

X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

Trayectorias laborales y familiares de los trabajadores porteños de la tercera edad.

Gabriela Sala.

Cita:

Gabriela Sala (2013). *Trayectorias laborales y familiares de los trabajadores porteños de la tercera edad*. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/418>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Mesa 39: Desigualdad social y marginalidad laboral. Estudios y debates en torno a su dinámica actual desde una perspectiva longitudinal y estructural

Coordinadores:
Guillermina Comas comasgui@gmail.com
María Laura Raffo mlauraraffo@gmail.com
Juan Ignacio Bonfiglio desocial@sociales.uba.ar

Ponencia

Trayectorias laborales y familiares de los trabajadores porteños de la tercera edad

Gabriela Adriana Sala¹

Resumen

A partir de entrevistas en profundidad se indagan las imágenes sobre el trabajo remunerado y la jubilación en un grupo de varones mayores de 64 años y de mujeres de 60 y más años residentes en la Ciudad de Buenos Aires.

Se construyeron tipos de trayectorias laborales entre los jubilados que permanecían en actividad. En primer lugar se describe una trayectoria discontinua, con quiebres asociados a la crisis del empleo en el país y con posterior reconversión ocupacional, que permite la continuidad laboral en la tercera edad. A continuación se brinda un ejemplo de trayectoria laboral con continuidad en la actividad principal y salida de la actividad secundaria por jubilación. En tercer término se describen trayectorias laborales continuas con reducción horaria y, en otro caso, con reducción horaria, cambio de escala y recursos para el ejercicio de la actividad. Estos tres tipos de trayectoria ejemplifican modalidades de transición gradual hacia el retiro. Finalmente se describen dos modalidades de transición acelerada a la inactividad, motivada por factores externos (ruptura de elementos de trabajo, problemas de salud e inseguridad).

Se observó que el acceso a los beneficios previsionales no alteró sustancialmente las trayectorias ocupacionales de los entrevistados, que se configuraron en un contexto caracterizado por la inestabilidad económica, la crisis del empleo, la inseguridad y el delito. La jubilación, lejos de ser un punto de inflexión que marca el pasaje a la inactividad, forma parte de las estrategias para acceder a ingresos, que coexiste con los derivados del trabajo remunerado.

Palabras Clave: adultos mayores, empleo jubilación, trayectoria laboral

¹Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina. Email gabriela_adiana67@yahoo.com.ar

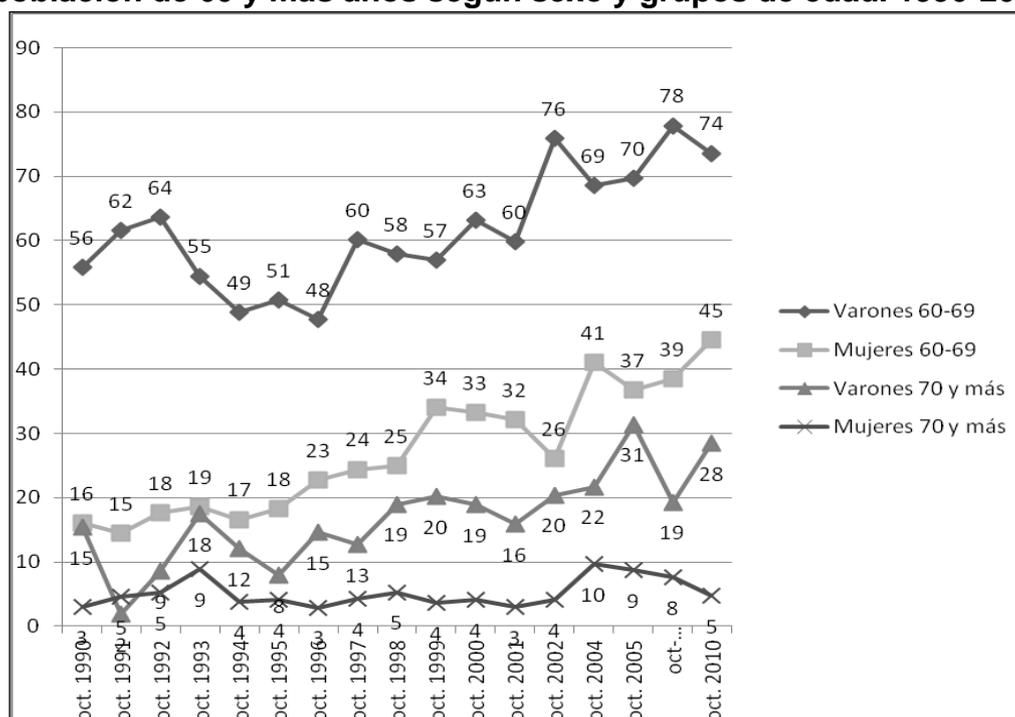
Trayectorias laborales y familiares de los trabajadores porteños de la tercera edad

Gabriela Adriana Sala

Introducción

En la CABA, desde mediados de los años setenta creció la participación laboral de los adultos mayores (Lattes y Andrada, 2006). Desde los años noventa, este crecimiento fue más pronunciado entre los varones de 60 y más y entre las mujeres 60 a 69. En octubre del 1990 alrededor de la mitad de los varones y 16% de las mujeres de 60 a 69 años participaba en el mercado de trabajo. Veinte años después, en octubre del 2010, casi tres cuartas partes de los varones y 46% de las mujeres de esas edades se declaraban económicamente activos. A comienzos de los noventa, las tasas de participación laboral de los varones y mujeres de 70 y más años eran, respectivamente de 15,4% y 3%. En 2010, permanecían económicamente activos 28% de los varones y 5% de las mujeres de 70 y más años (Gráfico 1).

Gráfico 1:
Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tasas específicas de actividad de la población de 60 y más años según sexo y grupos de edad. 1990-2010



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares. Varias ondas

En la CABA se observa con mayor nitidez el impacto del envejecimiento demográfico en el mercado de trabajo. La participación laboral de los varones porteños de 60 a 69 años creció de 43%, en 1980 a 73%, en 2010 y la femenina de la misma edad pasó de 16%, en 1980 a 45%, en 2010. Aunque con menor intensidad, también creció el nivel de actividad económica de quienes tenía 70 y más años. En igual sentido, la estructura por edades de los ocupados porteños de ambos sexos evidencia un envejecimiento notable, por la mayor la participación relativa de los

adultos mayores desde 1980, especialmente entre los varones de 60 a 69. Durante la última década, además del crecimiento de la participación de los ocupados de 50 y más años, disminuyó el peso relativo de los trabajadores más jóvenes, es decir, que se produjo un nítido envejecimiento por la base en la estructura de los ocupados residentes (Sala, 2013).

La CABA se destaca entre los aglomerados urbanos argentinos por el mayor grado de envejecimiento de su población, la mayor escolaridad y participación laboral y el elevado nivel de cobertura previsional de los adultos mayores que en ella residen².

Esta ponencia busca captar reflexiones sobre el trabajo y la jubilación en un grupo de varones mayores de 65 años y de mujeres de 60 y más años residentes en la Ciudad de Buenos Aires. Previamente recorre algunos conceptos referidos a la participación laboral en edades avanzadas y al sentido del trabajo remunerado en la tercera edad. Luego describe la participación laboral de los adultos mayores en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares de 2011. A continuación propone analizar las trayectorias laborales de seis adultos mayores porteños ocupados.

Revisión de la literatura sobre participación laboral en la tercera edad

Poppolo (2001) vinculó la participación laboral de los adultos mayores latinoamericanos con la baja cobertura de los sistemas previsionales y el bajo monto de los beneficios otorgados. No obstante, destacó la mayor intensidad de la participación de los no pobres, en relación a los pobres e indigentes. Por otro lado, Guzmán (2002) destacó la menor nitidez de la relación entre la participación laboral femenina y la cobertura previsional, ya que las mujeres mayoritariamente perciben beneficios previsionales por viudez.

Desde comienzos de los noventa hasta principios de 2000, entre los adultos mayores argentinos crecieron la participación laboral, la desocupación y la inserción en ocupaciones informales y disminuyó la duración de la jornada laboral entre los ocupados. La participación laboral de las mujeres de 65 y más años creció más que la de los varones y, entre ellas, aumentó la proporción de asalariadas (OIT, 2006).

Bertranou (2001) analizó la transición de la actividad laboral al retiro de los trabajadores del Gran Buenos Aires de cincuenta y cinco y más años y mostró que la edad estaba negativamente asociada con la probabilidad de participar en la fuerza laboral; que la cantidad de miembros del hogar estaba positivamente asociada entre los varones y negativamente entre las mujeres; que la condición de jefe del hogar aumentaba las chances de participación en ambos sexos, que la convivencia en pareja la reducía, en el caso de las mujeres y aumentaba entre los varones y que las enfermedades crónicas y las discapacidades reducían las chances de participación y la cantidad de horas trabajadas.

En los aglomerados urbanos argentinos cubiertos por la EPH, entre 2005 y 2010, creció la participación laboral de las personas mayores más escolarizadas y de los mayores no perceptores de beneficios previsionales. Este crecimiento se enmarca en dos tendencias de larga duración, caracterizadas por la postergación de la salida del mercado de trabajo y por el aumento de la participación laboral femenina. Por

² En el año 2010, en el total de aglomerados urbanos argentinos relevados por la EPH, el 16% de los varones y el 20% de las mujeres tenían 60 y más años, mientras que en la CABA esta participación era de 22% y 28%, respectivamente. En 2010, la CABA se ubicaba en tercer lugar, entre los aglomerados de mayor cobertura previsional, luego de Mar del Plata – Batán y Río Cuarto (Sala, 2013).

otra parte, en el quinquenio mencionado, algunos segmentos de la población de mayor edad fueron especialmente sensibles a la ampliación de la cobertura previsional y a los aumentos de los montos de las jubilaciones y pensiones. Estos coincidieron con la disminución de la participación laboral de los mayores menos escolarizados y de las mujeres receptoras de beneficios previsionales. En ese quinquenio se produjo una reducción muy importante de la desocupación entre los adultos mayores. No obstante, en el año 2010 sobresalían tres problemáticas: el elevado desempleo de los varones de 70 y más años; la elevada proporción de varones desocupados de 60 y más años previamente vinculados a las ocupaciones de la construcción y el desempleo de larga duración entre las mujeres de la tercera edad (Sala, 2012).

Características de la participación laboral en la tercera edad en la CABA

En el tercer trimestre del 2011 predominaban quienes tenían niveles medio y alto de escolaridad entre los ocupados de 65 y más años y las ocupadas mayores de 59 años residentes en la CABA. Los adultos mayores de ambos sexos se concentraban en un número reducido de ocupaciones (Cuadros 1 al 4). Los varones con nivel de instrucción muy bajo y bajo desempeñaban ocupaciones de la construcción, la comercialización directa, la gestión administrativa, planificación y control, el transporte, la reparación de bienes de consumo y los servicios de limpieza no domésticos. Quienes tenían mayor escolaridad estaban vinculados a ocupaciones de la gestión administrativa, planificación y control, de la comercialización directa, de la gestión presupuestaria, contable y financiera, directivas de pequeñas y microempresas, de la gestión jurídica legal, de la salud y sanidad y del transporte³ (Cuadros 1 y 2).

Las mujeres de 60 y más años con escolaridad baja y muy baja se concentraban en ocupaciones de los servicios domésticos, de la comercialización directa, del cuidado y la atención de las personas, de los servicios sociales varios, de los servicios de limpieza no domésticos, de la producción industrial y artesanal y de servicios gastronómicos. Las mujeres con escolaridad media y alta se concentraban en las ocupaciones de la salud y sanidad, de la gestión administrativa, planificación y control, de la comercialización directa, de la gestión presupuestaria, contable y financiera, de los servicios domésticos, de la educación y de la investigación científica y tecnológica (Cuadros 3 y 4).

Entre 2005 y 2010 en la CABA, como en el resto del país, creció notoriamente la cobertura previsional entre los varones de 65 y más años y entre las mujeres mayores de 59 años. Además en el período crecieron los haberes previsionales mínimos y aumentó el nivel de empleo general. Estos procesos estuvieron asociados a modificaciones en el nivel de empleo de los adultos mayores. En particular, durante el quinquenio cayó el desempleo masculino entre los 65 y 69 años, de 10% a 3% y el femenino de 60 a 64 años, de 15% a 10%. Probablemente el acceso a ingresos previsionales y la mejora en el nivel de estos beneficios atenúo la demanda de empleo, en estos grupos, aunque las mujeres de 60 a 64 continuaban exhibiendo un nivel elevado de desempleo. Los desocupados porteños captados en 2010 estuvieron previamente vinculados a ocupaciones de la gestión presupuestaria, contable y financiera, la construcción y el transporte. En los tres grupos

3- Nivel de instrucción muy bajo: hasta primaria incompleta. Nivel de instrucción bajo, primaria completa o secundaria incompleta. Nivel de instrucción medio: secundaria completa o terciaria o universitaria incompleta. Nivel de instrucción alto: educación universitaria o terciaria completa.

ocupacionales el porcentaje de adultos mayores desocupados era superior que entre los más jóvenes. Más de la mitad de las desocupadas porteñas de mayor edad había estado desempleada por más de tres años y el resto había desempeñado ocupaciones de la producción industrial y artesanal (Sala, 2013).

CUADRO 1

Varones sin escolaridad media completa. Distribución ocupacional según edad (%). Ciudad Autónoma de Buenos Aires– 2011

Grupo de Ocupaciones	Edad		Total
	Hasta 65	65 y más	
de la construcción edilicia y de obras de infraestructura	11,6	20,0	12,3
de la comercialización directa	5,3	19,5	6,5
de la gestión administrativa, planificación y control	3,8	13,6	4,7
del transporte	18,6	10,7	17,9
de la reparación de bienes de consumo	0,9	10,0	1,7
de los servicios de limpieza (no domésticos)	19,6	9,7	18,7
Directivos de pequeñas y microempresas	1,8	9,6	2,4
Total en seleccionadas (%)	61,6	93,1	64,2
Total por grupos de edad	137146	12714	149860

Fuente: INDEC Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2011

CUADRO 2

Varones con escolaridad media completa y más. Distribución ocupacional según edad (%) Ciudad Autónoma de Buenos Aires– 2011

Grupo de Ocupaciones	Edad		Total
	Hasta 65	65 y más	
de la gestión administrativa, planificación y control	13,3	19,4	13,7
de la comercialización directa	12,6	13,6	12,7
de la gestión presupuestaria, contable y financiera	7,2	11,4	7,5
Directivos de pequeñas y microempresas	4,5	7,5	4,7
de la gestión jurídico legal	3,0	7,5	3,3
de la salud y sanidad	5,1	6,4	5,2
del transporte	4,1	6,1	4,2
Total en seleccionadas (%)	49,8	71,9	51,3
Total por grupos de edad	635448	48495	683943

Fuente: INDEC Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2011

CUADRO 3

Mujeres sin escolaridad media completa. Distribución ocupacional según edad (%). Ciudad Autónoma de Buenos Aires – 2011

Grupo de Ocupaciones	Edad		Total
	Hasta 60	60 y más	
de los servicios domésticos	47,6	38,8	45,3
de la comercialización directa	7,5	14,2	9,3
del cuidado y la atención de las personas	4,3	13,2	6,6
de los servicios sociales varios	0,0	9,3	2,4
de los servicios de limpieza (no domésticos)	15,4	7,3	13,3
de la producción industrial y artesanal	3,4	5,2	3,9
de servicios gastronómicos	3,1	4,6	3,5
Total en seleccionadas (%)	81,3	92,6	84,3
Total por grupos de edad	81055	28397	109452

Fuente: INDEC Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2011

CUADRO 4

Mujeres con escolaridad media completa y más. Distribución ocupacional según edad (%) Ciudad Autónoma de Buenos Aires – 2011

Grupo de Ocupaciones	Edad		Total
	Hasta 60	60 y más	
de la salud y sanidad	12,3	20,2	13,1
de la gestión administrativa, planificación y control	18,3	15,7	18,1
de la comercialización directa (tradicional y te	7,1	14,5	7,8
de la gestión presupuestaria, contable y financiera	11,5	8,5	11,2
de los servicios domésticos	4,4	6,7	4,7
de la educación	13,6	6,5	12,9
de la investigación científica y tecnológica	1,5	6,5	2,0
Total en seleccionadas (%)	68,7	78,6	69,8
Total por grupos de edad	517515	57800	575315

Fuente: INDEC Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2011

El sentido del trabajo remunerado en la tercera edad

A partir de la crisis del empleo en las sociedades contemporáneas se multiplicaron las reflexiones sobre el valor del trabajo. Aunque estas consideraciones se vinculan a los jóvenes y adultos en edades activas plenas, son una referencia obligada para indagar el significado del trabajo y la jubilación entre los adultos mayores.

Álvarez, Cutuli y Martino (2003) sintetizan este debate y cuestionan a las posturas que enfatizan la pérdida del valor del trabajo derivada de la crisis del empleo. Presentan conceptos de Jahoda (1987) sobre los múltiples roles de roles del trabajo en las sociedades contemporáneas, considerado como deber moral, vía socialmente aceptada para obtener bienes y prestigio, ordenador del tiempo y de las actividades cotidianas y mecanismo de ampliación de las redes sociales y las experiencias

extrafamiliares. Contraponen a esta imagen, la visión que señala el resquebrajamiento del significado del trabajo motivado por las transformaciones productivas, el crecimiento del desempleo y la precarización laboral. En particular, Gorz (1998) destaca que la precariedad laboral, expresada en la mayor variabilidad de la duración de los contratos laborales, los horarios y los salarios degradó los roles de integrador social, estructurador del tiempo cotidiano y marcador del pasaje entre edades atribuidos al trabajo. Por otra parte, Offe, (1992) señaló que en las sociedades capitalistas desarrolladas el trabajo dejó de ser el garante esencial de la supervivencia, debido a la ampliación de la red de seguridad social del Estado de bienestar y el tiempo libre y el ocio adquirieron mayor relevancia como factores de la realización personal.

Álvarez, Cutuli y Martino (2003) consideran que la crisis del empleo no alteró sustancialmente la valoración del trabajo, sino que, contrariamente, el desempleo y la precariedad convirtieron al trabajo en un valor en sí mismo y dejaron en segundo plano las consideraciones en torno a las remuneraciones, el tipo de tarea o la duración de la jornada laboral. Desde esta perspectiva, destacan que en la Argentina, el desarrollo de una actividad remunerada, la sobreocupación y/o la búsqueda de otro empleo son un imperativo para la mayoría de los adultos, debido al retroceso del poder adquisitivo de los salarios y al repliegue del estado de bienestar.

Las reflexiones de los adultos mayores sobre el valor del trabajo, se traducen en las valoraciones de la jubilación. Rodríguez Feijoo (2006) detectó que la actitud desfavorable hacia la jubilación se fundaba en temores relacionados con la reducción de los ingresos, la pérdida de valoración familiar, prestigio social y los contactos sociales del ámbito laboral. Alimentan estos temores la reestructuración de las relaciones familiares, la pérdida del sentido de la vida, la incapacidad para sustituir los roles perdidos, la disminución de la autoestima sensación de inutilidad, pérdida del sentido de la vida, aburrimiento. En la perspectiva opuesta, otras personas consideraban que la jubilación proporcionaba tiempo libre y permitía concretar proyectos, intensificar el contacto con familiares y amigos y llevar una vida más tranquila y serena y que por esto aparecía como una etapa deseada. La autora también contempla que las actitudes desfavorables prevalecían entre las personas en etapa pre-jubilatoria y las favorables entre quienes se habían jubilado.

En la indagación del valor del trabajo y la jubilación, es clave considerar las imágenes y valores de la edad y la vejez, o más apropiadamente, de las vejeces. La vejez, lejos de ser un estado uniforme, es objeto de múltiples resignificaciones culturales e individuales. Por otra parte, I@s adult@s, mayores están atravesados por muchas adscripciones identitarias además de la edad, como el sexo, la clase, la etnia, el origen migratorio, la religión, que justificaban la importancia de conceptualizar “las vejeces”.

Otro argumento que contribuye a señalar el carácter heterogéneo de la vejez es la multidimensionalidad del concepto edad, al existir un sentido cronológico, uno vivencial, asociado a la edad sentida y otro sociocultural, en tanto que la edad, las fases del ciclo vital y los acontecimientos que marcan la transición entre etapas son construcciones culturales, fuertemente asociados a estereotipos, valores, derechos y deberes. Así se establecen edades consideradas normales para “transitar” de una etapa y otra.

La edad cronológica no necesariamente coincide con la edad sentida por las personas y, como marcador de las etapas de la vida, ha experimentado fuertes resignificaciones. Las edades mínimas de jubilación son marcadores a partir de los

cuales se organizan las conductas y expectativas mayoritarias. Estadísticamente se observa una fuerte concentración de jubilaciones en torno a las edades mínimas de jubilación. Sin embargo, estas edades no siempre responden a las preferencias individuales por dejar de trabajar. Ejemplifican esta afirmación los hallazgos de estudios que muestran la relevancia de la jubilación anticipada, especialmente en los países desarrollados. En sentido contrario, para muchos asalariados argentinos, especialmente del sector público, la jubilación es una realidad que se impone y padece. Así para una porción creciente de mujeres los sesenta años dejaron de ser un límite para continuar en el mercado de trabajo. Quienes por razones materiales pueden posponer la jubilación optan por jubilarse a los sesenta y cinco. Muchas de ellas, percibiendo beneficios previsionales continúan trabajando en el sector privado.

Empleo en edades avanzadas y trayectorias laborales

La crisis del empleo en Argentina fue un importante estímulo para los estudios que abordaron las trayectorias laborales de los desempleados durante la década del noventa. En la producción reciente, también se destacan los estudios de las trayectorias educativas, laborales y familiares de los jóvenes. Cabe observar, que las trayectorias laborales de los adultos mayores no recibieron gran atención, por lo que esta ponencia aspira a motivar el interés por este grupo de trabajadores que frecuentemente es descartado de los análisis, por considerar que mayoritariamente transitan hacia la jubilación, como un estado excluyente de otros.

A nivel internacional es mayor la producción de estudios referidos a las transiciones y trayectorias laborales de los adultos mayores, debido a la preocupación más temprana y pronunciada por los efectos del envejecimiento demográfico en el mercado laboral y en el sistema previsional. Así, por ejemplo, se abordó la problemática de la transición del empleo al retiro entre los trabajadores de mayor edad. Blau (1994) analizó transiciones de los adultos mayores entre tres estados de actividad: jornada completa, parcial o desempleo. Encontró que entre los hombres casados era más probable encontrar trayectorias laborales clásicas, con entrada temprana al mercado de trabajo, jornada completa y retiro al final de la vida activa de actividades de tiempo integral por jubilación. Benitez-Silva (2000) centró su enfoque en los cambios en la posición en la actividad (asalariados, cuenta propia) y en la cantidad de horas trabajadas al considerar las transiciones laborales del adulto mayor. Detectó que los individuos que trabajaban en jornada completa hasta los 65 años y después pasaban a la inactividad eran mayoritariamente hombres blancos y casados. En España se analizaron las trayectorias laborales y la situación laboral de las personas de 55 a 64 años partir los datos de afiliación y prestaciones de la Muestra Continua de Vidas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Aragón, De la Fuente y Rocha, 2005)⁴.

.A continuación se indagan las trayectorias laborales a ocho adultos de 60 y más años ocupados residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir de entrevistas semi-estructuradas. Los entrevistados fueron seleccionados a partir del método "bola de nieve" y en la muestra se observa mayor peso de los adultos mayores no pobres. Se trata de un abordaje preliminar, ya que en el futuro se prevé diversificar los perfiles e intentar reproducir el peso relativo de algunas características sociodemográficas y ocupacionales (edad, escolaridad, situación conyugal, ocupación principal y categoría ocupacional).

⁴ Esta fuente permite estudiar el inicio de la vida laboral; el número de relaciones laborales; la duración media de las relaciones; el número de contratos temporales; las variaciones en relación de actividad (Aragón, De la Fuente y Rocha, 2005)

Entendemos que la trayectoria laboral es el itinerario que resulta del despliegue de estrategias para enfrentar las limitaciones y aprovechar las posibilidades del mercado de trabajo y los recursos propios. Estas estrategias suponen la evaluación de los condicionamientos externos y de las propias potencialidades del individuo que las despliega.

Se asume que tanto las condiciones, como los comportamientos del pasado son resignificados en el relato. También que las estrategias y trayectorias laborales están íntimamente relacionadas con otros aspectos de la vida, como la organización y dinámica de los hogares y la salud.

Por tratarse de un abordaje preliminar, se espera en el futuro profundizar el abordaje, atendiendo a los tres ejes de análisis de las trayectorias, señalados por Fressa (2005). En primer lugar menciona la estructura de oportunidades, definida como “las probabilidades de acceso a bienes y servicios o al desempeño de actividades. En segundo lugar menciona a las disposiciones y capacidades que orientan la acción y finalmente menciona el tiempo que va desde el inicio a la culminación de los proceso. En el último caso retoma a Godard (1996), quien marca la importancia de la cronología de los acontecimientos que estructuran la trayectoria y de detectar en ella, los momentos de crisis, bifurcación y estabilidad.

Trayectorias laborales masculinas

En las trayectorias laborales masculinas se buscó distinguir las continuidades y rupturas. La primera entrevista muestra un quiebre en la trayectoria laboral vinculada al empleo industrial y el pasaje hacia actividades comerciales. La segunda entrevista muestra la finalización de la actividad secundaria con la jubilación y continuidad de la secundaria. Las entrevistas restantes muestran situaciones de continuidad en la actividad principal, con reducciones horarias o de escala. A excepción de la segunda entrevista, los cambios sucedieron antes de la jubilación.

El Sr. V1, de 65 años, ilustra **el quiebre más nítido en la trayectoria laboral asociado a la crisis del empleo** en el país. Es ingeniero químico y durante 20 años trabajó en relación de dependencia en las industrias de la pintura, de la alimentación y metalmecánica. Desde el año 2003 trabaja por cuentapropia comercializando productos para la industria láctea. La ocupación actual es la una de las que comenzó a desarrollar luego de la pérdida del empleo en relación de dependencia, además de la comercialización de transformadores eléctricos. La reconversión ocupacional fue anterior a la jubilación.

“La comercialización terminó siendo una rama (de la ingeniería). En determinado estuve trabajando en análisis químico de miel, incluso pensé en hacer posgrado en química analítica y después pensé que eso te encasilla mucho. Tenía demasiada edad para insertarme en el mercado laboral dentro de ese rubro frente a jóvenes que por más que no tuviesen mi experiencia estaban mejor posicionados por la forma y estructura de trabajo actual y como me iba a encasillar mucho decidí no hacerlo. Preferí ahondar más en el área comercial que me das más posibilidades”

Se jubiló hace pocos meses a partir de la Moratoria previsional y la jubilación es concebida como un “premio” o una “beca” que permite disminuir la presión por encontrar nuevos clientes. Este entrevistado mostró gran capacidad de adaptación y una aguda percepción de los requerimientos del mercado de trabajo relacionados con la edad en el momento de optar por especializarse en su profesión o diversificarse hacia otras actividades. Por otra parte, la actividad laboral, además de

agradarle, está motivada por el deseo de evitar que los costos de enfermedad y cuidados de larga duración en la vejez caigan en sus hijos o su pareja.

“Sigo en actividad porque lo que estoy haciendo me gusta, me mantiene en actividad y quizás porque uno tiene la cultura del trabajo. La jubilación es como un alivio, ya llegue y empiezo a tener una recompensa, que me permite bajar un poco los decibeles. Quizás no estresarme tanto o dedicarme a la salud, que uno a veces lo deja de lado. Estaba contento cuando me jubile. Es mi recompensa estoy recuperando. Por suerte, las vueltas de la vida que en ese momento las sufrí por el hecho de salir de la relación de dependencia y pelear en el mercado, que en su momento fueron años muy duros. Me permiten hoy seguir defendiéndome aunque no tuviese la jubilación. Esto es un regalo. Lo sigo porque uno apuesta para adelante y no solo tener más dinero, estar más holgado, dar algunos gustos o puede repartir mas puedo tener más asegurada la vejez, Esto es un regalo. Mientras tengas salud voy a seguir haciendo lo que hago. El día de mañana si me agarra el mal de zambito y no puedo hacer más nada. Por lo que vivimos, con los padres de (nombra a la esposa) en determinado momento la economía estuvo muy resentida porque había que mantener personas enfermas fuera de casa. Voy a hacer todo lo posible para que el costo mío no le caiga a mis hijos. Si el día de mañana me pasa algo tengo un recurso para no ser una carga para mi pareja”.

El Sr V2, es un ejemplo de **continuidad en la actividad principal y salida de la actividad secundaria**. Tiene 67 años, es contador-- Actualmente preside una cooperativa de crédito. Lleva la contabilidad como auditor certificante de la cooperativa y de las diez empresas satélites de ésta. Recibe honorarios como profesional. Se jubilo como profesor de matemática a los 65 años. Ejerció la docencia durante 20 años en un Centro de Educación para Adultos de nivel Medio, paralelamente a su trabajado como presidente de la cooperativa y asesor de empresas. La jubilación no fue un acontecimiento buscado y recibe haberes previsionales mínimos

“(…) el Ministerio de Educación le pidió que se jubilara y dejara el colegio. Me dijo que no podía dar más clases porque había cumplido 65 años. Lo que dice técnicamente es que hay que tener 65 de edad y 30 años de servicios y yo tenía 65 de edad y 38 de servicios. Estaba excedido. En la Capital no se puede. En la provincia de Buenos Aires hay profesores de 70 años. En la misma situación estaban la Secretaria del Colegio, el Director de Colegio y tres profesores más. Me efecto porque me gustaba la docencia. Hay otros hombres que les puede gustar ir a la cancha de fútbol o salir con los amigos. A mí me gustaba mucho, y me preocupaba de los alumnos”.

Sigue trabajando porque la jubilación es insuficiente y porque no tiene a quien legar sus clientes, ya que sus hijos se dedican a otras actividades. Es un ocupado pleno

“las horas laborales se mantuvieron después de la jubilación. Antes me dedicaba a la docencia después de las 18. Ahora me dedico a hacer gimnasia, natación, sauna, RPG, el vacío que me dejó la docencia, el deporte es otra cosa, me ayudo muchísimo (...) Continúo trabajando por razones de dinero. Si no llego a trabajar la situación se pondría trágica, porque mi jubilación es de 1500 pesos. O sea que tenés que pensar que en el colegio yo ganaba 600 pesos a plata de hoy. Obviamente con 1500 no podría decir me quedo en mi casa. No sé que se produciría si digo me quedo en mi casa (...).

“No tengo pensada una edad para salir. Como por ejemplo cuando cumpla 70 años tiro la lapicera. El problema que tengo es que hay hombres que proyectan eso porque sus hijos siguen su línea, pero ese no es mi caso porque uno de mis hijos es chef y el otro actor, porque no puedo decir hoy mismo les dejo mi cartera de clientes y decirles denme 2000 pesos por mes.

El Sr. V3 ejemplifica **la continuidad en la actividad principal con reducción horaria, cambio de escala y recursos para el ejercicio de la actividad**. Empezó a trabajar en relación de dependencia a los 16 años como cadete con un agente de bolsa. Luego trabajó en varias financieras y con agentes de bolsa. Con uno de ellos aprendió sobre comercio exterior. Estudió Ciencias Económicas sin llegar a graduarse. Fue apoderado de la firma y tuvo diez personas a cargo. Se independizó en 1973 y con otras personas armó una mesa de dinero y luego compraron una financiera. Fueron afectados por la debacle del 1982. Siguió de manera independiente, como socio de la Bolsa de Comercio, que califica como un “reducto que le proporcionaba contactos e información”. El año 2004, cuando cumplió 60 años, marcó un punto de inflexión, ya que fue cuando redujo su actividad laboral e intentó que ésta no estuviese expuesta a los cambios políticos.

“En los años noventa me contacte con gente de comercio exterior y buscamos dinero a nivel internacional para los bancos provinciales que no conseguían prestamos, contactos que me duran hasta hoy. Ahí nos fue muy bien, muy bien. Conseguimos muchísimo dinero (...) Con eso seguimos años hasta que se cortó. Ahí armamos otra financiera hasta el 98. Ahí cerramos toda la actividad. Pero de cualquier forma con el socio con el que trabajaba seguimos hasta el día de hoy buscando nichos donde se pueda asesorar usar los contactos..”

“En el 2004 tenía 60 años empecé a reducir los horarios. Yo esclavo no. El objetivo mío era a los sesenta bajar la velocidad y la bajé. Hubo épocas que trabajaba todo el día y todos los días. La última corrida financiera no paraba ni para comer, con el corralito, con la crisis del 2001 que nadie pagaba.

-Tu actividad estuvo muy sujeta a los cambios políticos? - Ahora no. Desde el 2004 que dije nunca más (...). Además hay otro problema, yo estoy en el ocaso de la vida, si yo me fundo ahora no tengo tiempo para recuperarme.

El Sr. V3 tiene 69 años y se jubiló en el 2008, a los 65 años acogiendo a los beneficios de la Moratoria previsional. Considera que la jubilación es la devolución justa en un esquema corrupto. No siente que la jubilación hubiese cambiando su vida, aunque reconoce que para algunos colegas es un gran cambio.

“Me jubilé en el 2008, justo a los 65. Empecé los trámites tres meses antes para no perder ni un mes de cobrar, porque llegó la edad y quise cobrarle al gobierno todo lo que yo les había dado. Decidí no regalarles una moneda y como estos cretinos se roban todo. Yo creía que nunca me iba a jubilar porque tenía muchos años de aportes y lo que valen son los últimos diez y yo los últimos diez no los había aportado, por lo tanto fui incluido en una moratoria de 60 cuotas que ya debo estar terminando”.

“La jubilación no me cambio nada. Yo fui independiente desde los treinta años. Representaba que el gobierno me devuelva los aportes, antes que los robe. Mi jubilación es la mínima. A esa jubilación la gasto para llenar el tanque de nafta cada vez que voy a la quinta. No me alcanzaría para vivir ni para pagar los remedios. Entre dejárselos a este bandidaje que está encaramado en el poder.

Ninguno de mis colegas vive de la jubilación porque te morís de hambre. Uno de ellos sí, porque como se jubiló de gerente de un banco provincial tiene una excelente jubilación además tiene taxis.

“A mí la jubilación en si no me cambio para nada. Yo vine haciendo lo mismo que hacía desde hace cuatro años. (...) Tengo amigos que buscan desesperadamente que hacer todos los días. Si yo tengo este reducto (se refiere al bar de la Bolsa de Comercio) y tengo la quinta no tengo que pensar que voy a hacer mañana. Están desesperados por salir a comer o a tomar un café porque si no se quedan en sus casas y además son el che pibe de la casa... La esposa les dice ya que estas me haces esto... protestan que ni te cuento”.

En este momento trabaja por cuentapropia coordinando sesiones de cupo de exportadores a importadores. Comenzó siendo cadete de una financiera y tuvo diferentes empleos relacionados con esta actividad. Hasta el año 2002 dirigió con un socio una financiera que llegó a tener veinte empleados y dice

“... seguimos hasta el día de hoy buscando nichos donde se pueda asesorar usar los contactos, en una palabra, la gente no es la misma, fue cambiando en 40 años. Ahora estamos de nuevo en la pesca de quien quiera exportar o importar entonces armamos el convenio”. Entonces se hacen convenios con empresas exportadores y el exportador le cede el cupo al importador. El exportador cobra un porcentaje por esa prestación y los que armamos la operación cobramos una comisión. Hay un estudio contable que nos apoya en la parte impositiva y mi socio y yo estamos todo los días buscando nuevos clientes”.

“No tengo oficina Si ampliase mucho la actividad tendría que buscar una oficina, pero las oficinas se alquilan por horas” Yo no quiero ir a la oficina, yo quiero ir a la quinta. (La entrevista fue dada en el bar de la Bolsa de Comercio).

El Sr. V4 muestra continuidad en la actividad principal con reducción horaria.

Es óptico y fabrica anteojos para cine y obras de teatro. Además de estudiar óptica, completo una licenciatura en filosofía. Heredó tres propiedades, una le da una renta, otra es su vivienda y en la tercera funciona su comercio. Cumple 70 en julio, se jubiló hace pocos meses por insistencia de su esposa. Desempeña esta ocupación desde los años setenta en distintos locales. Actualmente tiene su óptica en local propio y posee maquinas que hacen los anteojos. Considera importante no tener empleados. Atiende al público en horarios variados. Recomendó a un colega reducir el horario y no tener mucha gente a cargo para no complicarse la vida.

“A mí me gustaba de chico la fotografía e hice cursos para reparar cámara fotográficas cuando noté que había poca gente que las reparara. Estudié óptica (...) cuando yo vi que se desperdigaban los laboratorios (de fotografía) por todos lados y el tema se convertía en un tema demasiado trillado, no me intereso demasiado y me dedique de lleno a la óptica. Tampoco quise hacer lentes de contacto, más que ahora son descartables. El antejo tiene algo personal. La gente viene y te dice lo quiero así y así, quiero un antejo raro”.

“El horario lo fui achicando. Empecé con los horarios de la gente”. Yo lo limito porque prefiero leer y salir a remar antes que hacer antejos, pero ya que estoy en Buenos Aires y tengo la familia, bueno, en ciertos horarios me dedico y de paso conocés gente. Es divertido, acá aparecen actores y actrices”.

“El continuar trabajando no genera problemas familiares. Al contrario, es un buen motivo para no asistir a algunas reuniones o acontecimientos”.

El valor del trabajo para cuatro mujeres mayores porteñas

Como lo señala la literatura sobre trabajo femenino, la participación laboral de las mujeres está expuesta a interrupciones motivadas por cambios en el curso de vida, en particular, por los vinculados a su situación conyugal y a la maternidad, que generan. Esta intermitencia de la participación en el mercado de trabajo, se traduce en una fragilización del acceso al sistema previsional en la vejez y promueven la existencia de desigualdades de género en ese acceso. En primer término, porque el derecho a jubilaciones ordinarias depende de la densidad de las contribuciones durante la vida activa, estrictamente asociada a la inserción formal en el mercado de trabajo. En este sentido, la mayor precariedad de la participación laboral femenina limita el acceso a beneficios contributivos.

También existen inequidades en el acceso a las pensiones por viudez ya que las mujeres casadas con trabajadores formales “protegidos por la seguridad social” gozaban de mejores prestaciones previsionales que las mujeres casadas con “maridos desprotegidos” y que la “mujeres solas”. También señalaron que estas inequidades se traducen en situaciones de duplicación y carencia de haberes previsionales, porque algunas mujeres reciben jubilación propia y a la vez, pensión por viudez de esposos con empleos formales, mientras que otras carecían de beneficios previsionales (Birgin y Pautassi, 2000).

A nivel nacional estimulaban la participación laboral de las mujeres urbanas mayores de 59 años y receptoras de haberes previsionales, el haber completado estudios universitarios o de nivel medio, residir en ciudades de más de 500 mil habitantes, estar casadas, los ingresos de la ocupación principal, la jefatura del hogar y la percepción de ingresos previsionales menores o iguales a la jubilación mínima. Contrariamente, la edad y los ingresos extra laborales no previsionales la retraían (Sala, 2012b).

A continuación se indagan los factores que promueven la participación laboral de cuatro mujeres mayores porteñas, tres de ellas de baja escolaridad⁵. Dos de ellas desempeñan ocupaciones en relación de dependencia y dos por cuentapropista.

Las dos mujeres asalariadas estaban vinculadas a ocupaciones de baja calificación y mostraban modalidades de transición gradual hacia el retiro, a partir de la reducción de la duración de la jornada laboral. Una de las asalariadas y una de las cuentapropistas percibían pensiones por viudez, además de las jubilaciones propias. En ambos casos, la duplicidad de beneficios mitigaba la necesidad de trabajar para no caer en la pobreza.

Las oportunidades laborales de las mujeres mayores menos escolarizadas están marcadas por la precariedad y la baja remuneración en el servicio doméstico, los servicios de limpieza no domésticos, la venta ambulante, la comercialización de productos por catálogo, el cuidado y la atención de personas. Pese a la escasa remuneración, estas mujeres valoran sus empleos, porque además de aumentar sus ingresos les permiten sentirse útiles, salir de casa y tener amigos.

Parte de las trabajadoras de mayor edad cuentapropistas poseen recursos que les permite continuar en actividad, como local, herramientas o vehículo. Sin embargo, es posible que carezcan de dinero y acceso al crédito para ampliar y/o modernizar las instalaciones o el tipo de servicios que ofrecen. Así, muchas veces los comercios y actividades que desarrollan sobreviven o languidecen. En algunos casos, el reemplazo generacional no parece ser una opción, porque los adultos mayores carecen de familiares a quienes transmitir su experiencia o legar los bienes relacionados con la actividad o bien porque sus hijos desarrollan oficios y profesiones diferentes. Estos muchas veces consideran al trabajo de sus padres como un “pasatiempo”, que los conserva activos, saludables e independientes. De este modo, ver a sus padres trabajando despeja las preocupaciones por la atención y cuidados del adulto mayor.

Algunas de las mujeres cuentapropistas de mayor edad trabajan en establecimientos propios deteriorados, carentes de stock y con medidas de seguridad insuficientes. Además carecen de capital para modernizar y dinamizar la actividad y deben afrontar el pago de impuestos y servicios, aún cuando sus actividades sean meramente de subsistencia.

⁵ Cabe recordar que las mujeres mayores con menor escolaridad NO son quienes participan con mayor intensidad en el mercado laboral, especialmente en la CABA.

El trabajo remunerado es esencial para garantizar la subsistencia entre las mujeres que reciben un solo beneficio previsional (ya sea uno propios o una pensión por viudez). Este es el caso de la Sra A (68 años, jubilada como encargada de edificio, separada, una hija) Trabaja limpiando casa por horas. Comenzó a trabajar como empleada doméstica siendo muy joven y pocos años trabajó como encargada en un edificio de propiedad horizontal, considerada como la mejor época de su vida. Como fueron pocos años de trabajo en esa ocupación, los aportes para el fondo de vivienda no le permitieron adquirir una y debió mudarse al conurbano, porque allí los alquileres son más bajos. Desea conseguir un trabajo estable y volver a Capital. Participa en las actividades de PAMI en un centro de jubilados. La carencia de vivienda propia ubica a la Sra. A. en una situación aún más vulnerable, porque debe afrontar el pago del alquiler. Esta privación, si bien alcanza a un grupo muy pequeño de las mujeres de la tercera edad, posiblemente aumente en el futuro, debido a las mayores dificultades para acceder a la vivienda propia y al aumento de separaciones y divorcios entre las generaciones más jóvenes.

La Sra B 78 años, con una enfermedad crónica controlada, viuda sin hijos, jubilada como trabajadora de la sanidad y pensionada por viudez, trabaja en una agencia de limpieza y presta sus servicios desde hace varios años en la sede principal de una compañía de seguros de tamaño medio. Tiene bajo su responsabilidad la limpieza de la oficina del dueño de la empresa, también una persona de edad avanzada, que la considera su empleada de confianza. Rechaza participar en actividades de centros de jubilados y considera que no necesita conocer a personas de estos lugares, porque ella conversa en su trabajo. Cree que dejará de trabajar a los ochenta años y la perspectiva de quedarse en casa le preocupa y desagrada. La Sra B. cuando va al médico o a hacerse estudios recurre a la compañía de otra mujer mayor de 59 años, a la que paga por sus servicios. Alquila la vivienda que habita a un familiar, pagando un valor menor a los alquileres de mercado, superiores a sus posibilidades de pago.

A continuación revisaremos las características de la transición hacia el retiro en dos trabajadoras por cuentapropia. Cabe aclarar que el universo de los trabajadores por cuentapropia es sumamente heterogéneo y congrega a personas de diferente escolaridad y recursos para desarrollar sus actividades. En el conjunto de trabajadores de cuentapropia se ubican mujeres en situación de pobreza, que desarrollan actividades de comercialización en la vía pública y por catálogo, ocupaciones de reparación etc. y que tienen una cantidad mínima de recursos para trabajar. Por otro lado, se ubican mujeres que la mayor parte de su vida laboral fueron trabajadoras familiares no remuneradas y al morir el cónyuge se convirtieron en trabajadoras por cuentapropia o empleadoras.

Las dos entrevistas siguientes ilustran en el primer caso modalidades de transición acelerada a la inactividad, motivada por factores externos (ruptura de elementos de trabajo, problemas de salud, inseguridad). En el segundo caso, se observa la un patrón clásico de actividad femenina, una trayectoria más carota y expuesta a interrupciones asociadas al casamiento, cuidado de los hijos y padres. En el último caso, la reincorporación a la activa económica se produjo después de la crianza de los hijos y del cuidado de los padres y duró muy poco.

Transiciones aceleradas hacia la inactividad

La Sra C, japonesa, 76 años, jubilada y pensionada, viuda, con un hijo profesional con el que tiene poca relación y una hija fallecida. Trabajó en la tintorería desde que

llegó a la Argentina, para casarse con un coterráneo que pidió por carta una esposa. En el momento de la entrevista consideraba que su salud es buena. Atendía una tintorería, en un local de su propiedad. Hace algunos meses empezó a considerar la posibilidad de retirarse a partir de la ruptura de la caldera de vapor. En el momento de la entrevista abría la tintorería ocho horas por día, aunque sus actividades se limitaban sólo la entrega de los trabajos que quedaron. Además esta Sra. cuidaba con esmero gran cantidad de plantas y deseaba mantener su comercio abierto para reunirse con sus amigas. El local funcionaba como un centro informal de reunión de otras mujeres mayores de las viviendas próximas. Le preocupaba la inseguridad debido a los robos reiterados en los comercios vecinos. Recientemente el hijo decidió internarla forzosamente en un geriátrico.

La Sra. D tiene 66 años y se jubiló a los 62 porque quería tener un aporte más para ayudar a su esposo. Recibe la jubilación mínima y reconoce que con ella no se pueden pagar los impuestos y que no podría mantener la casa que habita.

Trabajó en La Franco Inglesa desde los 18 hasta los 23 años, cuando renunció porque le proponían ir en dos turnos. Luego ayudaba a su esposo que es contador. Se dedicó a cuidar a sus hijos, a sus padres y sus suegros. A los 58 años puso una lencería, que cerró porque fue asaltada siete veces en seis años. Actualmente vende el stock remanente a los amigos o por internet.

“Yo para tener algo más de plata y para ayudar. Otra amiga se llevó una tanda de ropa, pero negocio nunca más”

“Me gusta la casa. Estar en la casa. Hacer lo de la casa. La ventaja es un ingreso (cuando se indaga sobre los beneficios del trabajo)”

Factores que promueven y limitan la participación laboral en la tercera edad

El envejecimiento demográfico y el aumento de la participación laboral de los adultos mayores ponen en relieve la problemática de la discriminación por edad, que se acentúa en condiciones de desempleo y precariedad laboral. La discriminación por edad limita la ocupación en determinados puestos, sobre todo cuando se valora la juventud y se considera al trabajador de mayor edad improductivo y obsoleto. Esto lleva a las trabajadoras de mayor edad a insertarse en nichos laborales, como las ocupaciones del cuidado de personas y las actividades de limpieza doméstica y no doméstica.

El desempeño en cada ocupación requiere atributos que varían con la edad y la escolaridad de las personas. En general las tareas que requieren menor calificación suponen un uso intensivo del cuerpo, jornadas de trabajo de mayor duración y peores condiciones laborales, por lo que la edad y la pérdida de salud son limitantes. En las ocupaciones que requieren mayor calificación, la edad no tiene tantas desventajas, sin embargo los adultos mayores enfrentan limitaciones para permanecer en el mercado de trabajo relacionadas con la obsolescencia de sus conocimientos y la mayor escolaridad de los trabajadores más jóvenes. Las ocupaciones directivas, de la educación, de la gestión administrativa, planificación y control y parte de las de la salud y sanidad involucran tareas que no requieren un uso intensivo del cuerpo, sino que implican la puesta en juego de habilidades menos afectadas por la edad, como la capacidad de comunicar, organizar, tomar decisiones y transmitir conocimientos, habilidades que podrían estar menos expuestas a los prejuicios que afectan a la vejez. Ellas permiten la permanencia de personas de edad avanzada, porque se valoran los atributos de éstas. Por otra parte, las ocupaciones relacionadas con el cuidado de personas permiten la entrada o el retorno al mercado de trabajo a mujeres mayores y su expansión está asociada al

proceso de envejecimiento y al aumento de la participación laboral de mujeres jóvenes, en situaciones en las que el estado tiene una respuesta institucional deficiente para el cuidado de niños y ancianos. Así, en un contexto de elevada precariedad, las ventajas comparativas de ser una mujer mayor son menores y pueden competir con éxito sólo en aquellas ocupaciones en las que se valora su experiencia. Atributos como la experiencia, la responsabilidad y la valoración de la confianza construida a partir de relaciones laborales de larga data mejoran la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad, desde la perspectiva de los trabajadores de mayor edad. No obstante, el tratamiento estadístico mostro que no existen asociaciones significativas entre la antigüedad en el empleo y la participación laboral de las mujeres mayores urbanas argentinas (Sala, 2012).

A partir de esta situación es posible plantear líneas de acción para apoyar la continuidad del trabajo de los adultos mayores. Una de ellas es facilitar el acceso al crédito con fines productivos a las personas de la tercera edad. Esta iniciativa, podría estar sujeta a la promoción de formas de vinculación con trabajadores más jóvenes, a fin de facilitar el intercambio de experiencias y dinamizar las actividades. Estas medidas podrían estar acompañadas por la reducción de los impuestos y servicios vinculados al desarrollo de la actividad del establecimiento. Adicionalmente, sería conveniente analizar en detalle el impacto de iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los adultos mayores con la idea de replicarlas. En esta línea Huenchuan y Guzmán (2007) mencionan a la oferta de educación permanente, a la promoción del conocimiento y manejo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, la creación de condiciones de trabajo seguras y adecuadas, los programas de promoción del acceso en condiciones de igualdad al empleo y de crédito para microemprendimientos comunitarios.

La contratación de adultos mayores tanto en las ocupaciones que requieren menor calificación, como en las que convocan a trabajadores más calificados y la demanda de los bienes y servicios ofrecidos por los trabajadores de mayor edad también están condicionadas por el grado de prejuicio hacia el trabajo de las personas mayores y la sobrevaloración de la juventud en la esfera laboral. Las acciones afirmativas contribuyen a atenuar la discriminación por edad, no obstante, tienen hoy un carácter excepcional. Recientemente dos iniciativas de contratación laboral transitaron un camino de discriminación positiva. Dos cadenas cinematográficas promovieron la contratación de mujeres mayores de cuarenta años o que tuviesen entre 50 y 65 años⁶. Ambas convocatorias tuvieron amplia aceptación y estaban fundadas en la búsqueda de mejorar la calidad de la atención del cliente y la generación de vínculos afectivos a partir de imágenes maternas.

⁶ La cadena de cines Village en el año 2005 implementó en dos de sus sucursales un programa de contratación de mujeres mayores de 40 años para cubrir 30 vacantes y recibió 8000 postulaciones. Más recientemente, en 2011, la cadena Hoyts difundió una búsqueda laboral de mujeres entre 50 y 65 años sin conocimientos ni experiencia previa, que también tuvo una amplia respuesta.

Conclusiones

En esta presentación, nos referiremos a un grupo de personas que continuaban trabajando y que percibían beneficios previsionales

El acceso a estos beneficios y las posibilidades de continuar en actividad a mayor edad dependen de la historia laboral y previsional y del tipo de ocupaciones desarrolladas en la tercera edad. También juegan un rol fundamental las valoraciones subjetivas del trabajo y la jubilación. Para algunos adultos mayores, el trabajo remunerado, además de proporcionar recursos, preserva la salud psicofísica, otorga sentido de pertenencia y brinda relaciones sociales.

En algunos casos, percibían una jubilación contributiva propia y dos de las mujeres, además de la jubilación propia percibían pensión por viudez. Dos de los entrevistados consideran a la jubilación como un ingreso menor, que aliviaba la presión por conseguir nuevos clientes y, en otro caso, que permitía solventar gastos fijos no esenciales como “llenar el tanque de nafta”, mientras que los gastos mayores de reproducción del hogar se afrontan con los ingresos laborales.

Mientras un entrevistado fundamentaba la decisión de continuar en actividad en la insuficiencia de las jubilaciones, entre la mayoría de los varones, los motivos económicos no aparecen con nitidez, ya que antes se enunciaban argumentos relacionados con la cultura del trabajo y al placer de trabajar.

En situación opuesta encontramos a una entrevistada que ejemplifica la situación de las mujeres pobres, que deben trabajar empujadas por la necesidad. Entre ellas, la carencia de pensiones por viudez, producto del matrimonio con un trabajador informal, el divorcio o la soltería es clave para explicar la condición de pobreza. En estas apreciaciones sobre el trabajo y la jubilación se observa la nitidez con que se manifiestan en la vejez las desigualdades de género y clase presentes a lo largo de la vida.

Se construyeron tipos de trayectorias laborales entre los jubilados que permanecían en actividad. En primer lugar se describe una trayectoria discontinua, con quiebres asociados a la crisis del empleo en el país y con posterior reconversión ocupacional, que permite la continuidad laboral en la tercera edad. A continuación se brinda un ejemplo de trayectoria laboral con continuidad en la actividad principal y salida de la actividad secundaria por jubilación. En tercer término se describen trayectorias laborales continuas con reducción horaria y, en otro caso, con reducción horaria, cambio de escala y recursos para el ejercicio de la actividad. Estos tres tipos de trayectoria ejemplifican modalidades de transición gradual hacia el retiro. Finalmente se describen dos modalidades de transición acelerada a la inactividad, motivada por factores externos (ruptura de elementos de trabajo, problemas de salud e inseguridad).

Los testimonios analizados mostraron que la jubilación, lejos de ser un punto de inflexión que marca el pasaje a la inactividad, forma parte de las estrategias para diversificar las fuentes de ingresos.

El acceso a la jubilación muchas veces no altera sustancialmente las trayectorias ocupacionales delineadas desde décadas anteriores. Estas trayectorias, en algunos de los testimonios están marcadas por la inestabilidad financiera, la crisis del empleo la inseguridad y el delito.

En los testimonios femeninos las trayectorias laborales y la decisión de continuar trabajando, además se relacionan con los cambios en la composición de las familias y en el requerimiento de cuidado de hijos y padres. Específicamente en la vejez, la salida de los hijos mayores del hogar, la viudez y la ruptura de la unión conyugal influyeron en la decisión de continuar en actividad. En particular, la soltería, la unión

con un trabajador informal o la ruptura de las uniones a lo largo de la vida adulta, al privar de la posibilidad de una pensión por viudez juegan un papel fundamental en la pobreza en la vejez y en la decisión de continuar trabajando. En consecuencia, cabe esperar que el envejecimiento de cohortes con mayor presencia relativa de mujeres no casadas o unidas y divorciadas y sin derecho a recibir pensiones por viudez, en el futuro contribuya a incrementar los riesgos de empobrecer en la tercera edad y la oferta de trabajadoras mayores.

Entre los adultos mayores, quizás con mayor fuerza que entre los trabajadores más jóvenes, el trabajo otorga sentido de pertenencia y brinda relaciones sociales. Además, para muchas mujeres es una alternativa socialmente aceptada de poder pasar parte de su tiempo en compañía. Así, el trabajo opera como una instancia para evitar la soledad en el hogar entre las mujeres viudas y sin hijos convivientes, ya que la etapa perijubilatoria en muchos casos coincide con la etapa de nido vacío o con la viudez. Por otra parte, la participación laboral reporta reconocimiento social, al alejar al adulto mayor del estereotipo que vincula la vejez a la inactividad, la enfermedad y la dependencia. De este modo se explica por qué una parte cada vez mayor de los adultos mayores están muy motivados por factores no económicos para permanecer en actividad.

Bibliografía

Álvarez, N. Cutuli y Martino, A (2003): Trabajo: valores, preferencias y actitudes. El caso de Mar del Plata. Ponencia presentada al VI congreso de estudios del trabajo. Buenos Aires, agosto de 2003.

Aragón Medina, J., De la Fuente L. y Rocha, F. (2005) La situación de las personas de 55 a 64 años en relación al mercado de trabajo y sus trayectorias laborales. Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732. Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios Madrid. Disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio05.pdf>

Bertranou, F (2001) Empleo, Retiro y Vulnerabilidad Socioeconómica de la Población Adulta Mayor en la Argentina” SERIE FONDO DE INVESTIGACIONES. INFORMES DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIONES. INDEC. Disponible en <http://www.indec.gov.ar/mecoviargentina/Bertranou.pdf>

Birgin, H y Pautassi, L (2000) La perspectiva de género en la reforma previsional. Disponible http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/pensiones/publicaciones/word_doc/birgin-pautassi.pdf

Fressa, J (2005) El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso. Ponencia presentada al VII congreso de estudios del trabajo. Buenos Aires, agosto de 2005.

Gorz, A (1998): Miserias del presente, riqueza de lo posible. Bs. As., Paidós.

Huenchuan S. y Guzmán J. M (2007) Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos para el diseño de políticas NOTAS DE POBLACIÓN N°83 CEPAL 99. Disponible en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/30029/lcg2340-P0.pdf>

Huenchuan S. (2011) Panorama del envejecimiento, género y políticas públicas en América Latina. En Batthyany et. al. (2010) Envejecimiento, género y políticas públicas Coloquio regional de expertos. Núcleo Interdisciplinario de Estudios sobre Vejez y Envejecimiento (nieve) y UNFPA. Primera edición: diciembre de 2010.

Lucida Ediciones. Montevideo. Disponible en <http://www.fcs.edu.uy/pagina.php?PagId=93>

Jahoda, M (1987): Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico. Madrid. Morata.

Lattes, A y Andrada G. (2006), "Subsistema demográfico de la Ciudad de Buenos Aires: dinámica de la población económicamente activa entre 1950 y 2000", en Población de Buenos Aires, año 3, n°3, Buenos Aires, DGEyC, pp. 67-87. Disponible en http://estatico.buenosaires.gov.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/publicaciones/poblacion_n3_completa.pdf

Offe, C. (1992): La sociedad del trabajo, Madrid, Alianza.

OIT (2006) Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina (coord.) Fabio. M. Bertranou (Santiago, OIT). Disponible en <http://www.oitchile.cl/pdf/pro022.pdf>

Popolo, F. D. (2001) Características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina. Santiago de Chile: CELADE/División de población. 2001 (Serie población y desarrollo; 19). Disponible en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/9259/LCL1640.pdf>

Rodríguez Feijoo, N (2006) Actitudes hacia la jubilación. Interdisciplinaria, 2006, 24,1, 5-425. Disponible en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272007000100001&script=sci_arttext

Sala G (2012 b) El trabajo remunerado entre las mujeres mayores de Argentina. Ponencia presentada en el V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, Montevideo, octubre de 2012. Disponible en http://www.alapop.org/2009/index.php?option=com_content&view=article&id=1149&Itemid=561

Sala G (2013) Empleo y desempleo entre los adultos mayores de la CABA. Revista Población de Buenos Aires N°17, Año 10, abril de 2013. ISSN 1668 - 5458. Dirección Estadística y Censos – GCBA Disponible en http://www.estadistica.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/poblacion_2013_017.pdf

Sala G (2012) Cobertura previsional, empleo y desempleo entre los adultos mayores argentinos. En la Revista latinoamericana de Población. Asociación Latinoamericana de Población. Año 6, Número 11. Julio-Diciembre, 2012. ISSN 2175-8581 Rio de Janeiro. Brasil. Disponible en http://www.alapop.org/2009/images/stories/alap/relap11/relap_11_04.pdf