



Grupo Temático N° 14: Políticas Sociales, laborales y de la Seguridad Social

Coordinadores: Claudia Danani, Alejandra Beccaria y Natalia Benítez

La continuidad del trabajo más allá de la edad jubilatoria: trabajadores mayores en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Autor/es: Adriana Fassio

E – mails: adrianafassio@yahoo.com adriana.fassio@fce.uba.ar

Pertenencia institucional: IADCOM-FCE-UBA

Introducción

La revisión de los sistemas previsionales afianzados en el marco del estado de bienestar es un tema de profundo debate (Comisión Europea, 2010; Fuentes-Bolaños, 2010; Reuters, 2011) dados los cambios demográficos, sociales y económicos ocurridos en las recientes décadas: incremento sostenido de la esperanza de vida y de las condiciones de salud después del retiro, disminución de la cantidad de cotizantes activos por cada pasivo (no sólo producto de la transición demográfica sino también del incremento del trabajo informal), turbulencias en el mercado financiero que ponen en juego los capitales invertidos que son la base del sistema para asegurar la cobertura de las actuales y nuevas generaciones de mayores, el origen de los fondos destinados a la seguridad social (proporción de aporte de los trabajadores activos/empleadores y del proveniente de las rentas generales).

Si bien sigue vigente el paradigma de la escasez de empleo formal en la región y la competencia que generaría la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores mayores en detrimento del acceso para los jóvenes, las investigaciones indican que no está demostrado que los trabajadores jóvenes y los mayores son intercambiables. Por el contrario, existiría una complementariedad en los roles que no implicaría necesariamente competencia por los puestos de trabajo. Además, como efecto del bono demográfico, probablemente será necesaria la retención de



los trabajadores mayores para no perder sus saberes en el ámbito empresarial y público (Milligan y Schirle, 2008).

Cabe destacar que las personas mayores en general prefieren retirarse de sus trabajos y si continúan haciéndolo optan por trabajos de tiempo parcial. Esta realidad no se contradice con el derecho de las personas sobre la elección sobre su futuro, es decir sobre planificar su retiro (que en muchos casos es traumático) el momento de hacerlo y las condiciones para ello; así como aportar al desarrollo económico de sus comunidades (Fassio, 2011; Milligan y Schirle, 2008).

Estos nuevos escenarios impactan sectorialmente en el trabajo, la seguridad social, la salud y la educación, y es por ello necesaria la intervención del Estado que delimite y acompañe la libertad de elección por parte de las personas mayores (Chiara y Di Virgilio, 2009). Se tiene en claro que las elecciones de los individuos se dan en el contexto de su comunidad, es decir son sociales, dado que las decisiones individuales están orientadas y limitadas por dicho contexto (Asquith, 2009). A diferencia de lo ocurrido en la etapa neoliberal, el Estado debe asumir la responsabilidad que le toca a fin de crear condiciones macro y micro económicas que aporten a la calidad de vida de la población mayor (Adelantado, 2009; Ariño Vilarroya, 2002; Sen, 1996) por lo que desde esta perspectiva se analiza críticamente la capacidad individual de autonomía de las personas (Danani, 2009).

Es así que entre las propuestas de solución por parte del Estado, se promueve la prolongación de la permanencia en el mercado de trabajo a edades avanzadas que supone no solo el retraso de la jubilación sino también el evitar los retiros adelantados (Burtless, y Quinn, 2000; Guillén Estany, 2010).

La temática de la jubilación y el derecho a elegir la continuidad en la actividad laboral

La edad no se constituye en la única dimensión a tener en cuenta para identificar al conjunto de las personas mayores, sino que la vejez es un concepto que se construye socialmente, por lo tanto, no existe un único concepto de vejez (Maddox; 1999; Neugarten y Datan, 1999; Yuni, 2000). La utilización de un indicador sobre otros implica una posición analítica determinada que es necesario explicitar. El concepto social de envejecimiento diferencial da cuenta de que el proceso de envejecimiento es diverso para cada una de las personas que lo atraviesan en la medida en que está relacionado con la historia de vida, el nivel socioeconómico, el nivel educativo, la trayectoria laboral, el género y aspectos del contexto cultural, económico, ecológico y social en el que la persona desarrolló su vida (Huenchuán Navarro, 2004 a y b). Existe entonces un creciente



reconocimiento de la diversidad hacia el interior de la población mayor (Northmore, Ball, y Smith, 2005; Rodríguez Rodríguez, 2002) que supone el reconocimiento de trayectorias de vida diversas, que en la vejez se cristalizan en mayor inequidad.

Si bien la esperanza de vida se ha incrementado y las distintas etapas del ciclo vital se posponen y alargan en el tiempo (Iacub, 2006; Neugarten, 1999) como nunca ha ocurrido en la historia de la humanidad, esta sigue siendo una convención a la que adhieren las políticas públicas en nuestro país y en la región.

Por otro lado, esta convención relacionada con la edad jubilatoria se ha mantenido casi sin cambios a pesar del fenómeno de la longevidad (mayor esperanza de vida más allá del momento de jubilarse) y de la mejor calidad de vida en la vejez (sobre todo para población que ha tenido acceso a la educación y a un nivel de ingresos mayor que la media). Y en los países con amplia cobertura de la seguridad social (europeos y también en el Cono Sur Uruguay y Argentina) se observa un fuerte decrecimiento de la tasa de actividad de los trabajadores mayores de 55 años.

Sin embargo, investigaciones recientes dan cuenta que las personas se jubilan de diversas maneras y estos diversos caminos se están haciendo cada vez más frecuentes debido a los mejores estándares educativos y de salud (Schellenberg, Turcotte, & Ram, 2005). En este escenario el punto que nos interesa son los factores asociados a la decisión de seguir trabajando, o en algunos casos reinsertarse en el mercado (más allá de la cobertura de la seguridad social) ya no solo como una oportunidad de seguir desplegando individualmente sus capacidades por parte del trabajador mayor (Krain, 1995) sino también como el aprovechamiento por parte de la sociedad de los saberes de las personas mayores (Fougère, Mérette et.al., 2006).

En esta dirección, si bien la preservación del ingreso es una variable relevante a tener en cuenta por parte del trabajador mayor, dado que la jubilación no supone solamente un cambio en la estructuración de la vida cotidiana y de la propia imagen, sino también una pérdida de ingresos (que llega hasta el 50%), se intenta relacionar la decisión de la continuidad laboral con otros aspectos relacionados con las estrategias de continuidad a lo largo de la vida, el sexo, la probabilidad de tener problemas de salud, el nivel educativo, la cantidad de personas a cargo y la percepción de otros ingresos no provenientes del trabajo (Fassio, 2011).



Metodología

El objetivo final del trabajo es el de proveer información que ayude al debate sobre el fomento de la continuidad laboral, más allá de la edad jubilatoria y a la toma de decisiones que contribuyan a la permanencia en el mercado de trabajo de quienes desean hacerlo desde la perspectiva del derecho de las personas a elegir y de las sociedades a utilizar la capacidad de trabajo de sus miembros (Cepal, 2004; Proyecto Share, 2011).

El diseño es transversal, no experimental. Se trata de un estudio cuanti-cualitativo que busca identificar y comprender las dimensiones relevantes en función de la decisión de continuidad/discontinuidad laboral.

En un primer momento se intentó explorar variables correlacionadas con la decisión de continuar trabajando a edades avanzadas. Para ello se identificaron factores asociados a la condición de actividad a partir del procesamiento con el Programa SPSS de la base de datos correspondiente a la Encuesta Anual de Hogares 2010 de Ciudad de Buenos Aires (CABA) (622.093 personas mayores que han superado la edad jubilatoria¹). La decisión de la elección de esta jurisdicción se basó en dos criterios: a) la población de la CABA es la más envejecida del país y b) con uno de los mejores ingresos per cápita del país lo que supondría una mayor probabilidad de poder elegir la continuidad o no en el trabajo más allá de las razones meramente económicas y/o de supervivencia.

En un segundo momento, y a partir de los hallazgos que correlacionan continuidad en el trabajo con características personales, desde el paradigma interpretativo (Bertaux, 1981; Denzin y Lincoln, 2011; Fassio, 2008), se realizaron entrevistas en profundidad (26) de una muestra accesible profesionales mayores que continúan activos para conocer las motivaciones, facilitadores y dificultades en su continuidad laboral.

Se identificaron los casos a partir de la estrategia de “la bola de nieve” en la que un caso referenció a otro. Se realizaron entrevistas no estructuradas grabadas de aproximadamente una hora de duración a partir de las cuales se indagaron los siguientes ejes temáticos: a nivel individual: la formación profesional y la historia laboral; la decisión de jubilarse; la planificación de la continuidad del trabajo; las características del trabajo actual; la satisfacción con el trabajo actual; hasta cuando seguir trabajando; y las diferencias por género en la decisión de jubilarse. Las entrevistas fueron desgrabadas y procesadas con el programa Atlas-ti.

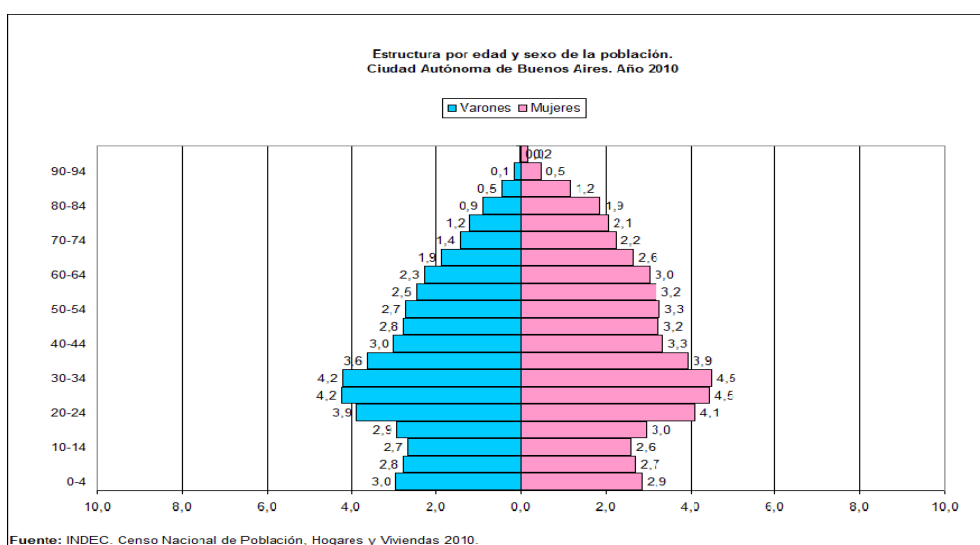
¹ En Argentina, si bien existen excepciones, la edad jubilatoria obligatoria es para los varones de 65 años y para las mujeres de 60 años con opción de continuar hasta los 65 años.

Análisis y resultados

La población de edad avanzada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

La pirámide poblacional de la CABA de cuenta del avanzado estadio en la transición demográfica en esta jurisdicción, que es la más envejecida del país y con mayor ingreso per cápita. Según datos de la Encuesta Anual de Hogares 2010, el 22, 3% es mayor de 60 años.

Gráfico 1



Son 622.093 personas las que han sobrepasado la edad jubilatoria obligatoria (60 años para las mujeres y 65 años para los varones) de los cuales una tercera parte son varones y dos terceras mujeres.

En líneas generales la población mayor de la CABA ha tenido un amplio acceso al sistema educativo. El 34% de esta población ha cursado hasta la primaria completa, otro 34% hasta secundaria completa y el 31% superior/ universitario incompleto o más.

El 96% percibe ingresos no laborales (incluyendo jubilación) en tanto que solo el 4% no los percibe, por lo que se parte de la hipótesis que el ingreso laboral es en general complementario del ingreso no laboral. El 88% es dueño de su vivienda en tanto que el 12% es inquilino.

La gran mayoría conforma el núcleo básico del hogar (65% se identifica como jefes y 26% como pareja o cónyuge). Respecto del tamaño de los hogares el 29% habita hogares unipersonales, el 66% hogares de entre dos y cuatro miembros y el resto en hogares de cinco o más integrantes (5%).

La población de edad avanzada que continúa trabajando en la Ciudad de Buenos Aires

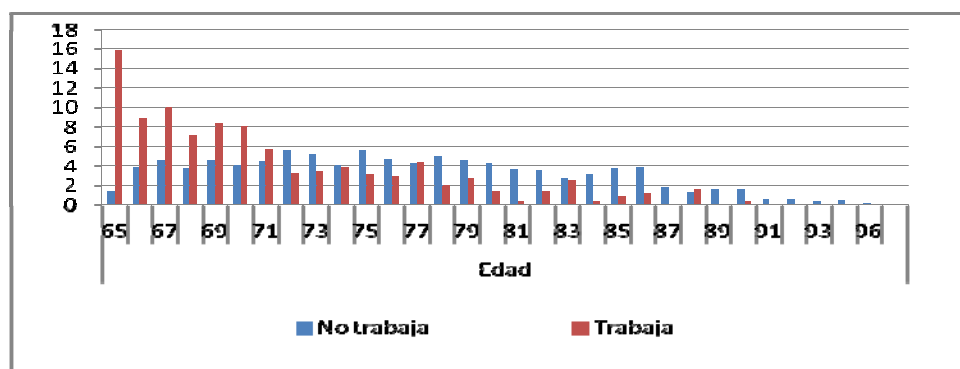
Una de cada cuatro personas mayores que han sobrepasado la edad jubilatoria continua trabajando. Entre los varones el 33% trabaja más allá de la edad jubilatoria obligatoria (65 años) y entre la mujeres (60 y más años) lo hace el 22%.

La media de edad entre los varones que trabajan es algo menor que entre los que no lo hacen (71 y 77 años respectivamente). Para las mujeres la media es de 66 años para las que trabajan y 75 para que lo hacen, valores menores que para los varones dado que pueden jubilarse más jóvenes. El 70% de los varones que trabajan lo hacen hasta los 69 años y el 50% hasta los 73 años. En cuanto a las mujeres el 70% que trabaja lo hace hasta los 64 años y el 50% hasta los 68 años. Por lo que se podría decir que en promedio, tanto los varones como las mujeres, el 70% de los que trabajan lo hacen hasta cinco años más de su edad jubilatoria.

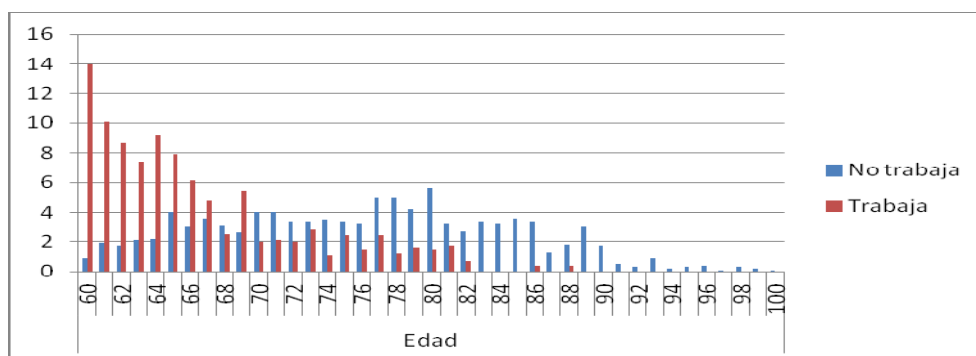
Gráfico 2

Población en edad jubilatoria por condición de actividad según sexo y edad (%). CABA. Año 2010

Varones



Mujeres

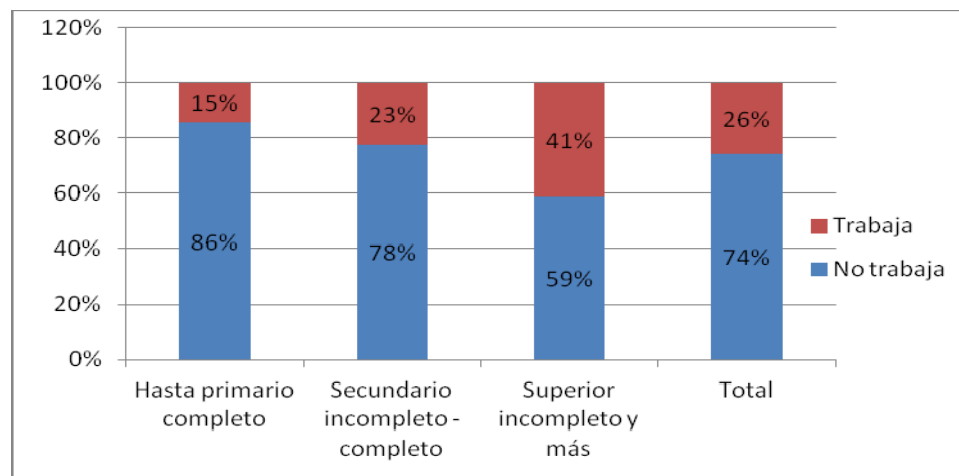


Fuente: Elaboración propia según datos de la Encuesta Anual de Hogares de la CABA, Año 2010.

Existe una asociación entre nivel educativo alto y la continuidad del trabajo trabaja el 41% de los de nivel educativo alto vs. el 14% de los nivel educativo bajo, es decir que entre los que tienen nivel educativo alto casi se triplica la probabilidad de seguir trabajando que los que tienen nivel educativo bajo.

Gráfico 3

Población en edad jubilatoria por condición de actividad según nivel educativo. CABA. Año 2010



Fuente: Elaboración propia según datos de la Encuesta Anual de Hogares de la CABA, Año 2010.

La continuidad en el trabajo es mayor entre aquellos trabajadores mayores que tienen personas a cargo en el hogar de entre dos y cuatro miembros (27%). Respecto del tipo de hogar el 33% de aquellos mayores que habitan hogares no familiares, el 29% de los que lo hacen en hogares nucleares de núcleo completo y 39% de los que habitan en hogares nucleares con núcleo incompleto trabajan.

La percepción de ingresos no laborales² (entre ellos jubilación) implica que la probabilidad de continuar trabajando es menor: trabaja el 72% de los que no tiene ingresos no laborales y el 18% de los que perciben ingresos no laborales.

² Cabe mencionar que la Encuesta de Hogares 2010, si bien desagrega las diversas fuentes de ingreso en el cuestionario administrado a los individuos, en su base usuarios presenta solo dos categorías: ingresos provenientes de trabajo e ingresos provenientes de otras fuentes (jubilación o pensión, utilidades, beneficios o dividendos, seguro de desempleo, indemnización por despido, cuotas por alimentos, ayudas de personas que no viven en el hogar, subsidios o planes sociales).

Respecto del ingreso no laboral que percibe esta población (96% de la población total los percibe) es de interés observar que es diferencial según sexos en detrimento de las mujeres y es algo menor entre los que trabajan que entre los que no lo hacen, lo que supondría la necesidad de un complemento en el ingreso.

Tabla 1

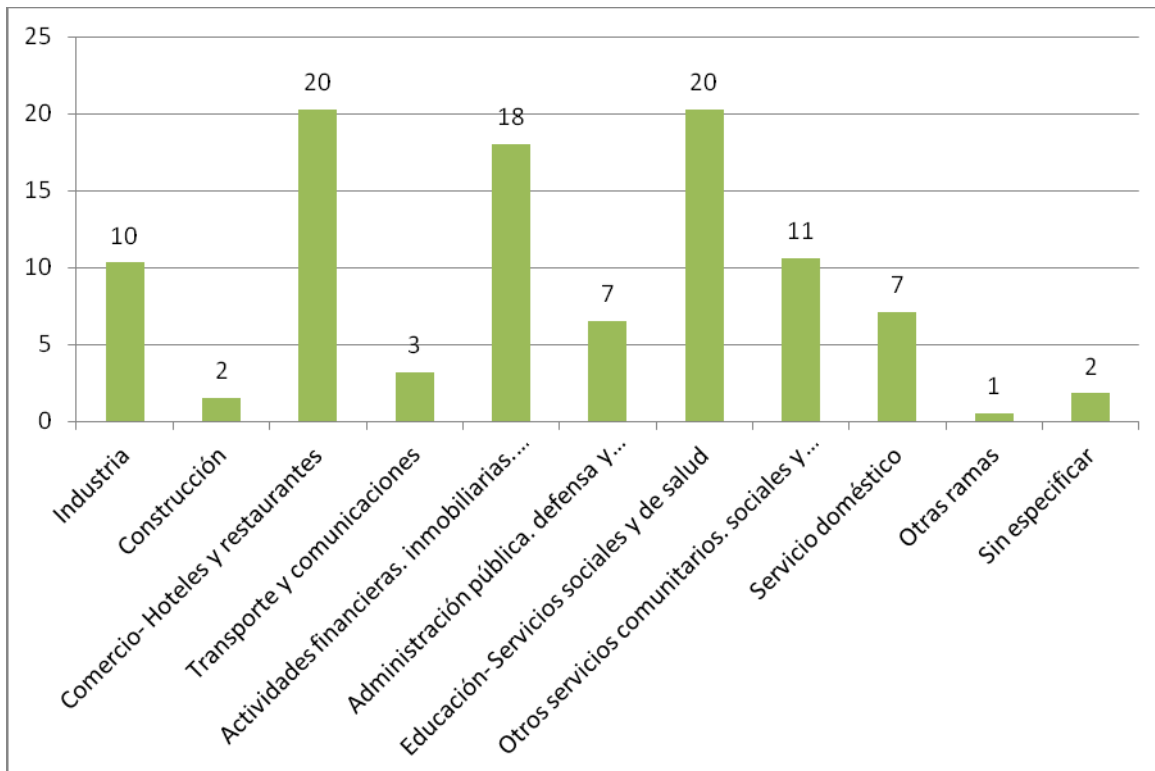
Personas mayores por condición de actividad, sexo según monto promedio de ingreso no laboral. CABA. Año 2010

Condición de actividad	Monto promedio del ingreso no laboral	
	Sexo	
	Varón	Mujer
No trabaja	1774	1594
Trabaja	1674	1478

Fuente: Elaboración propia según datos de la Encuesta Anual de Hogares de la CABA, Año 2010.

Hacia el interior de la población de edad avanzada que continúa trabajando, el 16% lo hace en el sector público y el 84% en el sector privado. Entre los que no perciben otros ingresos el 30% trabaja en el sector público, en tanto que entre los que perciben otros ingresos sólo el 5% trabaja en organismos públicos. Es decir entonces que aquellos que no perciben otros ingresos no laborales continúan trabajando preferentemente en el sector público.

De los que continúan trabajando, lo hacen con mayor frecuencia en servicios: comercio, hoteles y restaurantes (20%), educación, servicios sociales y de salud (20%) y actividades financieras, inmobiliarias, empresariales, informáticas, investigación y desarrollo y alquiler (18%), otros servicios comunitarios y personales (10%), servicio doméstico (7%), administración pública y defensa (6,5%) y en menor proporción en la industria (10%).

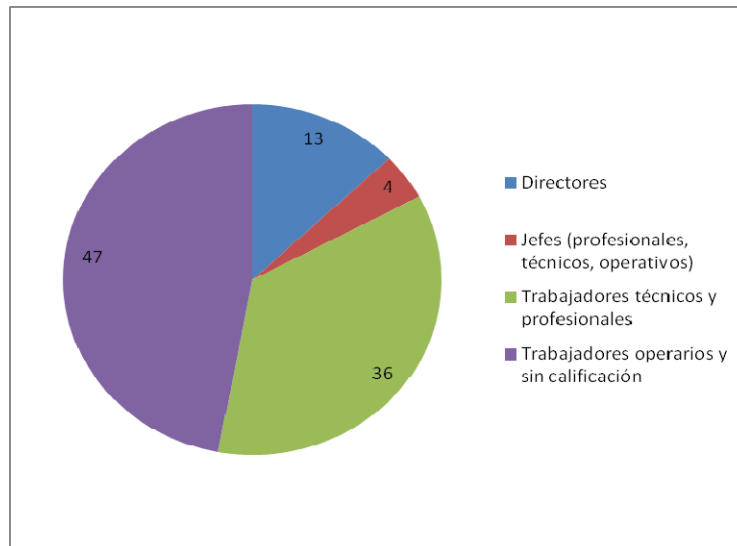
Gráfico 4**Trabajadores mayores por rama de actividad (%). CABA. Año 2010**

Fuente: Elaboración propia según datos de la Encuesta Anual de Hogares de la CABA, Año 2010.

El 47% de los trabajadores mayores lo hace como operario/sin calificación, el resto (53%) tanto como trabajadores o jefaturas con niveles técnicos y profesionales.

Gráfico 5

Trabajadores mayores por categoría ocupacional (%). CABA. Año 2010



Fuente: Elaboración propia según datos de la Encuesta Anual de Hogares de la CABA, Año 2010.

Factores asociados a la condición de actividad de las personas mayores en la CABA

Los factores asociados a la condición de actividad considerados significativos son edad e ingreso laboral y en menor medida sexo y nivel educativo, y pueden resumirse en la siguiente tabla:

Tabla 2

Factores asociados a la condición de continuar trabajando más allá de la edad jubilatoria

	Trabaja %	No trabaja %	Total %	Chi cuadrado	Intensidad de la asociación (Phi V de Cramer)	Factor de riesgo (asociación entre la presencia de un factor y la condición de trabajar)
Edad				Asociado	Moderada y significativa	
=< 70 años	42%	58%	100%			Alta chance para los menores 70 y menos años (2,200 vs ,378)
>70 años	11%	89%	100%			
Ingreso no laboral				Asociado	Moderada y significativa	
No percibe	72%	28%	100%			Alta chance para los que no perciben ingreso no laborales (6,686 vs. ,576)
Percibe	18%	82%	100%			
Sexo				Asociado	Débil pero significativa	
Varón	31%	89%	100%			Alta chance para los varones (1,358 vs ,847)
Mujer	22%	78%	100%			
Nivel educativo				Asociado	Débil pero significativa	
Bajo	17%	83%	100%			
Alto	33%	67%	100%			Alta chance para los de nivel educativo alto (1,471 vs. ,608)

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Anual de Hogares de la CABA, Año 2010.



La mirada de los trabajadores y trabajadoras mayores sobre las razones por las que continúan trabajando

En las entrevistas realizadas a profesionales mayores que continúan trabajando se indagó sobre la decisión de los trabajadores mayores respecto a continuar trabajando.

La decisión de continuar trabajando más allá de la edad jubilatoria

Para aquellos que tenían puestos de planta la decisión de jubilarse estuvo relacionada con las mejores condiciones en que podían hacerlo, la jubilación como investigador o la confirmación que las condiciones futuras, si permanecían en la organización, los iban a perjudicar. Algunos de ellos esperaron años para jubilarse a fin de obtener los beneficios de regímenes especiales. En general, a pesar de haber sobrepasado la edad jubilatoria los entrevistados esperaron no solo a que se cumplieran los plazos establecidos por la ley, sino que la organización para la que trabajaban les notificara que debían jubilarse, a fin de posponer el momento de retiro lo máximo posible. A partir de ello continuaron trabajando en consultoría o contratados por los mismos organismos públicos en los que se jubilaron.

Y la decisión de jubilarme fue en base a eso, porque la jubilación con la nueva ley no me iba a favorecer. (EM5)

Inicié los trámites hace pocos días, en mi caso me meto en esta ley universitaria reciente que nos dan la opción de jubilarnos hasta los 70. En dos lugares me intimaron apenas cumplí 65, como dice la normativa y contesté que estaba cubierto por esta ley que por supuesto los empleadores respectivos desconocían; la opción la usé un añito más y ahora sí presente los trámites. (EV3)

Enumeran razones de continuidad laboral relacionadas con el sentirse en buena salud y con ganas de encarar nuevos proyectos laborales o continuar con lo que se hizo durante toda la vida. Más allá de ello para muchos de ellos la necesidad de un ingreso es un determinante importante a la hora de decidir continuar trabajando. La familia dependiente: hijos jóvenes estudiantes, hijos separados o viudos, nietos a cargo, hacen a la necesidad de continuar trabajando para aportar a su bienestar. A pesar de las incompatibilidades de los distintos cargos se trabaja más en función de un futuro incierto.



El estar aquí en el Ministerio, no me da sentido de pertenencia, me sirve para completar ingresos porque tengo algunas cuestiones familiares, tengo una hija separada con un chico tengo que ayudarla. Eso a mi me clarificó muchas cosas, antes era mucho más principista ahora me preguntan en los dos lados, me hacen hacer declaración jurada... Y si, porque por ejemplo yo, no es que necesite trabajar como aquellos varones que se deprimen porque no trabajan, no, yo necesito el dinero. La prueba está en que reemplazo pronto los horarios de trabajo, me voy a jugar al tenis o al futbol, o me engancho con alguna lectura, no es un problema con llenar mi tiempo. Esa es una de las cosas en la vida en que soy práctico.
(EV8)

Reflexiones sobre la edad obligatoria para jubilarse impuesta por ley

Con respecto a la forma ideal de jubilarse los entrevistados, sin diferencia de sexo, consideran que las situaciones son variadas pero lo que surge es que el proceso debería ser gradual. Algunos varones consideran muy interesante la posibilidad de flexibilidad que se brinda a las mujeres entre los 60 y los 65 años, como una etapa con posibilidad de lograr una gradual reducción de la jornada. Sin embargo desde las prácticas de las mujeres entrevistadas esto no se da: si continúan con la labor lo hacen a tiempo completo como siempre lo han hecho.

Coinciden en que fijar la edad obligatoriamente no es adecuado porque se pierden saberes. Proponen dar la oportunidad a quien quiera jubilarse que lo haga, pero también a quien quiera continuar en el trabajo para que también pueda hacerlo. Sostienen que es necesario discriminar por profesión, como se ha hecho con los docentes universitarios y los investigadores a los que se les da la posibilidad de continuar en sus espacios de trabajo hasta los 70 años.

Cn relación al enfrentamiento con los jóvenes y la pérdida de oportunidades de trabajo para ellos, algunos de los entrevistados sostienen que las labores desarrolladas por los profesionales mayores serían complementarias a las abordadas por los más jóvenes. Discriminar en función de la tarea y de las capacidades para desarrollarla sería el principio rector de esta mirada crítica sobre la edad obligatoria de jubilación, independientemente de cual sea ésta. Sugieren la formación de espacios consultivos en los organismos en los cuales se trabajaba como una alternativa de inserción después del momento de jubilarse.



La edad guillotina. Me resisto a eso, yo resisto a jubilarme yo digo 5 años y quizás dentro de 3 años, tiro la esponja y me voy. Por esencia soy bastante rebelde de manera que no me gusta, la jubilación impuesta desde el estado me parece terrible , no se puede generalizarse, pero también es cierto que hay un mercado jóvenes que necesitan empleo. [...]Me parece un absurdo, es una medida para revisar, además la mujer vive más , Todo es visto de manera tremenda. (EV8)

En fin, no es cierto que podés o no podés hacer un trabajo a los 60 o 70 años , depende de tu estado. Por eso yo creo que cuando vos mejor estás, más conectada con los otros estás, buscando cosas de interés, lo mismo en el sentido intelectual, no? (EM8)

Yo creo que hay que estirla un poquito, así como yo te digo, bueno a los 65 quizás paro. Pero yo le digo a las chicas bueno yo soy arrugada por la genética pero yo no me siento como que tuviera los 62 que tengo, tengo fuerzas y ganas, 60 años me parece bajito como límite. (EM7)

La etapa cercana a la edad jubilatoria obligatoria

La transición de pasar de la relación de dependencia a trabajos profesionales de consultoría o docencia por contrato genera tensiones. Los entrevistados y entrevistadas cercanos a la edad jubilatoria tienen una actividad laboral muy nutrida, en algunos casos se preparan buscando estos nuevos espacios de inserción laboral ante el temor de ser obligados a jubilarse. Ante esta amenaza conservan sus tareas anteriores e incorporan nuevas, tanto varones como mujeres tienen más de un trabajo (varios *part time* o la articulación de un trabajo full time con otros de tiempo parcial, sumando la docencia en la mayoría de los casos).

En aquellos que hicieron dos carreras paralelas, la docente universitaria/media y la carrera profesional y de gestión, la incertidumbre sobre la decisión que tomen los empleadores genera estrategias como la de incorporar o incrementar paralelamente a lo que se tiene la enseñanza de posgrado para la que no hay limitación de edad. Esto conlleva una gran pérdida de la calidad de vida ya que la jornada laboral es muy prolongada (12 horas) y se trabaja los fines de semana (preparando clases, corrigiendo trabajos de los alumnos, impartiendo clases, etc.)

Todos los días estoy aquí 9 horas, también hago otras cosas luego llego a casa y me intereso por lo que estoy leyendo, un rato , una hora porque estoy cansada, lo que sí trabajo

sábado y domingo. Los sábados a la tarde, tengo mis días de gimnasia, a la tarde ya me pongo a trabajar en algún trabajo. El año pasado tuve la maestría virtual. Siempre me hace bien conectarme el sábado o el domingo para conectarme con el conocimiento posible. [...] Yo tengo presente eso, me cuido mucho y creo que debo poder elegir siempre. Pero es necesario trabajar menos, yo trabajo 9 horas, hay que ponerse un horizonte y es mejor manejarlo uno a uno. Yo quisiera poder quedarme 3 meses en España [con mi hijo y nietos], no puedo. (EM10)

Te diría que el único reparo que veo es la sobre dedicación. Uno siente que con los años tiene menos pilas, yo siempre digo que como soy sociólogo mi hora vale la mitad por lo tanto si quiero tener el nivel de vida de otros tengo que trabajar el doble. Y tuve suerte de tener oportunidades para trabajar el doble, a costa de jornadas laborales de 12 horas de promedio no? que es lo que continúo haciendo, el día promedio entro a las 8 a un lugar y termino el día a las 10 de la noche. Por eso te digo las condiciones ideales serían un tipo de trabajo que llevara menos horas. (EV12)

Aunque la proyección es la de encontrar algún tipo de equilibrio. La perspectiva es la de quedarse con una tarea parcial, que sea la gratificante y que suponga un ingreso complementario al de la jubilación y una oportunidad de continuidad con lo hecho a lo largo de la vida.

En absoluto, y la idea mía es hacer cursos de cuidadores en sindicatos y por ahí me animo a poner una empresa de Gerenciamiento Servicios de Cuidados. que es de lo que más tengo experiencia, chiquitito, como para ocupar de mi semana 4 horas diarias acá y que a la tarde tenga ocupadas dos tardes,; cuando me jubile, mientras estoy trabajando, estoy trabajando, que creo tengo una proyección de tres años más con todo. [...] Estoy programando con qué me voy a quedar, no me voy a quedar sin nada porque con mi temperamento no sirvo para quedarme en casa. Ahora con este problema de salud que tuve que me hizo quedar en casa 15 días. (EM4)

Yo siempre dije, yo dejo el cargo pero no dejo la educación. (EM3)

Yo veo esto en el tramo entre 65 y 70 no tengo esta reflexión después de los 70, conozco sólo ese tramo. Y no, pienso que no es sólo económico, tiene que ver con hacer cosas que a uno le gustan, cortar un poco con la sobre-dedicación pero continuar haciendo lo que a uno le gusta, eso supone una flexibilidad que muchas veces no existe. Es como un todo o nada,



te llega la intimación y tenés que pedir turno en el ANSES, que es lo que yo vengo eludiendo. (EV2)

Primero, al salir de una situación de dependencia se genera un desequilibrio económico, y por lo tanto hay que cubrirlo, creo que estoy pasando una etapa de actividad exagerada, esto es para bajar las angustias internas y lograr a un equilibrio, cuando llegue a una meseta, la idea es tener tiempo para escribir, pintar ,hacer cosas. No sé si esto es posible, inflación mediante. Las remuneraciones docentes no son muy brillantes; en la facultad no estamos mal, pero hay que poner signos interrogatorios con respecto al futuro. El panorama es que después de estos 5 años voy a entrar en período jubilatorio, vos sabes lo que pienso respecto a que la jubilación es una situación externa y que uno debe producir hasta que pase a mirar los lirios desde abajo. Pienso que esto es así : mientras uno tenga salud y fortaleza como para poder generar cosas bueno, maravilloso. (EV13)

Porque a medida que pasa el tiempo uno no se dá cuenta que se está convirtiendo en viejo, la verdad es que hablo por mi experiencia, yo tengo que llamarme la atención, y decirme: yo con la edad que tengo ya no puedo hacer las cosas de la manera que las hacía cuando era más joven, tengo que modificarme. Es como si caminaras con el viento en contra, eso uno no lo tiene en cuenta. por qué me tengo que tensionar si yo ya tengo esta edad y esto es lo correcto? Eso uno no lo tiene consciente todo el tiempo, uno sigue pensando que sigue siendo joven. Y eso que tengo a favor de que uno es mujer y se ve las arrugas, porque sino no piensa en la vejez. (EM13)

Es de destacar que ninguno de los entrevistados realizó algún tipo de preparación para la jubilación que no existe en ninguna de los organismos públicos en los que trabajan.

Diferencias por género: es igual la jubilación para varones y para mujeres?

La mirada de estos profesionales mayores es la de igualdad entre los varones y mujeres mayores ante la situación de jubilarse dado que la experiencia de trabajo fue similar para ambos. Sin embargo, la diferencia estaría dada por la construcción social que llevó a las mujeres profesionales mayores a articular el trabajo con las responsabilidades de la reproducción primaria de mucho mayor peso que en el caso de los varones.



Antes había, porque el hombre se jubilaba y no sabía que hacer en su casa y la mujer sigue haciendo lo que hacía en su otro trabajo. Tenía dos jornadas. Ahora veo todo igual, a partir del compañerismo, de todos hacemos todo. No sé que va a quedar pero evidentemente es diferente a lo de antes. No puedo decir por mi experiencia personal, por que en el caso de mi esposo fue muy negativa .(EM12)

Es decir las mujeres están sobre-explotadas en su rol de mujeres, como los hombres están sobre-explotados en su rol de hombres, y eso crea una serie de situaciones que no son comparables. Resuelto ese tema no me parece que la jubilación sea muy diferente para mujeres y varones. (EM10)

En general los hombres siguen trabajando con mayor responsabilidad de lo que conozco que las mujeres porque tienen sus empresas y sus profesiones. Yo lo cargo a mi hermano porque le digo que si tengo que ponerme en manos de un cirujano de 70 años lo pienso, el me dice: no lo comentes[...]Y porque es una cosa cultural, el hombre es el proveedor, y eso se mantiene.(EM10)

Yo creo que si sos profesional tiene costos parecidos, por ahí la mujer culturalmente puede conectarse con su aspecto ancestral y consolarse mejor. A los varones el asunto del macho proveedor debe condicionarlo más no? De hecho mi mujer que aportaba en la pareja cuando se le cortó el trabajo, se le cortó. Ella trabajaba en consultorías y hace tres o cuatro años se cortaron. Pagó un costo muy alto, ella era del trabajo profesional... Creo que a la mujer que ha hecho de su profesión una carrera le cuesta lo mismo que al hombre. Por ahí después encuentre consuelo, que se yo, cocinando mejor. Por ahí hay otras mujeres que el trabajo les signifique menos, ahí si es distinto. (EV6)

Es decir las mujeres están sobre-explotadas en su rol de mujeres, como los hombres están sobre-explotados en su rol de hombres, y eso crea una serie de situaciones que no son comparables. Resuelto ese tema no me parece que la jubilación sea muy diferente para mujeres y varones. (EV5)

Obstáculos y facilitadores organizacionales para seguir trabajando más allá de la edad jubilatoria



Las condiciones laborales relacionadas con la flexibilidad horaria, el desarrollo de la creatividad y el margen de libertad para la toma de decisiones son consideradas facilitadores de la continuidad laboral. Para los de mayor edad que la carga sea de medio tiempo es también un factor valorado.

Lo que es en XXX, después de tantos años de trabajo y por haber formado un equipo de 12 voluntarias que se hicieron conmigo tengo una comodidad total, tengo mucho apoyo en los proyectos y tengo una libertad total., es un gran placer para mi hacer lo que me gusta y lo que quiero. En la XXXX que es un trabajo fuerte es como mi trabajo de ingreso económico, no me disgusta porque trabajo con un buen equipo. A lo largo de mi vida pude desechar lo que no me gustaba y hacer lo que me gusta, en los momentos en que me sentí incómoda cambia de rumbo. En este momento en los lugares que estoy voy feliz. El crecimiento tiene que ver con eso, en que uno va haciéndose sus espacios a medida. (EM4)

Yo en realidad quería trabajar, pero menos horas y sin esa exigencia terrible porque fue de un esfuerzo enorme, salía a las 9 de la mañana y llegaba a las 9 de la noche a mi casa. Si, me hubiese gustado seguir trabajando pero menor cantidad de horas. Trabajé así hasta los 72. (EM5)

No, yo entiendo en qué condiciones, bueno esta cuestión de menos horas me parece fundamental, de esto hemos venido hablando hace tiempo de la preparación de ir acortando los tiempos, creo que es importante porque, en ese tiempo te vas armando de otros espacios, porque tenés tiempo; en vez de 8 horas trabajás 5, el tema del horario es fundamental. En cuanto a condiciones, no sé , por ejemplo el ser reconocido, eso creo que es importante, que te consulten “a vos que te parece ésto”, eso no? Y en cuanto los espacios el que trabajó en el estado se arregló siempre con tan poquito... (EM2)

Los entrevistados afirman que en las organizaciones públicas los recursos siempre fueron escasos. Consideran esto una ventaja comparativa respecto de las generaciones más jóvenes en la medida en que desarrollan su tarea con pocos recursos.

Para serle franco no lo he pensado, yo siempre he trabajado, salvo una época muy breve donde estaba muy bien pagado y tenía una apoyatura logística adecuada. Yo siempre he trabajado en condiciones muy precarias. Sin teléfonos, sin computadoras, con oficinas compartidas, hubo excepciones, que duraron en el tiempo pero excepciones. Aprendí a



trabajar de una manera que ahora se llama todo terreno, y ahora continúa. Las tareas que hago ahora involucran esas instalaciones insuficientes, falta de apoyo material, físico en cuanto a comunicaciones, de telemática, no así en el tema de personas con los grupos de trabajo en general me ha ido bien, mejor que con la otra cuestión. (EV5)

Entre los obstáculos organizacionales que atentan contra la calidad de vida y del trabajo en este período vital mencionan el acoso moral en el trabajo relacionado con la edad, tanto en el ámbito público como en el privado, la incertidumbre que genera el saber que no se sabe en que momento la organización exigirá el cumplimiento de la ley y se les pedirá que se jubilen y que su continuidad una vez jubilados dependa de la buena voluntad o del conocimiento con sus superiores inmediatos, bajo la forma de contratos. La duración prolongada de la jornada laboral o el trabajo con población en riesgo son considerados factores negativos. En algunos casos el acoso moral fue la causa de la decisión de jubilarse y a partir de ello encarar otra etapa laboral.

Hay opiniones dispares respecto de la discriminación por edad en sus organizaciones, en la medida en que algunos consideran que existen otras formas de discriminación más frecuentes, independientes de la edad. Desde la mirada de los entrevistados el ser sujeto de discriminación por edad está relacionado con la posición que se ocupa en la estructura más que en la edad en si misma.

No la discriminación está por en qué gestión entraste, o a que gremio estás afiliado o a que agrupación pertenecés. (EM1)

Si bien sentí como que nos fueron alejando a los que éramos más viejos, porque cuando entran nuevas gestiones siempre hay un prejuicio de que lo anterior no es bueno. (EM12)

No, jamás, no sé porqué pero, nunca, a veces pienso deberían pensar en alguien más joven, pero después vuelvo a pensar en lo mismo, bueno, no tiene que ver eso, nunca jamás. (EM11)

No, no para nada, al revés a medida que iba cumpliendo años la probabilidad de ocupar cargos directivos, aumentaba. Así que al contrario. Pienso que eso ocurre cuando uno es un profesional promedio sin ocupar cargos directivos. (EV12)

Para otros se da la discriminación por edad...

Si bien sentí como que nos fueron alejando a los que éramos más viejos, porque cuando entran nuevas gestiones siempre hay un prejuicio de que lo anterior no es bueno. (EV13)

En el sentido en que sutilmente comenzás a ser viejo, y tus pares te reconocen por tu experiencia, etc. pero en el fondo está la sensación del pedido de “cuando vas a dar un paso al costado y nos vas a dejar ?”[...]Si absolutamente esto es así totalmente, ojo no lo vivo mal hay un gran respeto, pero en el plano de la competencia está presente en chistes, en múltiples cuestiones; imaginate que en una clase te olvides una cita, tus ayudantes te miran! De manera que esas cosas van registrando lo que no te puede pasar y porque no te pueden pasar? La discriminación por edad empieza a los 35 cuando mirás el diario y te preguntás como hice para mantenerme así... (EV3)

Destacan una buena relación con sus compañeros de trabajo, equipo a cargo o colegas más jóvenes. En cambio es diferente la relación respecto al alumnado. Algunos decidieron dejar las cátedras de grado o la escuela media donde la brecha etaria con sus alumnos es grande. Otros continúan pero hacen un gran esfuerzo para mantenerse....

Hace dos años que estoy. Una de las razones por las que quería dejar la cátedra era que no me sentía en grado de alternar con chicos de 18 o 19 años como profesor.[...] Pero mientras daba clase, yo tenía sesenta y tantos y mis alumnos 18 o 20, era difícil sintonizar con sus universos mentales, yo provengo de un mundo de la abstracción, de la intelección, de un mundo de encuadres integradores. (EV13)

No, nada, nada en la medida que pienso continuar trabajando. En lo mismo, con menos dedicación, quedándome con lo que más me gusta, que es el pos-grado. Me gusta más en enseñanza lo que tenga que poner menos el cuerpo. Uno pone más el cuerpo en la educación secundaria. Porque aunque es un instituto militar y el tema de la disciplina no tiene nada que ver con otros colegios secundarios, como que está resuelto: son adolescentes, son adolescentes. [...]Otro lugar donde hay que poner mucho el cuerpo es en Sociales en la UBA, es un trabajo fuerte. Las clases son muy numerosas, casi 100 alumnos y frente a eso, el pos-grado es otra cosa. [EV2]

Trato de demostrar que estoy bien físicamente, por ejemplo patino para llegar al pizarrón. Porque patino para llegar al pizarrón? , esto también me lo cuestiono [...] Yo creo que las



modas las circunstancias nos obligan a meternos en el mundo de los jóvenes, y a hablar como pares porque sino estás frito, pero eso lo hicimos siempre como docentes. [EV3]

A modo de cierre

A partir de los discursos de los profesionales jubilados o jubilables que continúan trabajando, hemos identificado los siguientes ejes de discusión relacionados con la continuidad laboral.

El deseo de estos trabajadores de permanecer en actividad, no desde el lugar de competencia con los jóvenes, sino en espacios de menor carga horaria en tareas que permitan la transferencia de sus conocimientos, que sean gratificantes y que constituyan una continuidad de lo realizado en el curso de sus vidas.

La incertidumbre sobre los ingresos al momento de jubilarse, y luego en el tiempo, es lo que genera la decisión de continuar con el máximo de tareas posibles con sobrecarga horaria por el plazo que se pueda, a fin de compensar este futuro incierto.

Por otro lado, dada que se sobrepasó la edad jubilatoria obligatoria, la continuidad laboral en las organizaciones es vivida como una trasgresión, con un alto grado de incertidumbre y angustia en la medida en que su permanencia en el trabajo depende de la discrecionalidad de sus superiores.

Existe una mirada crítica respecto de una edad jubilatoria obligatoria como única variable a tener en cuenta, más allá de las capacidades y de la trayectoria, que asimilan a una pérdida de capital social comunitario. Asimismo consideran que la prolongación de la edad de permanencia en el mercado es necesaria dada las mejores condiciones en las que se envejece y la longevidad.

A partir de estos hallazgos la propuesta es la de posibilitar, para los que deseen continuar trabajando, un retiro más tardío y paulatino como parte del derecho de elegir de los trabajadores mayores, que suponga la inclusión en espacios de trabajo (rentados o no) que no compitan con los puestos ocupados por los jóvenes, ni con los mecanismos de sucesión organizacionales. En esta línea la consultoría, la participación en órganos de asesoramiento o consejos consultivos, la transferencia de conocimiento, la docencia de posgrado son alternativas de una inclusión social y de aprovechamiento de sus saberes por parte de las organizaciones y la comunidad.



Referencias bibliográficas

- Adelantado, J. (2009). Por una gestión “inclusiva” de la política social. En Chiara, M. y Di Virgilio, M. (organizadoras) *Gestión de la política social. Conceptos y herramientas*. Buenos Aires: Prometeo- Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Ariño Vilarroya, A. (2002). Ciudadanía y bienestar social. Ponencia presentada en las Jornadas de sociología política. Univesitat de Valencia.
- Asquith, N. (2009). Positive ageing, neoliberalism and Australian sociology. *Journal of Sociology* 45(3), 14. doi: 10.1177/1440783309335650.
- Bertaux, D. (1981). *Biography et society. The life history approach in social sciences*. Londres: Sage.
- Burtless, G., & Quinn, J. F. (2000). *Retirement Trends and Policies to Encourage Work Among Older Americans*. Disponible en <http://escholarship.bc.edu/econ/papers/175>
- CEPAL (2004). *Estrategia Regional para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. Santiago de Chile.
- Chiara, M. y Di Virgilio, M. (2009). Conceptualizando la gestión social. En Chiara, M. y Di Virgilio, M. (organizadoras) *Gestión de la política social. Conceptos y herramientas*. Buenos Aires: Prometeo- Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Comisión Europea (2010). *Libro Verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*. Disponible en <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions>
- Danani, C. (2009) La gestión de la política social: un intento de aportar a su problematización. En Chiara, M. y Di Virgilio, M. (organizadoras) *Gestión de la política social. Conceptos y herramientas*. Buenos Aires: Prometeo- Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2011). *El campo de la investigación cualitativa*. Gedisa: México.
- Fassio, A. (2008). Investigación gerontológica: discusiones sobre el análisis cualitativo y la triangulación metodológica. En Molina, S. (compiladora) *Estrategias comunitarias en el trabajo con adultos mayores*. Lanús: Editorial Ediciones de la UnLa, págs. 113-148
- Fassio, A. (2009). Aportes para la reflexión sobre las políticas públicas y el bienestar en la vejez. En VIII *Jornadas de la Cátedra de Psicología de la 3ra Edad y Vejez. Desafíos y logros frente al bien-estar en la vejez*, Facultad de Psicología de la UBA, Buenos Aires: EUDEBA, págs. 41-45.
- Fassio, A. (2011). Envejecimiento, género y políticas sociales en Argentina. Reflexión a partir del paradigma de derechos. En *Envejecimiento, Género y Políticas Públicas, sistematización del Coloquio Regional de Expertos*. Montevideo: Espacio Interdisciplinario de la Universidad de la República y el Fondo de Población Naciones Unidas.. págs. 35 a 49.
- Fassio, A. (2011) Reflexiones sobre la cobertura de la seguridad social y la permanencia en el mercado de trabajo de la población mayor” en la Mesa redonda ¿Estamos preparados para el cambio demográfico? VI Congreso Latinoamericano y del Caribe de Gerontología y Geriatria ”Envejecimiento y salud desde la Región al Mundo”, Buenos Aires, 8 de abril



- Fougère, M., Mérette, M., & Zhu, G. (2006). Population Ageing in Canada and Labour Market Challenges [Electronic Version]. *Human Resources and Social Development Canada*. Disponible en <http://www.naalc.org/english/ageinglabourmarketcanada.pdf>.
- Fuentes-Bolaños, C. (2010). El envejecimiento de la población y la política pública en Costa Rica [Electronic Version]. *SEGURIDAD SOCIAL*, 21-29. Disponible en http://www.ciss.org.mx/pdf/editorial/260/260_02.pdf
- Huenchuán Navarro, S. (2004a). *Marco legal y de políticas a favor de las personas mayores en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, Serie Población y Desarrollo 51.
- Huenchuán Navarro, S. (2004b). Políticas sobre vejez en América Latina: elementos para su análisis y tendencias generales. En *Notas de Población*, 78: 155-182.
- Guillén Estany, M. (2010). *Hacia la solvencia del sistema de pensiones tras los nuevos retos: Envejecimiento y desempleo. Líneas de acción y calendarios de aplicación*. Ministerio de Trabajo y Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social.
- Iacob, R. (2006). *Erótica y vejez*. Buenos Aires: Paidós.
- Krain, M. (1995) Policy Implications for a Society Aging Well : Employment, Retirement, Education, and Leisure Policies for the 21st Century *American Behavioral Scientist* 39: 131. Disponible en <http://abs.sagepub.com/content/39/2/131>
- Maddox, G. (1999) [1996]. Definiciones y descripciones de la edad. En B. Neugarten, *Los significados de la edad*, (pp. 39-45). Barcelona: Herder.
- Milligan, K., & Schirle, T. (2008). *Working while receiving a pension: Will double dipping change the elderly labour market?* Paper presented at the John Deutsch Institute Conference on Retirement Policy Issues in Canada, Kingston, Ontario.
- Neugarten, B. (1999) [1996]. *Los significados de la edad*. Barcelona: Herder.
- Neugarten, B. y Datan, N. (1999) [1996]. *Perspectivas sociológicas del ciclo vital*. En B. Neugarten. *Los significados de la edad* (pp. 107-130). Barcelona: Herder.
- Northmore, S., Ball, C. y Smith, A. (2005). Multiple identities in older age: a re-examination. Documento presentado en NCVO/VSSN Researching the Voluntary Sector Conference 2005. Universidad de Warwick.
- Proyecto Share Disponible en <http://www.share.cemfi.es/>.
- Reuters. (2011). Reino Unido elimina la jubilación obligatoria a los 65 años. Disponible en <http://es.reuters.com/article/topNews/idESMAE70C10820110113?pageNumber=2&virtualBrandChannel=0>
- Rodriguez Cabrero, G. (1997). *Participación social de las personas mayores*. Madrid: IMSERSO.
- Rodríguez Rodríguez, P. (2002). Mujeres mayores, género y protección social. En V. Maquieira D'Angelo (compiladora), *Mujeres mayores en el siglo XXI. De la invisibilidad al protagonismo* (pp. 89-136). Madrid: IMSERSO.
- Schellenberg, G., Turcotte, M., & Ram, B. (2005). Post-retirement employment. *Perspectives Sept*, 14-17. Disponible en <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10905/8622-eng.pdf> doi:Catalogue no. 75-001-XIE.



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
ÉL TRABAJO EN SU LABERINTO. VIEJOS Y NUEVOS DESAFÍOS.
BUENOS AIRES, 5,6 Y 7 DE AGOSTO DE 2015.

aset
ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

- Sen, A. (1996) [1993]. Capacidad y bienestar. En M. Nussbaum y A. Sen, *La calidad de vida* (pp.54-83). México: FCE.
- Yuni, J. (2000). El mito del eterno retorno. Educación, subjetividad y adultos mayores. En S. Duschatzky (compiladora), *Tutelados y asistidos. Programas sociales, políticas públicas y subjetividad*, (pp. 187-249). Buenos Aires: Paidós.