario crítico de ciencias sociales*,

RIERA, Josep María

- 1999 *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*. Madrid: Pirámide.

SENNET, Richard

- 2000 *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

VILA, Fefa

- 2005 «Inclusion of senior in the labour market. Análisis de la situación en España», en *Project GOLD*, FOREM Confederal.

ZUBERO Imanol. (coor.), ENSUNZA, Ane, GARMENDÍA, Nekane, GZLEZ. VADILLO Jose Luis, SUSO Anabel.

- 2002 *Envejecimiento, empleo y sociedad. Las personas mayores de 45 años y su situación ante el empleo en Euskadi*, Madrid: Fundación Foessa.