XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Trabajar envejeciendo o envejecer trabajando: ¿Qué piensan lxs trabajadorxs envejecidxs sobre el mercado laboral en la Ciudad de Buenos Aires?.

Augusto Pedro Caputo.

Cita:

Augusto Pedro Caputo (2023). *Trabajar envejeciendo o envejecer trabajando: ¿Qué piensan lxs trabajadorxs envejecidxs sobre el mercado laboral en la Ciudad de Buenos Aires?. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/233



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

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*.

Trabajar envejeciendo o envejecer trabajando: ¿Qué piensan los trabajadores envejecidos sobre el mercado laboral en la Ciudad de Buenos Aires?

Augusto Pedro Caputo
augustocaputo1@gmail.com
Lola Bocelo Cortese
lolibocelo@gmail.com

1. Introducción

La Argentina viene atravesando un proceso de envejecimiento en la estructura demográfica hace ya varias décadas (Oddone, 1994). Siguiendo a la autora, mientras que entre 1869 y 1980 la población en nuestro país se multiplicó 16 veces; pasó de 1.7 millones a 28.3 millones, la población de más 60 años se multiplicó 44 veces. Las consecuencias se ven reflejadas en la estructura del mercado laboral, con efectos en las políticas de empleo, organizacionales del trabajo y en las propias trayectorias vitales de las personas.

En el presente trabajo retomaremos el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Según los datos de la EPH del cuarto trimestre del 2022, las personas que se encuentran activas en el mercado laboral (es decir, los ocupados y los desocupados) representan el 66.8% de la población mayor a 14 años[1]. Dentro de dicha población de activos, el 47.2% tiene entre 26 y 44 años, mientras que 35.1% tiene entre 45 y 65 años. Según bibliografía sobre la temática (Oddone, 2006), la estructura laboral argentina es considerada envejecida. En el presente trabajo entenderemos como trabajadores envejecidos a aquellos mayores de 45 años.

Dentro de CABA se concentran un alto nivel de trabajadores a partir de los 45 años. El 82% de esta población se encuentra ocupada. El 91% de los trabajadores envejecidos varones se encuentra ocupados, mientras que en el caso de las trabajadoras envejecidas mujeres la ocupación es del 73%, presentando una diferencia porcentual del 22 puntos. Mientras tanto, la inactividad de las mujeres es del 25% y la de los varones es del 7%. A medida que avanza la edad, el número de mujeres que optan por quedarse en sus hogares y abandonar el mercado laboral aumenta en relación a los varones. Esto podría deberse a la menor edad jubilatoria en el caso de las mujeres, anticipando su salida del mercado laboral. Por otro lado, frente a la crisis social y económica, un mayor número de trabajadores envejecidos varones deben mantenerse activos en el mercado laboral para satisfacer las necesidades básicas del núcleo familiar. Por otro lado, las mujeres suelen ocuparse de las llamadas tareas del hogar, lo cual según la EPH no es considerado como actividad laboral *per*

[1] Tomamos como límite inferior 14 años por ser considerado por INDEC como la edad mínima para llevar a cabo tareas laborales.

se, al no implicar una relación mercantil clásica en términos objetivos, quedando fuera del dato de trabajadora ocupada.

Por otro lado, es pertinente recuperar algunos trabajos sobre viejismo para comprender la problemática aquí planteada.

En primer lugar, McGowan (1996) señala que la expansión de actitudes viejistas está relacionada con componentes culturales e ideológicos, en las que se glorifica la juventud como atributo positivo e ideal, culpabilizando a los viejos de todos los problemas: entre ellos, la pérdida de trabajo. El proceso de dislocación social que altera la posición de los viejos en la sociedad se refleja, por ejemplo, en la discriminación laboral por su edad. Al disminuir su participación en la estructura laboral, son apartados del rol de trabajador y, por consiguiente, excluidos de todo lo que ello acarrea: ingresos estables, obra social, etc. Sin embargo, y en segundo lugar, en Argentina no necesariamente los viejos participan en menor medida en la estructura laboral. Como se mencionó más arriba, los considerados trabajadores envejecidos representan el 35% del total de activos.

En este sentido, en el presente trabajo nos enfocaremos en abordar a aquellos trabajadores que, si bien no son considerados “viejos”, pertenecen a la categoría de trabajador envejecido. Nos interesa comprender aquellas percepciones de estos trabajadores envejecidos sobre el mercado laboral, partiendo desde sus experiencias y trayectorias laborales. Particularmente, nos preguntamos: ¿qué percepciones tienen los trabajadores envejecidos sobre sus propias trayectorias laborales y sobre el mercado laboral argentino? ¿Cuáles son los desafíos estructurales con los que se encuentran y cuáles son sus soportes? ¿Cuáles son sus expectativas a futuro? Para poder responder estas preguntas planteamos lo siguientes objetivos:

1.1 Objetivo general:

Conocer y comparar las percepciones que tienen los trabajadores envejecidos sobre sus trayectorias laborales y el envejecimiento en el mundo laboral en la Ciudad de Buenos Aires.

1.2 Objetivos específicos:

1) Indagar las percepciones que tienen hombres y mujeres trabajadores envejecidos sobre sus trayectorias laborales según su nivel educativo y tipo de trabajo.
2) Comparar dichas percepciones sobre hombres y mujeres trabajadores envejecidos sobre sus trayectorias laborales según su nivel educativo y tipo de trabajo.

2. Metodología

La presente investigación estará enmarcada dentro de una metodología cualitativa. Siguiendo a Nieto y Abad (2020), los estudios de envejecimiento y vejez son complejos y están situados en una realidad multivariada. Así, las trayectorias de vida narradas por los sujetos constituirán nuestra fuente principal de datos para comprender, desde sus perspectivas, las

percepciones que tiene sobre su entorno, los desafíos estructurales y las diferentes formas de envejecer en el mercado laboral. Nos interesa recuperar sus percepciones, emociones y los sentidos que le dan a sus trayectorias laborales, enmarcadas en sus respectivos contextos sociales, históricos, económicos y políticos. Recuperar las voces de los sujetos nos permitirá reconstruir su identidad en el mundo laboral y los significados que los sujetos le atribuyen al trabajo y sus visiones sobre el mercado laboral.

De este modo, recuperando las experiencias vividas en torno al trabajo, buscaremos identificar puntos de inflexión y las percepciones de los trabajadores envejecidos a lo largo de sus vidas. Asimismo, comprendemos la importancia de los cambios políticos y económicos del contexto en la configuración de las identidades en torno al trabajo. Para recuperar las experiencias vitales en torno al trabajo, y retomando a Sautu (2005), es fundamental comprender que las biografías están atravesadas por contextos sociohistóricos, por lo que debemos prestar atención a cómo esto se ve reflejado en los relatos. Para alcanzar los objetivos utilizaremos el método biográfico-narrativo, a partir de relatos e historias de vida parciales en torno al trabajo, que nos brindará la posibilidad de interpretar las trayectorias laborales enmarcadas en contextos específicos, y los sentidos que los sujetos le otorgan al envejecimiento, estando insertos en el mundo laboral así como también las mutaciones de estos sentidos a lo largo del tiempo.

Para ello, armamos una matriz compuesta por tres variables: género, nivel educativo y tipo de trabajo. En función de ello, seleccionaremos las unidades de análisis, que serán hombres y mujeres de 45 años o más, considerados por la literatura como trabajadores envejecidos. La matriz será orientativa y flexible para intentar tener la mayor variedad posible de entrevistados. Las entrevistas se realizarán a partir de una guía de preguntas.

2.1 Matriz guía para la selección de unidades de análisis

				Género	
				Hombre	Mujer
Nivel educativo	Secundario completo	**Tipo de trabajo**	Intelectual/calificado		
			Manual/no calificado		
	Universitario o más	**Tipo de trabajo**	Intelectual/calificado		
			Manual/no		

			calificado		

Las entrevistas fueron grabadas, y por supuesto, todos los entrevistados dieron su consentimiento informado, estando al tanto de su anonimato y confidencialidad. Luego fueron desgrabadas, y codificadas para su posterior análisis.

3. Marco teórico

La presente investigación se enmarcará en primer lugar desde la teoría social del envejecimiento (Oddone, 2010) y en segundo lugar desde la sociología del individuo (Martuccelli, 2007; 2017; 2020 y 2021; Araujo, 2018 y 2020).

3.1 Teoría social del envejecimiento:

Retomando a Oddone (2010), se han elaborado a lo largo de la historia diversas teorías sociales respecto al envejecimiento.

De acuerdo a Oddone (2010), la teoría del envejecimiento se distingue en tres etapas de conceptualización teórica divididas en determinados periodos históricos donde prevalecieron sus hegemonías en el campo de la gerontología social. En lo que atañe a nuestro trabajo, tomaremos los enfoques para aproximarnos al estudio sobre las trayectorias y percepciones de los trabajadores envejecidos y como sus roles, normas y relaciones con sus grupos de trabajo junto a la adaptación (o declinación) por parte de los actores a través del proceso del envejecimiento. Nos apoyaremos en teorías como la del descompromiso o la de la actividad para marcar contraposiciones en los casos que analizaremos sobre el nivel micro de las trayectorias laborales de nuestros entrevistados. También haremos hincapié en los enfoques de la teoría de la modernización y envejecimiento o la estratificación por edad para vislumbrar como a nivel macrosocial la misma sociedad relega a los sujetos envejecidos y como los mismos desarrollan mecanismos adaptativos o estrategias para sobrellevar las discriminaciones. En tanto a la teoría del descompromiso, esta refiere a la retracción necesaria de las personas viejas para ceder sus lugares a las personas más jóvenes. Por otro lado, la teoría de la actividad refiere que cuanto más activas sean las personas viejas, más felices serán.

Por otro lado, retomamos la teoría de la estratificación por edad, cuyo planteo principal es el foco en las diferentes cohortes de edad a lo largo del tiempo. Cada cohorte compartirá características propias porque fueron atravesadas por los mismos acontecimientos históricos, lo que permite situar las diferencias en el proceso de envejecimiento de acuerdo a la cohorte. Además, tomando la perspectiva del curso de la vida, analizaremos cómo el envejecimiento

como proceso biológico, implica procesos sociales, psicológicos y fisiológicos anclados a las dinámicas sociales e históricas que los actores atraviesan, analizando a su vez el *timing* en las trayectorias y las percepciones que crean, a lo largo del ciclo vital humano y el envejecer como una experiencia común y única para cada sujeto. Por último, tomando las posturas de la *gerontología crítica* sobre el estudio del envejecimiento, retomaremos los postulados sobre el esfuerzo de explicar el envejecimiento no como mero proceso natural sino también social, donde la dominación social de las poblaciones envejecidas se encuentra implícitamente presente. Además, abordaremos nuestro estudio teniendo en cuenta como la variable género implica cambios en las percepciones, trayectorias y recursos de las mujeres trabajadoras envejecidas.

3.2 Sociología del individuo:

Los aportes de Martuccelli (2007; 2017; 2020 y 2021) y Araujo (2018 y 2020) nos permitirán esquematizar, brevemente, nociones teóricas que nos aproximan a la comprensión de nuestro trabajo sobre las percepciones de los trabajadores envejecidos entrevistados durante el primer semestre del 2023 en la Ciudad de Buenos Aires.

En primer lugar, la sociología de la individuación permite dar cuenta de los modos en que son fabricados los individuos por los procesos sociales e históricos (Martuccelli, 2007, p. 30). Martuccelli explica que el individuo se encuentra obligado a elaborar su propia biografía, cada vez más específica, impulsado por las instituciones. El individuo es entendido como un sujeto portador de su propia reflexividad. Desde esta perspectiva, se pone el interés en las dimensiones específicamente individuales. Siguiendo a Araujo (2018), el anclaje socio-existencial de esta perspectiva indica la dimensión sociohistórica, de uso colectivo e individualmente activa. Son maneras de hacer y de saber que se construyen a partir de las experiencias sociales. El individuo posee capacidad de agencia y casi siempre puede actuar de otra manera, en el marco de una vida social elástica[2]. Dicha vida social presentará, como explica la autora, diversos desafíos, más o menos estructurales, que se les aparecerán a los individuos a lo largo de sus trayectorias vitales. Frente a constantes desafíos, y entendiendo que los individuos tienen capacidad de acción en el marco de una vida más o menos elástica: ¿cómo hacen para soportar lo social? ¿de qué modo se sostienen?

Araujo (2018) sostiene que los individuos se proveen de soportes que les permiten quedar suspendidos en la vida social, es decir, les permiten enfrentar los desafíos y exigencias que la estructura les presenta y poder "darse continuidad material y subjetiva" (Araujo, 2018, p. 349). Martuccelli (2007) entiende que estos soportes les permiten a los individuos "asumir

[2]La vida social elástica refiere a las posibilidades de agencia del individuo en el espacio social en el marco de resistencias.

el peso de la existencia" (Martuccelli, 2007, p. 63). Esta perspectiva pone énfasis en las maneras efectivas en que los individuos enfrentan exigencias estructurales, y busca indagar los diferentes grados de autonomía de los individuos frente a estas exigencias. El autor entiende que el individuo es aprehensible, fundamentalmente, por los soportes mediante los cuales subsiste. Relacionales, más o menos legítimos y activos, los soportes, dirá Araujo (2018), no son solamente materiales o afectivos, sino también es el saber sobre lo social. Es la combinación de distintos soportes lo que le dará a los individuos un anclaje socio-existencial, de carácter histórico, que les permitirá soportar, proyectar y soñar.

Por otro lado, como hilo conductor del trabajo, retomaremos la noción de individuación agéntica de Araujo y Martuccelli (2020). En contraposición al individualismo institucional, en las sociedades latinoamericanas los procesos de individuación se llevaron adelante de un modo distinto. Se caracterizan por la presencia de un individuo mucho más fuerte, más autónomo, que enfrenta constantemente desafíos estructurales y debe proveerse de sus propios soportes frente a una desconfianza de las instituciones que deberían protegerlos. Las sociedades latinoamericanas se presentan como más débiles en términos institucionales, y sus procesos socio-históricos específicos condujeron a construir la noción de un individuo ingobernable. Este proceso fue acompañado por mecanismos sistemáticos de exclusión, discriminación y violencia, así como también por instituciones con prácticas de abuso y arbitrariedad. Un paradigma individualista, donde los individuos deben proveerse de sus propios soportes sin contar con el amparo institucional que caracteriza las sociedades occidentales.

4. Estado del arte:

En las siguientes líneas haremos un breve recorrido por el estado de la cuestión sobre la temática aquí abordada. Retomando a Sala (2011), la población argentina viene atravesando un proceso de envejecimiento hace ya varias décadas, cuyas consecuencias se ven reflejadas en la participación en la actividad económica de las personas mayores de 60 años y una inminente crisis estructural del sistema previsional. Según datos que retoma la autora para describir el panorama, se proyecta que para 2025 la participación de personas de más de 60 años en el mercado laboral sería del 16%, mientras que para 2050 sería del 25%. En la Ciudad de Buenos Aires hubo un envejecimiento grande de la PEA, tanto en varones como en mujeres. La autora, retomando a Bertranou en un trabajo de los años 2000, señala que desde los años noventa creció marcadamente la participación laboral, la desocupación y la informalidad, y disminuyó la jornada laboral entre los trabajadores mayores de 60 años. Bertranou concluye que la edad está negativamente asociada con la probabilidad de participar en la fuerza laboral. También señala que la cantidad de horas de trabajo está positivamente

asociada con el ingreso laboral y negativamente con el previsional. Sala (2011) retoma a Redondo para señalar que en un trabajo que recupera a la EPH del 2001 muestra que los mayores de 65 años no pobres tienden a ser empresarios, profesionales y asalariados con descuentos jubilatorios, mientras que los pobres tienden a ser cuentapropistas y asalariados sin descuentos previsionales. La autora retoma a Odonne para afirmar que el desempleo en los mayores de 60 años, a pesar de su menor incidencia, tiene mayor duración y muchas veces se encuentra oculto bajo la inactividad. Por otro lado, retomando a Alós et al. (2008), los autores señalan que desde la década de los noventa las tendencias regionales de reformas en el sistema de seguridad social y sistemas jubilatorios han llevado a las poblaciones mayores a permanecer activos en el mercado laboral. En otro trabajo de Salas (2012), se aborda la inserción laboral de mujeres mayores de 60 años y más en áreas urbanas de Argentina. En un trabajo de Poppolo que retoma Salas (2012), menciona que hay una mayor participación en actividades por cuenta propia (ni técnicas ni profesionales) de los mayores de 60 años, y que esto va de la mano del descenso de la participación asalariada a medida que avanza la edad. Por otro lado, señala que desde los años noventa, la baja cobertura de los sistemas previsionales promueve la participación laboral en los viejos. Por otro lado, Sala (2012) retoma a Henchuan para señalar que las mujeres latinoamericanas tienden a estar más calificadas pero que sin embargo perciben menores ingresos a lo largo de sus trayectorias laborales, por lo que llegan a la vejez habiendo acumulado mayores desventajas. Según Sala (2012), una de las principales razones para decidir si permanecer o no en el mercado de trabajo en la vejez gira en torno a la percepción de beneficios previsionales: muchas mujeres llegan a la edad de jubilación sin haber alcanzado la cantidad de aportes jubilatorios y se termina posponiendo la jubilación para mantener el nivel de ingresos.

Por último, un trabajo importante sobre el mercado laboral y el envejecimiento corresponde a Oddone (2006). Su tesis doctoral aborda la situación de los trabajadores envejecidos y sus trayectorias laborales en la Argentina durante el 2001. La autora entiende que, en el marco de un contexto de crisis y frente a la pérdida de empleo en una edad donde se dificulta la reinserción, esta se presenta como un punto de inflexión dejando trunca las trayectorias, y obligando a los sujetos a rearmarse como nuevos individuos, enfrentándose a la pérdida de recursos y soportes, se encuentran desorientados y sin un grupo de afiliación, como antes. Oddone (2006) señala que, durante los años noventa la flexibilización era planteada como la respuesta frente a la recesión, y el elemento más flexible eran los recursos humanos, es decir, los trabajadores. En este sentido, uno de los componentes más importantes de la empleabilidad es la edad, y los trabajadores más viejos que no llegan aún a la edad jubilatoria terminan por conformar una gran reserva. La autora afirma que la forma mas frecuente y seria de discriminación contra los viejos es la discriminación en el empleo:

rechazo a emplear viejos, despidos, no promoverlos e incentivarlos al retiro anticipado. Como parte de los resultados de su investigación, la autora señala que todos sus entrevistados afirman que el motivo por el cual no consiguen trabajo luego de ser despedidos es la edad, corroborado por los datos estadísticos: los trabajadores de mayor edad desempleados permanecen mayor tiempo en esa situación que los de menor edad. En simultáneo, los entrevistados también afirmaron que el trabajo contribuye a la dignidad, al bienestar, y en consecuencia a la salud de los individuos. El trabajo constituye una gran parte de la identidad de los sujetos, y frente a la falta de éste, se produce una crisis de identidad que trae aparejado sufrimientos. Esta crisis de identidades, dirá Oddone (2006), viene aparejada con la noción de la pérdida de empleo de por vida y la destrucción de la estabilidad en el trabajo, muy importante para el trabajo aquí planteado. Otro trabajo de Oddone (1994) señala un punto importante respecto a los factores que influyen negativamente en la situación profesional de los trabajadores: el cambio de técnicas y métodos, la competencia de los trabajadores más jóvenes y los prejuicios e ideas falsas sobre ellos, retomando a la teoría del descompromiso.

5. Principales hallazgos:

En las siguientes líneas se presentarán los principales hallazgos. Dividiremos el apartado en diferentes secciones para ordenarlo más claramente.

Todos nuestros entrevistados atravesaron los períodos de los 90, 2001 y la pandemia del covid durante el 2020. Entendiendo que son momentos de crisis, se identificaron puntos de inflexión en las trayectorias laborales. Recuperando a Martuccelli y Araujo (2020), los individuos, frente a contextos críticos, deben hacerse de soportes que los ayuden a mantenerse en lo social, y así producir individuos más fuertes y autónomos. De este modo, pudimos identificar distintos momentos donde se pueden vislumbrar desafíos estructurales y los soportes desplegados en momentos críticos durante las trayectorias laborales. En primer lugar, haremos una breve descripción de los entrevistados.

5.1 Entrevistados:

Entrevistado 1: Al primer entrevistado lo llamaremos P. Tiene 54 años y es nutricionista. Actualmente trabaja en una empresa multinacional de nutrición médica y se encuentra cursando su segunda maestría. Lleva 20 años trabajando en la empresa, habiendo atravesado diferentes puestos de trabajo, hasta llegar a ser gerente comercial.

Entrevistada 2: La llamaremos S y tiene 57 años. Es Doctora en Fonoaudiología y trabaja en un Hospital de la CABA. Lleva más de 30 años trabajando ahí y es jefa de

fonoaudiología del hospital. A lo largo de su carrera profesional también trabajó de manera particular, aunque ahora solo se dedica a atención hospitalaria.

Entrevistada 3: Llamaremos a esta entrevistada R. Tiene 63 años y está jubilada. Es Licenciada en Turismo y actualmente trabaja como vendedora en una marroquinería desde hace 7 años.

Entrevistado 4: El entrevistado D tiene 62 años y actualmente está retomando su trabajo en una lotería de la CABA. A lo largo de su trayectoria laboral tuvo múltiples empleos hasta llegar al sector de juego oficial.

Entrevistado 5: El entrevistado E tiene 59 años. Su máximo nivel educativo alcanzado fue el secundario. Lleva casi 4 décadas hasta la actualidad en el rubro de venta de diarios y revistas a la calle, primeramente en un puesto del barrio de Martinez y hoy día en la CABA.

Entrevistado 6: El entrevistado L tiene 44. Su máximo nivel educativo alcanzado fue el secundario, con un título terciario en producción y televisión el cual nunca llegó a ejercer. Actualmente se encuentra desde el 2022 volviendo a trabajar en el rubro de indumentaria, como encargado. Durante la Pandemia realizó trabajos de motomensajeria, tras haber perdido su trabajo.

Entrevistado 7: La entrevistada C tiene 53 años. Ha atravesado y desempeñado múltiples trabajos a lo largo de su trayectoria laboral. Ha ejercido como podóloga matriculada de la UBA en su consultorio privado por casi dos décadas, el cual se vio obligada a cerrarlo en la pandemia. Cuenta también con un título de martillera pública de la Universidad de Santiago del Estero y actualmente se dedica a la venta de bienes raíces.

5.2 Años 90 y menemismo: comienzo de las trayectorias laborales

Las primeras crisis fueron atravesadas en periodos de juventud. Sin embargo, a medida que fueron pasando los años y los entrevistados atravesaron diferentes empleos, se puede ver claramente la pérdida de la noción de empleo de por vida (Oddone, 2006). En primer lugar, recuperaremos las percepciones sobre el mercado laboral, la situación coyuntural y la individualidad en la década de los 90.

En el marco de un contexto neoliberal, de desregulación económica y una reestructuración profunda del mercado laboral, entendemos que los individuos se enfrentaron, por un lado a diferentes desafíos estructurales, y por el otro a ventajas y oportunidades que se presentaron en las trayectorias vitales referidas a lo laboral. A su vez, logramos identificar aquellos soportes socio-existenciales que sirvieron para mantenerse en la estructura social.

En este sentido, las percepciones sobre el mercado laboral difieren notablemente entre los entrevistados de acuerdo a la edad, género, situación profesional y soportes construidos. Por un lado, aquellos entrevistados profesionales, se encontraban estudiando en el tramo final de la universidad, mientras trabajaban. En el marco de una restructuración del mercado laboral, el Entrevistado 1 mencionó haber trabajado, primero en un local como vendedor y después en un boliche. Su percepción al respecto fue de un auge de emprendimientos y de migración de actividades laborales de índole más expeditiva: parripollos, taxis, boliches, canchas de paddle. El trabajo en el boliche, señaló el entrevistado, requería necesariamente de adopción de estrategias de vinculación que fue adquiriendo con el tiempo.

La Entrevistada 2 mencionó que durante este periodo se encontraba haciendo las prácticas en el mismo hospital que sigue trabajando hasta el día hoy. Por otro lado, la Entrevistada 3, licenciada en turismo, se encontraba trabajando en dicho sector. Menciona que durante el menemismo hubo un auge de ventas de viajes al exterior, se percibía un contexto positivo relacionado a este rubro. El Entrevistado 4 también mencionó que en esta época comenzó con el emprendimiento en su Lotería como algo que le permitiría crear los soportes necesarios para en su futuro y brindarle estabilidad a él y a su familia.

De igual manera, la Entrevistada 6, quien se encontraba finalizando sus estudios universitarios, recuerda como un punto de inflexión en su trayectoria laboral la década de los 90’s y como los trabajos de su juventud la ayudaron a forjar su futuro como trabajadora profesional y propietaria de su consultorio, gracias a las múltiples ofertas laborales que recibía en aquel entonces, potenciadas por el uso de herramientas tecnológicas como puentes en dichas concreciones laborales:

Distinto resulta ser la trayectoria del Entrevistado 5, quien asegura que, independientemente de la capacidad de agencia para sobrellevar las crisis de aquel entonces, el éxito laboral según él se hallaba fuertemente determinado por el posicionamiento geográfico donde la actividad fuera llevada a cabo.

Ahora bien, entendiendo el panorama de cada uno de los entrevistados en este mismo contexto estructural, entendemos que los desafíos y los soportes variaron en cada uno. En primer lugar, para aquellos universitarios los soportes principales fue el estudio: contar con la carrera universitaria y una profesión fue un sostén socio existencial que les permitió poder proyectar a futuro. Recuperamos un fragmento de la Entrevistada 2, que ilustra muy bien esta noción:

> “Yo creo que en este país, lo creí en ese momento y lo sigo pensando ahora, todo fluctúa mucho y cambia mucho y es bastante incierto. Entonces, yo, no

> sé si equivocadamente o no, pero siempre puse todo el foco en lo que yo podía hacer. Es decir, mi capacidad de ahorro, mi capacidad de adaptarme a las distintas circunstancias" (Entrevistada 2, 2023).

Es bien interesante esta cita, ya que refleja la capacidad de agencia de los individuos en el marco de un contexto dado. Los sujetos pueden actuar siempre de otro modo, aunque condicionados por la estructura social. Comprender que las personas pueden armarse de soportes, siempre bajo determinadas condiciones de posibilidad dadas, para poder proyectar, soñar e imaginar el futuro, a su vez que sostenerse en el presente. Es decir, se presentan contextos de crisis profundas, inestabilidades e incertidumbre que obliga a los individuos a desplegar su capacidad de agencia, en este caso ahorrar y estudiar, para sostenerse.

Por otro lado, la misma entrevistada menciona que, además de su carrera profesional, su matrimonio se constituyó como un punto de inflexión y soporte socio existencial. De este modo, se ve reflejada la construcción de soportes socio existenciales, materiales y simbólicos. Retomando a Martuccelli y Araujo (2020), el individuo en sociedades latinoamericanas se caracteriza por su capacidad de agencia frente a contextos inciertos o cambiantes. Este proceso de individuación agéntica moviliza a los y las trabajadores y trabajadoras en la búsqueda de aquellos soportes que le permitirán flotar en la estructura social. Si hacemos hincapié en la capacidad de agencia y el proceso de individuación en términos laborales, suele reflejarse en los trabajos autónomos o cuentapropistas, reflejado en el testimonio del Entrevistado 5, que existen situaciones laborales donde, de no ser por la capacidad y gestión del propio sujeto que desempeña la actividad, la persistencia de la actividad comercial puede verse en riesgo.

También se menciona la idea de que durante este periodo se llevaron a cabo muchos retiros anticipados de trabajadores envejecidos de diferentes sectores; sin embargo no se deja en claro una apreciación valorativa al respecto: nos preguntamos si esto es tal vez porque se lo percibía como una situación lejana o porque no estaba problematizado.

En este mismo sentido, y comprendiendo el contexto de reestructuración del mercado laboral, el Entrevistado 1 comentó que había comenzado a trabajar para una empresa gastronómica en relación de dependencia y pasó a ser monotributista, cobrando el doble de dinero. La percepción de lo comúnmente llamado "plata dulce" atravesó las trayectorias laborales, llevando a los individuos a la posición en la que están hoy. Así lo comentaba:

> "Lo que pasa es que era muy bueno el salto de plata. De plata pasé a cobrar, que todavía me acuerdo $2.500 de bolsillo y yo estaba recién recibido." (Entrevistado 1; 2023).

Por otro lado, mientras el mercado laboral experimentaba la reestructuración para los trabajadores de distintos ámbitos, el clima de los 90 para quienes ocupaban una buena posición económica preexistente hacía posible un consumo continuo. Este ejemplo nos lo brinda el Entrevistado 5 quien en aquella época desempeñaba su actividad de comerciante en uno de los barrios del AMBA de mayor poder adquisitivo. Aún así, la incertidumbre con qué pasaría en el futuro se encuentra latente. Este aumento en el consumo, producto de la apertura de las importaciones y la aparición de nuevas tecnologías en la comunicación, acompañado del boom del internet, sumado a la buena ubicación geográfica de la actividad, llevó al Entrevistado 4 a ampliar sus actividades en pos de aprovechar la demanda de un mercado incipiente, mientras sea rentable. Se puede percibir la capacidad de agencia de los individuos, estos pueden siempre actuar de otra forma, adaptándose a los diferentes desafíos que se le presenten y haciéndose de soportes.

Ahora bien, los entrevistados atravesaron la década de los noventa siendo jóvenes. Sin embargo, se puede percibir la idea de planear el futuro, y como esta época repercutió directamente en sus trayectorias laborales.

> “Y pude avanzar profesionalmente. Ese avanzar profesionalmente, como quien dice, esos frutos, los pude recibir después quizás. En ese momento por ahí tanto no se ven, pero después sí. Y uno tiene mejores trabajos y está mejor pago y puede tener algún otro negocio paralelo.” (Entrevistada 2; 2023)

5.3 ¿Noción de empleo de por vida?

Terminada la década de los noventa, casi todos nuestros entrevistados ya se encontraban insertos en el mercado laboral. Con diferentes grados de intermitencia y estabilidad, casi todos ellos ya se encontraban en el camino de construcción de sus identidades en torno al trabajo. Entendiendo que nuestros entrevistados pertenecen a diferentes cohortes, en términos de la teoría de estratificación por edad, los procesos de envejecimiento presentarán distintas características enmarcadas en contextos particulares. En el caso del Entrevistado 6, quien recién comenzaba a insertarse en el mundo laboral, a principios de los 2000 se hallaba trabajando en el rubro de librería con el fin de adquirir sus primeras experiencias y lograr también cierta independencia económica para sus gastos personales. A la vez, contaba con la seguridad y el soporte del entorno familiar, por lo que los despidos frecuentes de la época, según la edad y vínculos que brindan redes de apoyo influyen fuertemente en la percepción que se vivía de aquel entonces. En este caso la noción de empleo para toda la vida, en este momento de la trayectoria vital, no se percibe como tal.

Por otro lado, el Entrevistado 1 se insertó laboralmente en la industria farmacéutica, sector en el que hasta el día de hoy permanece.

> “Entonces empecé a buscar trabajo ya en laboratorios para ser visitador médico. Tratando de aportar lo que era mi conocimiento de nutricionista y por ahí te diría… En esta última empresa yo empecé a tener como un rol comercial, que era tener vinculaciones con los sanatorios y hospitales, con los servicios y viste como un tenía otro rol en esa empresa. [...] Porque me confirmaron ya para empezar, el primero de… nada el primero…. Pero sí el 2 de enero del 2000 en “una empresa” como visitador médico.” (Entrevistado 1; 2023)

Sin embargo, él cuenta que se presentaron puntos de inflexión en su trayectoria laboral: fue despedido del lugar donde trabajaba en el 2001, y en simultáneo estaba formando una familia. En este sentido, se le presentan al individuo una serie de desafíos, enmarcados en un contexto particular, que debe superar. Para ello, debe proveerse de soportes. Podríamos intuir que el Entrevistado 1 se arraigó a su familia y a su carrera profesional para poder seguir sosteniéndose en lo social. Los soportes jugaron un rol fundamental al momento de rearmarse, sobre todo aquellos soportes vinculados con el empleo:

> “Yo seguía buscando trabajo como visitador por la calidad laboral, sueldo, etcétera y se abrió la posibilidad de trabajar en “otra empresa”. Y eso fue febrero del 2004 y de ahí a la fecha estoy acá.” (Entrevistado 1; 2023)

Por otro lado, la Entrevistada 2 contó que ganó el concurso dentro del Hospital en el que hacía las prácticas, lugar donde permanece hasta el presente. En estos dos casos, se podría intuir que la noción de empleo de por vida está presente. Ambos entrevistados son universitarios, y se presentan como consolidados y cómodos en sus respectivos empleos en los que se proyecta a futuro.

Como un caso aparte, podemos retomar la experiencia laboral del Entrevistado 5, quien según él nos comenta, con ironía y resignación, “lamentablemente, es el laburo de mi vida, que va a ser” (Entrevistado 5; 2023). En este extracto se puede indagar la presencia sobre la noción de empleo de por vida, como si de un “destino manifiesto” se tratase. Se hace presente también la proyección a futuro, aunque con un peso mayor de las incertidumbres del día a día que puede generar un rubro fluctuante como lo es el comercial en Argentina. A pesar de ello, la identidad forjada en torno al trabajo se vuelve notable con el pasar del tiempo, y se vuelve parte de uno:

> “Después de tantos años es parte de uno, que va a ser, no te das cuenta. Es parte de uno, lo haces por... Como vos te levantas a tomar un café con leche, yo vengo a laburar.” (Entrevistada 5; 2023)

Sin embargo, la Entrevistada 3 se encontraba en una situación diferente. Ella venía de trabajar en el sector de turismo por muchos años pero pasada la década de los noventa tuvo familia y se apartó de la actividad laboral. Ahora bien, entendiendo que las mujeres en muchos casos tienden a permanecer en el hogar para realizar tareas de cuidado, sus trayectorias laborales se ven interrumpidas. En este sentido, y retomando a Oddone (1994), las condiciones laborales a lo largo de las trayectorias laborales son desiguales respecto a las de los hombres, por lo que la llegada a su jubilación suele estar atravesada por menores aportes y menor tiempo de trabajo. La Entrevistada 3 está jubilada pero afirmó que cobra la jubilación mínima, por lo que este es uno de varios motivos por los que continúa en actividad laboral en la actualidad. En la misma línea, el Entrevistado 4 señala desde su punto de vista la misma situación:

> “En mis inicios, yo te digo, hace más de 30 años trabajé varios años con un tío mío y mi esposa. Después mi tío, bueno, ya era mayor, no vino, y bueno, nació… empezaron a nacer nuestros hijos, entonces a mi esposa se le hacía difícil acompañarme en esa tarea laboral [...]” (Entrevistado 4; 2023)

Retomando la trayectoria del Entrevistado 6, tras haber perdido su trabajo en la librería, continuó su vida personal con cierta seguridad y un futuro que podía brindarle crecimiento en base a las redes que se iban forjando dentro de su entramado social. Hay un hecho que él describe como un punto de inflexión en torno a cómo se vincula y posiciona dentro del ámbito laboral y sus responsabilidades, que es el nacimiento de su hijo el cual marcó un parteaguas entre los parámetros sobre cómo asumir el peso de la existencia, tanto para él como para quien ahora estaba a cargo suyo y debía garantizar sus necesidades.

5.4 Trabajar envejeciendo o envejecer trabajando: desde la teoría de la actividad a las expectativas a futuro.

En el presente apartado nos enfocaremos en profundidad en aquellos aspectos que refieren al proceso de envejecimiento en los trabajadores entrevistados. Habiendo comprendido cómo llegaron hasta donde están hoy, buscamos conocer y comparar sus percepciones sobre el trabajo en la actualidad, teniendo en cuenta el nivel educativo, género y tipo de trabajo.

Nuestros entrevistados universitarios 1 y 2 tienen en común que permanecen en sus respectivos trabajos desde hace varias décadas. Ambos comenzaron de jóvenes y lograron ascender de puesto en el mismo espacio laboral. Nos detendremos en este aspecto. Entendemos que se puede identificar la noción de empleo de por vida, en la que los trabajadores pueden proyectar a largo plazo estabilidad y permanencia en sus lugares de trabajo. Pueden aspirar e imaginar sus futuros en esos lugares. Sin embargo, resulta rico retomar algunas cuestiones vinculadas al día a día. En el caso del Entrevistado 1, él señaló que si bien actualmente cuenta con una posición jerárquica dentro de la empresa, tuvo algunos eventos que fueron percibidos como discriminatorios por su edad. Particularmente en el momento de cambio de estructura de la empresa en la que trabaja:

> "La gente en general es gente más joven y… Sí me he sentido más por ahí discriminado en el momento de la fusión, donde se fusionan dos empresas que no se conocía la gente de un lado y del otro. [...] mi jefe, es decir… no… ni me contemplaron para una posición jerárquica en la cual yo venía… y hasta te diría que en la fusión yo me vi, me degradaron. Es decir, como la empresa no es que me degradaron, es decir que creció todo. [...]. A mí me llamó mucho la atención. Yo interpreto que eso era por un tema de discriminación, porque en su momento… cuando yo empecé… empezó la fusión, o sea, estaba hecha, por ahí mostrabas cosas que hacías y todo eso y que si te preguntaban, que todavía lo tengo muy presente, yo ahora me llevo bien, muy bien con la persona. "¿Eso lo hiciste vos?", te decían "¿vos solo?, ¿no te ayudaron?", te decían… me invalidan mucho, por ejemplo en lo que es utilización de recursos tecnológicos. Y la verdad es que soy bastante inquieto para saber usarlos. Esas cosas… es decir trabajo sobre no quedarme." (Entrevistado 1; 2023)

Detengámonos un segundo a pensar esta situación. La estructura organizacional de la empresa en donde trabaja el Entrevistado 1 tiene un promedio de edad de alrededor de 30 años. El Entrevistado 1 lo supera por 24 años. Si bien en el día a día no percibe situaciones discriminatorias, recuerda dicho punto de inflexión como un momento que lo marcó hasta el día de hoy. Si retomamos la teoría del descompromiso, pareciera ser esperable la retracción de los trabajadores envejecidos a lugares más pasivos, dejándole el espacio a los nuevos trabajadores: más jóvenes y actualizados. Este supuesto lo vemos perfectamente ejemplificado en el caso del Entrevistado 5, quien después de 4 décadas de trayectoria laboral, sintiendo el peso de la edad acompañado de "cansancio y dolores a veces", donde no solo el cuerpo le pasa "factura", producto de la edad, sino que además el desarrollo de la tecnología y el acceso a la información a través de canales digitales y fuera de los medios de

comunicación convencionales le ha llevado a sentir que el rubro de los diarieros ya está llegando al final:

> “ Y antes había mucho más laburo, era más... aparte no había tanta competencia, era más full time, ahora está más tranquilo, lamentablemente está más tranquilo estaba como, viste... etapa del ocaso de los diarios.” (Entrevistado 5; 2023).

En contraposición el Entrevistado 1 manifiesta querer mantenerse actualizado y formado para no quedarse atrás. Nos preguntamos: ¿la vejez es un factor determinante al momento de presionar a los trabajadores y las trabajadoras para que continúen sobre-capacitándose? ¿o la capacitación constituye un soporte frente a los desafíos que presenta el envejecimiento en el mercado laboral? Si retomamos la Teoría de la actividad, podríamos decir que el Entrevistado 1 se autopercibe como pro-activo para seguir aprendiendo y formándose, y de este modo no ser desplazado por trabajadores más jóvenes. Por otro lado, podríamos comprender a dicha pro-actividad como un soporte: frente a las exigencias sobre el individuo y al latente desplazamiento del mercado laboral por motivos de edad y los desafíos que ello presenta, la formación académica (en este caso en particular, su segunda maestría en curso) y la necesidad de mantenerse a ritmo con las nuevas tecnologías se constituyen como soportes socio-existenciales y simbólicos. Se amortigua la amenaza de un posible, aunque inminente, desplazamiento del mercado laboral. Retomando a Oddone (2006), si bien se presenta la noción de empleo de por vida y de proyecto a futuro en el mismo espacio, se percibe como latente la posibilidad de un desplazamiento. Frente a una situación tal, y teniendo en cuenta que el trabajo se constituye como parte fundamental de las identidades de los sujetos, la posibilidad de un truncamiento en las trayectorias laborales deja implícita una crisis de identidad y la destrucción de la estabilidad. En tanto a nuestra Entrevistada 2, ella no manifestó ninguna situación de discriminación por edad. Sin embargo, cuenta que se sigue formando y capacitándose hasta el día de hoy. Al igual que el caso anterior, podemos retomar la Teoría de la Actividad para entender el motivo de seguir formándose, incluso más que sus propios compañeros, más jóvenes. Por otro lado, el Entrevistado 6, quien estaba cumpliendo sus 40 años de edad allá por el 2020, experimentó en carne propia como la empresa internacional donde él trabajaba desde el 2009 se presentaba en quiebra y se iba del país. A pesar de ello, y retomando la Teoría de la Actividad, el entrevistado se las ingenió para garantizar sus medios de subsistencia incursionando en el rubro de la moto mensajería.

De este modo, cuando ni la sociedad ni las instituciones pudieron garantizarle un ingreso básico, desplegando su capacidad de agencia y siendo observador de la realidad de ese tiempo, logró generar un emprendimiento viable en cuanto la situación de aislamiento lo

permitía para mantenerse activo. Podemos recuperar la noción de individuación agéntica, que ubica al individuo en un lugar activo, autónomo y capaz de construir soportes que le permitan superar los desafíos que se le presenten. En este sentido, frente al desamparo en el que se encontraba, logró construir y reforzar vínculos y relaciones con contactos, los cuales le facilitaron el soporte para volver a reinsertarse en su rubro anterior.

A diferencia de los entrevistados 1, 2 y 6, nuestra Entrevistada 3 actualmente trabaja en un sector que no tiene que ver con el área en la que estudió. Se encuentra cobrando la jubilación mínima y está trabajando medio día en una marroquinería. Sin embargo, al preguntarle el motivo de por qué no se desempeña en el ámbito del turismo, respondió:

> "Porque me quedé muy fuera de órbita a nivel de todo lo que sea como decirte… computadora y demás, me quedé muy fuera de eje. [...] De todo lo que es tecnología, se maneja muchísimo la tecnología. Yo sé que si me pongo lo hago. Pero no creo que ningún privado me banque cuando puede conseguir una persona que ya está formada porque me va a bancar a mí a los 60 y pico. Normal que aparezca una persona joven que ya viene con *training*. Entonces ni se me cruzó volver a turismo ni se me cruzó [...]" (Entrevistada 3; 2023)

Esta cita nos permite pensar en la naturalización de la idea de retracción de las personas viejas a sectores menos calificados y pasivos. Si bien la Entrevistada 3 no lo percibe como algo esencialmente malo y ella no se siente perjudicada, si hace foco en una imposibilidad de retomar su trayectoria laboral en el mundo del turismo. El Entrevistado 5, al contrario, no percibe el envejecimiento como una barrera que le impida, de momento, continuar con su actividad. Considera como un factor más preocupante, y donde coincide con el caso anterior, en que la jubilación no logre satisfacer sus necesidades, por lo que continuará activo, aunque ya no desee seguir inserto en el ámbito laboral:

> "Y yo creo que sí porque no me va a alcanzar la jubilación, ojalá pueda seguir trabajando porque no me va a alcanzar la jubilación, no porque tenga ganas. Pero bueno, si me alcanza la jubilación no laburo más, pero no creo que me alcance". (Entrevistado 5; 2023)

Nos interesa detenernos particularmente en un punto. Si dividieramos a nuestros entrevistados en dos grandes grupos según el tipo de contratación, trabajadores en relación de dependencia y aquellos autónomos, podríamos identificar diferencias en relación a los desafíos, soportes y expectativas a futuro. Nuestros entrevistados universitarios y en relación de dependencia tienden a proyectar a seguir trabajando pero eventualmente jubilarse, como

un destino inminente. En el caso de la Entrevistada 3, ya se encuentra jubilada pero con expectativas de continuar trabajando hasta que no quiera hacerlo más. Entonces, si hablamos de expectativas a futuro, es decir posibilidades de proyectar y soñar, nos encontramos primeramente con esta situación:

> "Mis expectativas a futuro son, como te decía, me gusta y me sigue gustando la actividad hospitalaria y agradezco siempre a Dios que me puedo desarrollar y trabajar de lo que me gusta, porque a veces no se puede. Uno quiere, pero no se puede. Entonces, mi expectativa futura es llegar hasta los 65 años en el hospital, o sea, hasta que me jubilen, más que jubilarme yo, que me jubilen porque hay un tope que te dicen ya está, gracias por los servicios prestados y bueno." (Entrevistada 2; 2023)

En este sentido, el Entrevistado 1 tiene una percepción de jubilación como pasiva:

> "No… me parece, pasiva. Es decir, a mí me... Yo creo que de acá también a diez años yo tengo… la compañía… En algún momento va a tratar también de soltarme. [...]" (Entrevistado 1; 2023)

En ambos casos se puede percibir una noción de que el lugar de trabajo, es decir el empleador, es el que impulsa la jubilación. Pareciera ser que no sale por motus propio, sino más bien por un desencadenante natural del orden de las cosas: se descarta a los viejos para que vengan los jóvenes.

Un caso distinto en lo mencionado anteriormente sería el de la entrevistada 7 la cual, además de romper con la expectativa del trabajo para toda la vida, la percepción de jubilación se vuelve inimaginable, a pesar de como en los entrevistados anteriores, cuenta con un título universitario. Un factor que puede también relacionarse a esta situación es que mayoritariamente la entrevistada 7 en su trayectoria ha formado parte del grupo autónomo, por lo que las redes de soportes varían. Ella misma nos lo ejemplifica durante una experiencia laboral durante el 2001, en relación de dependencia, donde la empresa en la que se encontraba no se vio afectada:

> "Después ya en el 2001 yo ya estaba trabajando en relación de dependencia, en el ámbito de tesorería, en una empresa de capital y la verdad es que no lo sentí esa crisis, porque bueno era una empresa que le iba muy bien, una empresa de comunicación, redes, voz y datos y era el auge en ese momento tecnológico y la verdad es que a ellos esa crisis no les movió demasiado el

piso como empresa, estaban fuertes en ese momento por ende los empleados estábamos bien" (Entrevistada 7; 2023)

Este ejemplo marca un punto y aparte sobre como la capacidad de agencia de los trabajadores y su poder de continuar las trayectorias laborales se encuentra condicionada por factores estructurales, y como el ser autónomo o ser empleado en relación de dependencia brinda libertades y privaciones en simultáneo. Desde no poder determinar hasta cuando desee uno trabajar, ya que la decisión es tomada por el empleador, o si poder hacerlo con la imprevisibilidad de garantizar por sí mismo la continuidad de la actividad en un contexto como lo es el mercado laboral autónomo en Argentina. También nuestra entrevistada, producto de dichas experiencias, al día de hoy, si bien le gustaría seguir trabajando y superándose, no tiene presente el hecho de jubilarse a causa de dichos factores estructurales tipicos del empleado autónomo o cuentapropia.

Sin embargo, y por el otro lado, nos encontramos también con las expectativas a futuro de aquellos que son autónomos o son dueños de sus propios negocios y si se proyectan en un futuro breve como jubilados. Por ejemplo, el Entrevistado 4 comenta que está retomando su actividad laboral porque quiere jubilarse en unos pocos años:

"Ahora ya estoy más cerca del retiro, porque tengo 62 años y en tres años teóricamente tendría que jubilarme y quizás me jubile y no sé si continuaré con una actividad complementaria o seguiré con el negocio. Como después de 30 años de estar tantas horas de la mañana a la noche metido dentro de los locales, como que ya me cansé. Igual, como te digo, hace dos años, poco más de dos años que no lo hago, entonces me cuesta mucho volver." (Entrevistado 4; 2023)

Para concluir el caso de los trabajadores autónomos, retomando las entrevistas 4, 5, 6 y 7, si bien la situación de jubilarse es posible en mayor o menor medida, en todos los testimonios se repite la cuestión de la duda por dejar de trabajar o no. Se hace presente en la mayoría de los casos, por mínima que sea, una actividad laboral secundaria una vez finalizada la trayectoria laboral entre los trabajadores autónomos, siendo el factor de edad entre los trabajadores y su posición en el espacio un determinante en la respuesta y su vinculación con el disfrute o el cansancio de continuar trabajando.

" [...] creo que trabajar y aprender nunca lo voy a dejar de hacer." (Entrevistada 7; 2023)

"No, no sé si más tranquilo, un rubro que siga laburando, no que dejes de laburar, que te hagan empezar todos los días." (Entrevistado 5; 2023)

> ‘[...] mientras que el cuerpo y la cabeza me de, quiero seguir activo lo más que pueda. Tanto sea laboral o con alguna otra actividad que en ese momento surja y me mantenga vigente y fresco.”(Entrevistado 6; 2023)

6. Consideraciones finales

Habiendo hecho un recorrido sobre las trayectorias laborales y sus percepciones sobre el trabajo podemos comprender que a lo largo de ellas podemos identificar diferentes desafíos estructurales, que varían de acuerdo al contexto socio político y a la posición en la que se encontraban los individuos en ese momento. A su vez, podemos identificar que frente a dichos desafíos, se construyen soportes que les permiten a los individuos afrontarlos.

Retomando a Martuccelli y Araujo (2018 y 2020), los individuos que se encuentran enmarcados en una sociedad donde las instituciones muchas veces los ponen en situaciones de vulnerabilidad e incertidumbre, deben constituirse como individuos más autónomos y fuertes, que deben proveerse de soportes. Se ponen en juego las habilidades personales de cada uno, su capacidad de construir vínculos.

Por otro lado, el Entrevistado 6 cuando ni la sociedad ni las instituciones podrán garantizar un ingreso básico, desplegando su capacidad de agencia, logró generar un emprendimiento propio y viable, en cuanto la situación de aislamiento lo permitía, para mantenerse activo, a la par que logró construir y reforzar vínculos y relaciones con contactos, los cuales le facilitaron el dato para volver a reinsertarse en su rubro anterior.

Ahora bien, los trabajadores envejecidos profesionales que trabajan en espacios laborales orientados a sus profesiones, perciben el envejecimiento diferente a aquellos que tienen sus propios emprendimientos, o que tienen otro tipo de trabajo. El primer grupo no anhela jubilarse, aunque saben que sucederá eventualmente, por lo que continúan formándose para intentar retrasarla lo más posible. Sin embargo, se perciben como más viejos que el resto de sus compañeros de trabajo y dan cuenta de una diferencia en las formas de ejercerlo. Por otro lado, el segundo grupo de trabajadores envejecidos entrevistados tiende a ser dueño del negocio en el que trabaja, por lo que no tiene oportunidades de compararse con otros compañeros de trabajo, aunque si perciben con mayor afinidad las tensiones de los tiempos de crisis, al desplegar por sus propios medios, y en general sin una red de apoyo dentro del ámbito laboral salvo los soportes relacionales y simbólicos como lo son la familia, amigos y conocidos.

Entendemos que todos los trabajadores envejecidos que entrevistamos tienen una percepción sobre el envejecimiento como un “destino inevitable”, de algún modo, y la jubilación

y el retiro del mercado laboral aparece como un estadio que, aunque en muchos casos no deseado, será inminente. Los trabajadores envejecidos autónomos tienden a seguir trabajando una vez alcanzada la edad jubilatoria. A su vez, también podemos rescatar que, si bien en situaciones puntuales, no se perciben vínculos discriminatorios sistemáticos por motivos de edad. Sin embargo, y por ejemplo, efectivamente se presenta una retracción hacia otro tipo de trabajos como es el caso de la Entrevistada 3.

A su vez, queda en evidencia la capacidad de agencia y autonomía de los individuos para poder ir elaborando sus propias trayectorias, enfrentándose constantemente a desafíos estructurales y apoyados en sus soportes, como lo es en el caso del Entrevistado 6, el más joven de nuestra muestra. En este sentido, un punto central que comprendemos es que la vejez se presenta, aunque no siempre de manera explícita, como un obstáculo que deben sortear en sus biografías vitales y laborales. En todos los casos, la vejez está presente. De alguna manera u otra es una cuestión que, si bien no siempre es puesta en debate en el día a día, se encuentra subyacente en los relatos y en las percepciones del mercado laboral.

Nos resta seguir preguntándonos e indagando acerca de las implicancias de las percepciones al momento de posicionarse en sus trabajos, en los vínculos con sus compañeros y las expectativas dentro de los espacios laborales. También nos resulta importante seguir ahondando sobre cuales son aquellos otros factores que hacen cambiar las percepciones de los trabajadores sobre el mercado laboral, y que otras influencias vinculan a los trabajadores con su trabajo actual, como pueden ser los sucesos personales, hechos familiares, las crisis económicas, los cambios organizacionales, vocaciones, entre otros.

7. Bibliografía consultada:

Alos, M. et al. (2008) “Participation of seniors in the Argentinian Labour market: An option value model”. International Social Security Review.

Araujo, K. y Martuccelli, D. (2020). “Problematizaciones del individualismo en América Latina”. Perfiles Latinoamericanos.

Araujo, K. (2018). “Los anclajes socio-existenciales. El caso de las expectativas de futuro. sus procesos de parto en Argentina".

McGowan, T. (1996). “Viejismo y discriminación” en Enciclopedia de de Gerontología, Nueva York. Academic Press.

Martuccelli, D. (2007a). “*Cambio de rumbo. La sociedad a escala del individuo”.* Caps. 1 y 3. Santiago de Chile. LOM Ediciones.

Martuccelli, D. y Santiago, J. (2017). El desafío sociológico hoy. Individuos y retos sociales. Caps. 2 y 3. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Martuccelli, D. (2021). El nuevo gobierno de los individuos. Controles, creencias y jerarquías. Cap. 1. Santiago de Chile. LOM Ediciones.

Sala, G. (2011) “Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo en Argentina” en 10mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

Sautu, R. (2006) “Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación”. Buenos Aires. Lumiere.

Oddone, M. J. (2006) “Envejecimiento, empleo y desempleo de los trabajadores de los trabajadores de mayor edad. Trayectorias de vida laboral en el capitalismo globalizado” Facultad de Filosofía y Letras. Ciudad de Buenos Aires.

Oddone, M, J. (2010) “La teoría social del envejecimiento. Un análisis histórico” en R. Barca (comp) La gerontología a través de una historia institucional, Centro de día, Buenos Aires, pp. 35-45.