

S 141
38

14-01-2
(35-11)
4051
000

BIBLIOTECA
CEIL

04051
BIBLIOTECA VIETTE
CONICET

DOCUMENTO DE TRABAJO N° 38 1994

BIBLIOTECA
CEIL
LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD: EMPLEO Y
DESEMPEÑO LABORAL

María Julieta Oddone

CEIL - CONICET AV. CORRIENTES 2470 6° PISO OF. 24 (1046)
BUENOS AIRES - ARGENTINA - TEL/FAX 54 1 952-5273/7440
e-mail: postmaster@ceil.edu.ar

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. ASPECTOS METODOLOGICOS.....	4
III. MERCADO LABORAL, ESTRUCTURA DE EDADES Y JUBILACION.....	8
III.1. <i>LOS TRABAJADORES DE EDAD EN LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA Y EN EL EMPLEO</i>	9
III.2. <i>LOS PROBLEMAS DE EMPLEO Y PROFESION DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD</i>	11
IV. EL RETIRO LABORAL Y LA PREPARACION PARA LA JUBILACION	17
IV.1. <i>LA IDEOLOGIA ORGANIZACIONAL Y EL ORIGEN DE LA EXPERIENCIA</i>	19
IV.2. <i>LAS CARACTERISTICAS DE LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA</i>	19
IV.3. <i>LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y EL DESPREN- DIMIENTO LABORAL</i>	21
V. A MODO DE SINTESIS Y CONCLUSIONES FINALES	24
VI. BIBLIOGRAFÍA	26
PUBLICACIONES DEL CEIL.....	28

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de envejecimiento que sufre la estructura demográfica del país y las consecuencias que ello conlleva para la sociedad nos permiten vincular la problemática del mercado laboral (en sus aspectos macro -como lo son las políticas de empleo, de retiro, etc. ; en sus niveles intermedios políticas organizacionales del trabajo: empresas y sindicatos; en las situaciones que atraviesan los trabajadores en su historia de vida laboral) con los parámetros que sobre tal tema se encuentran enunciados por la gerontología social.

Se trata de ubicar un punto de equilibrio entre los requerimientos y necesidades de los trabajadores de mayor edad y jubilados, por un lado, con los correspondientes al resto de la sociedad por el otro:

Las mejoras en las condiciones de vida y de salud en el mundo, así como el interjuego de las variables de mortalidad, migraciones y fecundidad traen aparejadas un incremento sin precedentes de la población senescente.

La evolución de la estructura de edades de Argentina nos demuestra tal tendencia. En efecto, en el período comprendido entre los censos nacionales realizados entre 1869 y 1980 la población total del país pasó de 1.736.923 a 28.237.149 personas, es decir multiplicó su tamaño 16 veces, la población de más de sesenta años pasó de 68.617 a 3.376.413 personas, multiplicando su tamaño en 44 veces. Dentro del grupo de 60 años y más, el subgrupo de los viejos-jóvenes 60-74, creció entre los mismos años 48 veces y el correspondiente a los viejos-viejos, 75 y más, lo hizo en 53 veces, lo que demuestra, al mismo tiempo un envejecimiento diferencial dentro el grupo de los ancianos.

Según las proyecciones el envejecimiento de la población argentina continuará; como producto de la disminución de la proporción de los jóvenes simultáneamente con el incremento de la proporción de población anciana, especialmente los "viejos-viejos".

Entre 1980 y el año 2025 se espera que la población total pase de 28,2 a 45,5 millones de personas, lo que representa un incremento de 61 por ciento. En ese mismo lapso, la población de 60 a 74 años pasará de 2,6 a 5,2 millones, un incremento del 95 por ciento y la población de 75 años y más, pasará de 0,7 a 2,1 millones, lo que constituye un aumento del 175 por ciento (Muller y Pantelides, 1991).

Los datos expuestos sobre el envejecimiento poblacional nos llevan a meditar sobre el peso que para la sociedad tiene este sector en constante aumento ya que, significará un incremento en la demanda de bienes y servicios, se traducirá en una mayor saturación del sistema de seguridad social y en una sobre carga para los demás sectores de la población, produciendo una segura modificación de los actuales sistemas previsionales, laborales, sanitarios, educacionales, etc. Cabe preguntarse: Qué parte del PBI ó de la riqueza por distribuir le tocará a este sector en aumento?

Una breve exposición de las principales corrientes sobre el tema, expuestas en la Conferencia Internacional organizada por el CIGS en Canadá, en 1982, nos ilustran sobre la complejidad que asume tal cuestión, sobre todo para la toma de decisiones y la formulación de políticas que influyen en la sociedad toda:

a- Denton, Spencer, Poweel y Martin, y Cogwill: Presuponen que la distribución de la riqueza se hará en función de las relaciones de dependencia, dado que la tendencia demográfica indica que si bien se incrementa la población mayor de 60 años, se evidencia una marcada disminución de los menores de 15 años, de esta manera se podrían transferir bienes de uno a otro sector sin mayores conflictos.

b- Pavard, muy por el contrario sostiene, que la porción de riqueza que se dedicará a la vejez dependerá más del peso político y su organización como tal, que de su representación demográfica.

c- En el Informe de la Secretaría General de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, se retoma esta concepción de las relaciones de dependencia y se propone: "...el análisis de la relación de dependencia indica que, en general, la disminución del crecimiento demográfico y el concomitante envejecimiento de la población eleva la proporción de la población económicamente activa y disminuye la relación de dependencia. La reducción de la edad de jubilación, el mayor costo de los ancianos dependientes y el aumento de la proporción de personas muy ancianas, compensan sin embargo, el efecto beneficioso del envejecimiento de la población.

d- V. Packard, propone reforzar o destinar fondos para la "prevención" a fin de que la longevidad que resulte de tales esfuerzos signifique "sobrevivida" de primera calidad. Por lo tanto, jamás la longevidad en sí misma debe ser un objetivo prioritario para nación alguna. Esta propuesta es el resultado del peso que tienen los mayores de 75 años en el sistema de seguridad social y los servicios de salud en especial, las mujeres solas, sin pareja, que necesitarán mayor protección comunitaria.

e- B. Neugarten: Sostiene que la edad se tornará irrelevante en la medida que el grupo más importante de ancianos -los viejos jóvenes- se confundirán con los jóvenes y sostendrán las mismas demandas que estos. En tanto que, los más viejos y enfermos serán un grupo minoritario, convirtiéndose en una subcultura, de modo tal que los primeros no adhieran a las demandas del grupo viejo- viejo. Como contrapartida de esta concepción existen en la realidad las agrupaciones de ancianos que nuclean a unos y otros (viejos-jóvenes/viejos-viejos) y con bastante fuerza en sus demandas, como lo son por ejemplo: Las Panteras Grises.

f- La posición al respecto de Marshall y Guillemard, sostiene que una sociedad con

estructura económica monopólica evita la participación de los ancianos en las decisiones políticas y orienta su accionar en actividades "apolíticas, marginales y consumistas", asegurándose en este contexto la remoción de mano de obra por medio de un sistema de seguridad social, montado en principios no participativos y de legitimación del status quo. De allí, el origen del conflicto.

Sin haberse encontrado la forma ideal de resolver el problema que señalamos, algunos especialistas en el tema aconsejan estimular a los trabajadores a permanecer en su empleo el mayor tiempo posible. No obstante, los acontecimientos propios de la recesión mundial y las elevadas tasas de desempleo han facilitado la anticipación de las edades jubilatorias, con el consiguiente peligro para el sistema de previsión. Por otra parte, las motivaciones y sentimientos de los trabajadores de mayor edad y de los jubilados pueden entrar en contradicción con las políticas sociales que emanan a partir de necesidades estructurales.

El presente trabajo indaga sobre algunas de las cuestiones que surgen de la influencia del envejecimiento en el ámbito de la estructura laboral en la Argentina. En tal sentido, completa investigaciones anteriores, que citaremos a lo largo de nuestra exposición, en las cuáles hemos tomado diversos aspectos de la problemática mencionada.

II. ASPECTOS METODOLOGICOS

El presente estudio, integra información sobre el mercado de trabajo en relación con las características que presentan los trabajadores de mayor edad por un lado, como los aspectos motivacionales que estos manifiestan frente al retiro, por otro.

Para acceder integralmente a la problemática que presentan en nuestra sociedad los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral, el proceso del retiro del trabajo, la preparación para este retiro, así como la situación de los jubilados frente a este hecho y la vuelta al trabajo, es que se diseñó una aproximación metodológica que integra métodos cuantitativos y cualitativos. Dicha aproximación se basa en una concepción superadora de las antinomias que presentan ambos paradigmas metodológicos. En efecto, para llegar a una visión integradora del objeto de estudio, es importante realizar una triangulación de métodos que coadyuva a neutralizar las carencias de cada uno y maximiza sus ventajas (Jick, 1979).

Los datos cuantitativos provenientes de una encuesta aplicada a una muestra estadísticamente representativa permiten caracterizar a una población mediante variables, entendidas éstas como conceptos operacionalizados. Los supuestos de este análisis se basan en la representatividad estadística y en la posibilidad de generalizar a partir de una muestra sobre las características de una población dada. Este método permite afirmar con un cierto grado de probabilidad, que una determinada relación de variables se aleja del azar. Su adecuación al problema depende, de que las cuestiones puedan ser respondidas en términos cuantitativos, que las variables midan los conceptos utilizados, que la muestra sea adecuada y el análisis estadístico.

El análisis cualitativo, en cambio, se basa en información producida por la observación, la expresión verbal o escrita, recogida en forma flexible, poco estructurada, donde la definición de la situación por el actor social y el significado que este da a su conducta son claves para interpretar los hechos. El análisis contempla la totalidad de la configuración en que se sitúa el actor.

Se basa en un método comparativo que va enfrentando casos similares entre sí pero variados en sus características principales, tratando de formular interpretaciones que incluyan conceptos teóricos que surgen del mismo análisis (Glaser y Strauss, 1969; Strauss, 1987). La elección de la muestra no se basa como en los métodos cuantitativos, en una selección probabilística, sino en la búsqueda de casos que varíen en aquellas características consideradas relevantes para la respuesta de la cuestión a conocer.

Se trata de un estudio comparativo sobre los comportamientos de los actores sociales dentro de un contexto determinado -en este caso una organización empresarial- y, desde donde se pueden plantear hipótesis y/o tipologías útiles para interpretar la diversidad y semejanza de los comportamientos observados, con marcos conceptuales que se crean y alimentan en un continuo ir y venir de la información obtenida a partir de la realidad.

Subyace la idea de la acción social como respuesta activa a situaciones definidas estructuralmente y que a su vez tienen consecuencias en esta misma estructura (Giddens, 1986). Por ello, se considera que el análisis de los procesos sociales cotidianos, cualitativamente diferenciados, pueden contribuir a conocer los fenómenos sociales.

Este tipo de aproximación metodológica se fundamenta en una teoría de la acción social. En el contexto del presente trabajo, esto implica una teoría de la acción dirigida a fines, que se observa en actores individuales socialmente situados. Esto supone un ir y venir constante entre lo individual y lo social, introduce la intencionalidad como clave de la comprensión de la conducta humana. Intenta también superar los planteos que, a partir del diagnóstico macrosocial del problema, señalan sus dimensiones a nivel de agregados sociales y plantean posibles soluciones sin tener en cuenta la articulación de esto con las estrategias que desarrollan los actores sociales.

El presente estudio intenta a través de una articulación de diferentes estrategias metodológicas una aproximación sobre el interjuego que plantean las características de orden macrosocial con las estrategias individuales de los trabajadores en una organización específica.

Teniendo conciencia de la distancia entre el tipo ideal de cada metodología y la realidad práctica en la investigación de este tema, caracterizada por la escasez de recursos, podemos ejemplificar el presente estudio como un acercamiento triangulado al objeto de estudio, articulando las estrategias metodológicas descriptas en relación a la problemática de los trabajadores de mayor edad.

Las cuestiones generales del mercado laboral en relación a los trabajadores de mayor edad, fueron abordadas a través de datos secundarios, provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares, con los cuales se realizaron "cruces especiales"¹.

Los datos de esta encuesta (EPH) que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) sobre una muestra representativa de la población de Capital y Gran Buenos Aires, permite presentar el diagnóstico cuantitativo de la situación de los trabajadores de mayor edad. En

¹ Agradezco a la Dra. M.A. Gallart quien me ha brindado generosamente la base de sus datos para poder realizar el presente trabajo.

esta parte del trabajo, se usó la correspondiente al relevamiento de abril de 1985².

Si bien el objetivo de la encuesta, es la descripción de los individuos en la estructura económica-social; en cuanto a conformación demográfica de la población, su inserción en la producción de bienes y servicios, y su participación en la distribución de los mismos, en esta investigación se usaron algunas variables relativas a: las características demográficas, ocupacionales, de ingreso y desocupación de la población encuestada.

Nos interesó indagar sobre la eficacia de los métodos de preparación para la jubilación, como preventivos de la crisis y conducentes a una mejor calidad de vida de los jubilados. Para ello utilizamos el método de estudio de casos, tomando la empresa que por más largo tiempo llevó a cabo estos cursos; nos interesaba conocer además la ideología organizacional en relación a los trabajadores de mayor edad en función de las políticas aplicadas. La empresa fué evaluada como una unidad organizacional y, desde este lugar realizamos una muestra cualitativa -saturada- (Bodgan y Taylor, 1988) con personal en proceso de retiro y con jubilados.

Por otra parte, trabajamos sobre las actitudes de los trabajadores en relación al desprendimiento laboral, tanto de los que se iniciaban en esta etapa de transición, como de los ya jubilados. Para esta segunda parte del estudio cualitativo, usamos el método de historias de vida totales, aunque sólo serán expuestas en forma parcial en el capítulo correspondiente, focalizadas sobre las cuestiones enunciadas.

El abordaje de las historias de vida o método sociobiográfico consiste en el uso de relatos autobiográficos hechos por los actores (Bertaux, 1985). Estas historias vitales pueden ser más o menos estructuradas, y es conveniente que se focalicen en temas específicos. Tienen la característica de que permiten integrar la definición de su situación por los entrevistados ligada al orden temporal. Para la temática en cuestión (centrada en estrategias laborales y familiares) presentaban la ventaja de poder seguir el ciclo vital, la historia laboral, en particular en su relación cotidiana con la empresa, los vínculos allí obtenidos, observar la secuencia de los comportamientos que dan lugar a una actitud frente al momento de la desvinculación con la vida.

² Esta encuesta tiene como propósito la obtención de datos sistemáticos y permanentes sobre las características demográficas y socioeconómicas fundamentales de la población. Por lo tanto, su temática está orientada a la caracterización social de los individuos y los hogares, teniendo en cuenta las modalidades de su inserción en la estructura económico-social.

La EPH, se aplica a una muestra probabilística, cuyo diseño permite alcanzar una fracción de muestreo final como resultado de una selección bietápica. En la Ciudad de Buenos Aires y partidos del Gran Buenos Aires, el tamaño de la muestra se determinó de manera tal que permitiera detectar un cambio del uno por ciento de la tasa de desocupación con un nivel de confianza del 95%. Como resultado se obtuvo una muestra cuyo tamaño real alcanzó, en esa oportunidad, a 4762 viviendas, en las que residían 15.419 personas.

laboral y una nueva vinculación con las redes familiares. Como veníamos explicitando, este método permite entonces, percibir la interrelación entre distintos ámbitos de la vida. Facilitan al encuestado la memorización de hechos pasados por la interconexión entre las distintas esferas de la vida y entre fechas y edades. Pero sobre todo, permiten explorar la relación entre estructura social y conducta individual, entre biografía e historia.

La elección de los casos y la focalización de la entrevista deben ser adecuados, según ciertas pautas. Las entrevistas se centraron, pues, en la interacción entre el ámbito familiar, ocupacional y de utilización del tiempo libre en los distintos momentos del ciclo vital.

El análisis se realizó mediante la comparación sistemática de las historias de vida que se asemejaban o diferían en características relevantes desde el punto de vista de la investigación, entre otros: el origen socioeconómico, el género, el nivel de instrucción, la calificación ocupacional, jubilable o jubilado, jubilado con reinserción laboral, etc.

A través de esta comparación se buscó obtener información sobre las diferencias o similitudes en relación al momento crucial que implicaba pasar a la categoría de jubilado y los efectos producidos por este hecho en la vida cotidiana de los que ya habían transitado dicha etapa.

La triangulación, es decir la integración de ambas estrategias metodológicas utilizadas, permitió enriquecer el diagnóstico con interpretaciones que describen condiciones estructurales y de conducta.

III. MERCADO LABORAL, ESTRUCTURA DE EDADES Y JUBILACION

Según los datos correspondientes al Censo de 1980, la Población Económicamente Activa (PEA) viene disminuyendo. Tal disminución se explica en razón de que la población se inserta en el mercado laboral a edades más tardías y se retira más temprano. La población de más de 65 años ha reducido su participación laboral del 21 al 10 por ciento entre 1960 y 1980.

Al mismo tiempo aumenta la proporción de jubilados y pensionados. Esta categoría ha crecido del 12 al 20 por ciento de los no activos en los últimos veinte años.

Esto se debe en buena medida, al proceso de envejecimiento de la población argentina, pero también a una mayor incorporación de mujeres a la condición de retiradas.

ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y AUMENTO DE JUBILADOS (Índice 1960 - base 100)

	<i>Población de 65 y más</i>	<i>Jubilados y Pensionados</i>
1960	100	100
1970	41	142
1980	197	235

FUENTE: INDEC 1980

Si fijamos nuestra atención en la Población Económicamente Activa, observamos que a partir de los 60 años se libera la población anciana del mercado laboral, incrementándose sensiblemente en el segundo tramo de la edad jubilatoria, es decir, 65 y más años.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA Categoría ocupacional según grupo de edad en %

	14-44	RESTO-PEA		65 y más	TOTAL (100%)
		45-54	55-64		
Total	71,8	17,2	8,9	2,1	218.437
Empleados, obreros	75,8	15,8	7,1	1,3	97.359
Cuenta propia	60,2	21,7	13,8	4,3	85.167
Patrón o socio	56,7	24,1	15,0	4,2	14.222
Familiar sin remuneración fija	78,7	10,8	7,0	3,5	11.529
Nuevos trabajadores	97,9	1,0	0,8	0,3	10.160

FUENTE: INDEC 1980

Del cuadro anterior se desprende que aquellos trabajadores que continúan en el mercado laboral

más allá de la edad considerada como jubilatoria -2,1 por ciento del total de la PEA- lo hacen participando fundamentalmente en los sectores de cuenta propistas y patronos. La misma fuente indica que, las mujeres se orientan más hacia el rubro familiar sin remuneración fija.

Teniendo en cuenta los datos hasta aquí expuestos, se destacan: la disminución progresiva de la PEA (Población Económicamente Activa) y el aumento permanente de la masa de jubilados y pensionados, como relevantes para la toma de decisiones sobre los recursos humanos de mayor edad.

III.1. LOS TRABAJADORES DE EDAD EN LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA Y EN EL EMPLEO

Según la Organización Internacional del Trabajo, en su documento presentado ante la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento en Viena 1982, los trabajadores de mayor edad en el mundo, representan un porcentaje importante y creciente de la mano de obra: más del 27 por ciento. En los países desarrollados, aproximadamente un trabajador de cada tres tiene más de cuarenta y cinco años de edad, mientras que en los países en desarrollo, la proporción es de 1 a 4.

Del análisis efectuado sobre la Encuesta Permanente de Hogares, correspondiente al relevamiento de abril de 1985, -para Capital Federal y partidos del Conurbano bonaerense- se desprende que el tramo comprendido entre los 40 y 59 años de edad, constituye el 36 por ciento de la PEA, valor que supera ampliamente la media mundial y que nos está indicando una población activa "envejecida".

En cuanto a la población considerada anciana, es decir 60 años y más, vemos que, sólo un 5,6 por ciento permanece en el mercado laboral, pero lamentablemente, la categoría censal aglutina al grupo de trabajadores que tienen entre 60 y 69 años de edad, y teniendo en cuenta que la edad jubilatoria considerada como obligatoria es 65 años, no podemos discriminar cuántos de ellos han accedido al beneficio.

Con referencia al grupo de 70 y más años, sólo el 0,9 por ciento del total de la PEA permanece en el mercado laboral, luego de una edad considerada como obligatoria para el retiro.

Otra observación que nos permite realizar el Cuadro Nro.1 (Página 10) es la representación porcentual de la población considerada como no activa para estos grupos de edades: el 77 por ciento del grupo 60-69 y el 94,7 del grupo de 70 y más años.

CUADRO 1												
POBLACION POR EDAD Y CONDICION DE ACTIVIDAD EN CAPITAL Y GRAN BUENOS AIRES												
EDAD	PEA	%	OCUPADOS	%	DESOCUP.	%	INACTIVOS	%	DESCONOC.	%	TOTAL	%
Universo	4001170		3859545		231634		6402971		16495		10512845	
40-49	820552 (20%)	(67,0%)	790766 (20,6%)	(66,3%)	29788 (12,9%)	(2,5%)	386968 (6%)	(32,0%)	2821 (15,3%)	(0,2%)	1210341 (11,5%)	(100%)
50-59	647431 (15,8%)	(57,2%)	627877 (16,2%)	(55,5%)	19554 (3,4%)	(1,7%)	483900 (7,8%)	(42,7%)	937 (5,1%)	(0,1%)	1132288 (10,8%)	(100%)
60-69	101651 (4,7%)	(22,7%)	184528 (4,8%)	(21,0%)	7126 (3%)	(0,8%)	649632 (10,1%)	(77,0%)	3080 (16,7%)	(0,3%)	844363 (8,0%)	(100%)
70 Y MAS	36532 (0,9%)	(5,3%)	35874 (0,9%)	(5,2%)	658 (0,3%)	(0,1%)	652860 (10,1%)	(94,7%)			599392 (5,5%)	(100%)

FUENTE: Elaboración propia sobre datos; INDEC - EPH - abril, 1985.

Las mujeres representan una proporción mucho mayor de la población considerada no activa. Se observa para todos los grupos de edades y en particular, para el grupo de 60 años y más. Recordemos que la ley 19037, favorece el retiro de las mujeres en cinco años (55-60) con respecto a la edad de los hombres.

Un 7,4 por ciento de la PEA, (Cuadro Nro.2) recibía a abril de 1985, una jubilación y/o pensión. De ellos, el 67,9 por ciento eran varones y el 32,1 por ciento mujeres.

CUADRO 2								
PEA OCUPADA QUE PERCIIBE JUBILACION O PENSION POR SEXO Y TIPO DE INGRESO								
SEXO	PATRON	%	CTA.PROP.	%	ASALAR.	%	TOTAL	%
MASCUL	25919 (80,8%)	(12,5%)	92643 (68,9%)	(44,6%)	89145 (64,0%)	(42,9%)	207707 (67,9%)	(100%)
FEMENINO	6172 (19,2%)	(6,3%)	41726 (31,1%)	(42,6%)	50075 (36,0%)	(51,1%)	97973 (32,1%)	(100%)
TOTAL	32091 (100%)	(10,5%)	134369 (100%)	(44,0%)	139220 (100%)	(45,5%)	305680 (100%)	(100%)

FUENTE: Elaboración propia de datos, PEA total: 4.091.179. INDEC - EPH - ABRIL, 1985.

La categoría ocupacional de los varones se distribuía de la siguiente manera: patrones, el 12,5 por ciento; cuentapropistas 44,6 por ciento y el 42,9 por ciento restante eran asalariados.

La distribución de las mujeres nos indica que el 6,3 por ciento, eran patronas; 42,6 por ciento cuentapropistas y por último, más de la mitad trabajaban como asalariadas.

III.2. LOS PROBLEMAS DE EMPLEO Y PROFESION DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

La situación de los trabajadores de edad en lo que se refiere al empleo es seria en la mayoría de los países y tiende desde hace algunos años, a hacerse cada vez más difícil. Muchos trabajadores de edad tienen dificultad para mantener el empleo, y si lo pierden, para volver a encontrar trabajo (Guillemard, 1991).

Como se ha observado, el número y la proporción de los trabajadores de edad van en aumento constante, paralelamente con el envejecimiento general de las poblaciones. Sin embargo el empleo de los trabajadores de mayor edad, en un contexto que indica: un menor ritmo del crecimiento económico, desempleo y subempleo, transformaciones rápidas del aparato productivo, modificaciones del nivel de instrucción y calificación de la población activa, encuentran dificultades sobre todo en los últimos años de su vida profesional.

Como se sabe, el desempleo afecta a todas las categorías de edades, pero por regla general, afecta en mayor medida a los más jóvenes, las mujeres y los hombres adultos que a los trabajadores de mayor edad. Sin embargo, *la duración del desempleo de los trabajadores de edad es bastante mayor que el caso de los otros grupos de edades*. Además suele enmascarse con el retiro anticipado del mercado de trabajo.

Tal como puede apreciarse en el CUADRO Nro 1, un 5 por ciento de trabajadores de mayor edad (40 a 59 años) se encuentra desocupado. Del grupo de los desocupados, este sector de los trabajadores significa el 21,3 por ciento.

Para el grupo de 60-69 años, un 3,0 por ciento manifiesta ser desocupado. Este porcentaje es alto, si tenemos en cuenta que en este grupo de edad no se ha llegado al tope de la edad considerada para la jubilación obligatoria.

Un indicador de interés en la temática que estamos exponiendo, en relación con la segregación que sufren los trabajadores de mayor edad en las oportunidades de insertarse o reinsertarse en el mercado laboral, es el tiempo de desempleo, ya que se estima que son estos trabajadores los que permanecen por más tiempo desocupados.

El Cuadro Nro. 3 nos indica que un tercio de los desocupados son trabajadores de mayor edad. Es necesario hacer notar que esta cifra asciende a los dos tercios, cuando se refiere a una permanencia en la situación de desocupado por un lapso mayor a un año. El 50,8 por ciento corresponde al grupo de 40-59 y un 10,6 por ciento, al grupo de 60 y más años.

CUADRO 3
EDAD Y TIEMPO DE DESEMPLEO

EDAD	1 A 20 DIAS	%	21 DIAS A UN MES	%	1 A 3 MESES	%	3 MESES A UN AÑO	%	MAS DE UN AÑO	%	DESCONOC.	%	TOTAL	%
40-49	2638 (11,4%)	(8,8%)	8622 (19,0%)	(22,2%)	8010 (8,5%)	(20,1%)	10980 (15,7%)	(34,9%)	1326 (19,8%)	(4,4%)	2802 (9,5%)	(9,6%)	29786 (12,8%)	(100,0%)
50-59	2586 (11,2%)	(13,2%)	2715 (7,8%)	(13,8%)	6936 (8,9%)	(32,4%)	3431 (5,2%)	(17,5%)	2084 (31,0%)	(10,7%)	2402 (8,1%)	(12,3%)	19554 (8,4%)	(100,0%)
60-69			1368 (3,9%)	(19,2%)	2026 (2,9%)	(29,4%)	3021 (4,5%)	(42,5%)	710 (10,6%)	(9,9%)			7126 (3,1%)	(100,0%)
70 Y MAS	658 (2,8%)												658 (2,8%)	(100,0%)
TOTAL	23123		34872		70978		66314		6712		29636		231634	(100,0%)

FUENTE: Elaboración propia sobre datos; INDEC - EPH - ABRIL, 1985.

Sin lugar a dudas, este grupo de los trabajadores, se encuentra en "desventaja" con el resto de la PEA, al momento de buscar una nueva ocupación.

Según la literatura existente sobre el tema, los factores generales que influyen negativamente en la situación profesional de los trabajadores de mayor edad son identificados como: aquellas dificultades vinculadas al cambio de las técnicas y de los métodos, la competencia de los trabajadores más jóvenes, las ideas falsas y los prejuicios en torno a ellos. En particular, nos referimos a la ideología del "desarrollo de carrera organizacional" (Schein, 1988) que se basa en la teoría del descompromiso y, desde la cual un trabajador de mayor edad sería incapaz de incorporar la cultura organizacional, ya que ingresaría a una institución a la edad en la cual debería transmitir esta cultura en su preparación para el retiro y no incorporarla. De allí que actualmente, aún

trabajadores con alto nivel de capacitación, no les resulte fácil reubicarse en el mercado laboral y por lo general, cuando encuentran trabajo, este es de un nivel inferior -tanto en su categoría ocupacional como en su salario- que el anterior³.

³ (Oddone, M.J., 1993)(...) "presentaremos los elementos de cada enfoque teórico y trataremos de ver de que manera, estas teorías cobran importancia en la explicación o influencia en los procesos sociales ligados a la vida cotidiana de los mayores.

La teoría del "descompromiso" deriva del funcionalismo estructural de Parsons. Con amplia repercusión, fue elaborada por Cummings y Henry en 1960, postula que en la vejez se establece una suspensión del contrato mutuo entre el individuo y la sociedad, seguido de una disminución de la actividad social en la vejez.

La separación es una respuesta preventiva al trauma que sufre la sociedad con la muerte de cada uno de sus miembros, para reducir ese impacto, el individuo decide hacer una experiencia menos destructiva, favoreciendo a la sociedad comenzando por la muerte social, por etapas en un proceso preparatorio no tanto para el individuo como para la sociedad de esa separación final (vejez = antesala o preparación para la muerte).

La separación o el descompromiso es una etapa anticipatoria no intrínsecamente evolutiva de la pérdida de interés que la sociedad tiene en los ancianos. Dado que la sociedad no querrá más al anciano éste contraerá sus intereses afectivos como manera adaptativa antes que se produzca el rechazo. En síntesis: la persona rechaza a la sociedad anticipando el rechazo que la sociedad hará contra él.

Dado que los pares del anciano comienzan a morir, el mundo social del anciano se reduce, por lo que éste no tiene otra alternativa que aproximarse a los más jóvenes, pero como éstos lo desvalorizan en tanto factores humanos sin realidad futura lo marginan y el anciano se repliega en sí mismo.

El descompromiso, refleja entonces, un fracaso en las relaciones intergeneracionales, siendo la forma más aguda de discontinuidad generacional.

Se define como inevitable, mutuo (entre la sociedad y el individuo), universal (para todas las culturas) y es intrínseco (parte del desarrollo evolutivo del hombre).

Significa un incremento en la interioridad -la inmersión del anciano en sus vivencias internas- lo que produce un cambio en la conducta instrumental operativa pasando a una más socio afectiva centrada en el yo.

Serían conductas de tipo contemplativas, reflexivas, puede ser un gran período de productividad espiritual.

La teoría presume que este descompromiso representa de hecho una etapa de liberación humana, en tanto que por primera vez en la vida de la persona puede estar consigo misma sin presiones externas. Formula también que para el anciano es bueno y sano separarse de la sociedad.

Se comprueba la normatividad de la teoría empíricamente con los conceptos de:

-satisfacción de vida: gratificaciones de las condiciones del entorno, orientación pesimista o no, forma de alcanzar objetivos de vida, etcétera.

-felicidad: gratificaciones a partir de otros significativos, principalmente miembros de la familia.

-moral:entereza de espíritu, la capacidad de enfrentar los embates de la vida sin sentirse vencido.

Hay una correlación significativa entre salud y satisfacción y felicidad. A mayor educación mayor felicidad y satisfacción.

La presente teoría permanece como andamiaje conceptual en razón de que no pudo ser demostrado empíricamente que: a mayor descompromiso de la sociedad mayor satisfacción de vida.

Tales teorías -de alcance medio- que se insertan en el contexto de los paradigmas de otras teorías, en este caso: el funcionalismo estructural de Parsons no han podido ser "testeadas" en la práctica, vale decir no han podido ser demostradas empíricamente (Monk, A.).

Si bien la teoría del descompromiso no ha podido ser demostrada en la práctica en su fundamentación más pura; como andamiaje conceptual, ha logrado obtener un carácter normativo en marcos conceptuales utilizados para la toma de decisiones de política social en relación a las personas de mayor edad.

Esta influencia puede ser analizada y comprobada en la esfera del ámbito laboral. Schein en el capítulo denominado "Las etapas y las tareas del ciclo de vida biosocial" en su libro Dinámica de Carrera Empresarial, toma para definir dichas etapas del ciclo de vida laboral, la concepción de la teoría del descompromiso, en particular, en lo referente al proceso de envejecimiento de los trabajadores y en relación a sus sentimientos, la transmisión de la cultura organizacional, el retiro y la prejubilación.

Desde los cuarenta y cinco o cincuenta años, hasta el retiro, las definiciones son:

"enfrentarse con la vejez, la dependencia y la muerte"...

"Un período de estabilidad relativa, pero lleno de preocupaciones sobre la terminación del tiempo y el deterioro corporal", frente a este asunto por conformar, la tarea específica es "ajustarse a un declinamiento general en la sociabilidad y a un retiro hacia sí mismo y los esquemas bien establecidos". "Evitar los temas y los asuntos cargados emocionalmente y aprender a ser abuelo."

A partir de los sesenta años y hasta la muerte, los asuntos generales a tratar serían:

La aptitud laboral del trabajador de mayor edad, está determinada por el conjunto de sus modificaciones morfológicas y sicofisiológicas por una parte, y por las características del trabajo realizado, por la otra. Se sabe que el denominador común de todos los fenómenos del envejecimiento es la disminución del límite de tolerancia a las agresiones del trabajo y su medio ambiente, que puede traducirse por una disminución en la capacidad de adaptación. En general a partir de los cuarenta años comienzan a dejarse sentir los cambios que conlleva el envejecimiento. Si bien el envejecimiento puede disminuir el rendimiento de algunos trabajadores, tales efectos no pueden ser generalizados, pues la edad no disminuye uniformemente la productividad de cada trabajador.

En última instancia, el grado de disminución de la productividad depende menos de la situación y comportamiento del trabajador que del tipo de trabajo y de las condiciones en que se ejecuta la tarea. Si la edad disminuye determinadas facultades, pueden desarrollar otras y, en la medida en que los trabajos que se confían son adecuados, este sector de los trabajadores demuestran una eficacia relativamente superior a la de la mayoría de los jóvenes trabajadores (OIT, 1982).

Muchos empleadores, son prejuiciosos con referencia a los trabajadores de mayor edad. En efecto, suele opinarse que estos tienen: disminución en la cantidad y/o calidad del rendimiento, de la resistencia física y en la rapidez en la ejecución, dificultades de adaptación y aprendizaje y mayor riesgo de accidentes y enfermedades. Si bien esto puede ser tenido en cuenta para trabajos penosos como el trabajo en cadena, no es generalizable para todos los trabajadores de mayor edad, ni para todas las situaciones ocupacionales. Sin embargo, este prejuicio suele gobernar la toma de decisiones con respecto al ingreso, la capacitación o el retiro de este grupo de trabajadores (Leicher, 1981; OIT, 1982).

-enfrentar el retiro ocupacional

-un período de transición e incertidumbre debido a los cambios en las funciones corporales y mentales, así como en los roles sociales

-enfrentar la salud y las capacidades declinantes y la preocupación interna que esto produce, ajustarse a la muerte del cónyuge.

Las tareas específicas para esta situación son:

Ajustarse al status y roles de trabajo reducidos, aceptar el hecho de que el retiro y los roles reducidos son al fin de y al cabo un reflejo de las capacidades y motivaciones propias ahora reducidas.

Ajustarse a creciente introversión y a comunicaciones reducidas con el mundo externo.

Ajustarse a un reducido estándar de vida y enfrentarse con nuevos problemas financieros, etcétera.

La incorporación de la teoría del descompromiso a la composición del desarrollo de carrera empresarial ligada obviamente al proceso de envejecimiento que implica el ciclo de vida, implica sin embargo, que un trabajador maduro, dentro de la cultura organizacional, no esté ya en condiciones de incorporar dicha cultura, sino en situación de transmisión de la misma y en proceso de desenganche o descompromiso. Esta conceptualización en los hechos implica que: los trabajadores de mayor edad sufran mayor tiempo de desempleo cuando pierden su trabajo y se invierta menor capacitación en ellos".

Otro indicador de importancia, en relación con la discriminación que afecta a los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral, es la subocupación.

El cuadro Nro.4 nos muestra que el 42 por ciento de los subocupados corresponde a este sector de los trabajadores.

CUADRO 4

SUBOCUPADOS: POR EDAD y CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS

EDAD	1-8 hs.		9-16 hs.		17-24 hs.		25-34 hs.		TOTAL	%
		%		%		%		%		
40-49	6206 (27,9%)	(10,7%)	15145 (23,8%)	(26,0%)	14701 (20,1%)	(25,1%)	22275 (18,5%)	(38,2%)	58327 (20,8%)	(100,0%)
50-59	2265 (10,1%)	(5,0%)	10358 (16,3%)	(23,0%)	8723 (11,9%)	(19,4%)	23731 (19,7%)	(52,6%)	45077 (16,1%)	(100,0%)
60-69	671 (3,0%)	(6,4%)	3954 (6,2%)	(37,2%)	2662 (3,6%)	(25,0%)	3343 (2,8%)	(31,4%)	10630 (3,7%)	(100,0%)
70 Y MAS			1337 (2,1%)	(31,2%)	1576 (2,2%)	(36,7%)	1376 (1,1%)	(32,1%)	4289 (1,5%)	(100,0%)
TOTAL	22273		63614		73223		120630		279740	

FUENTE: Elaboración propia sobre datos; INDEC - EPH - ABRIL, 1985.

Una mayor discriminación de estos datos, indica que el 37 por ciento corresponde al subgrupo de 40 a 59 años de edad.

Las características que asume el mercado laboral para con los trabajadores de mayor edad, nos inducen a analizar el comportamiento de este grupo dentro de la categoría ocupacional de los "cuentapropistas".

El concepto de cuentapropista, alude a distintos tipos de trabajadores cuyo denominador común es el de desempeñar una actividad económica en forma independiente sin tener personal permanente en relación de dependencia.

En comparación con los asalariados, los trabajadores varones que trabajan por cuenta propia, muestran una proporción superior de jefes de hogar e inferior de hijos y las mujeres, evidencian una proporción mayor de cónyuges que de hijas.

Esto se encuentra muy relacionado con el hecho de que los trabajadores por cuenta propia, presentan en promedio, una edad superior a la del conjunto de los asalariados. Dicho hallazgo

concuerta con otras investigaciones que señalan que entre los trabajadores informales las personas de edades avanzadas tienden a desempeñarse como cuentapropistas, en tanto que las más jóvenes son más proclives a insertarse en relación de dependencia en establecimientos informales.

Los datos que se extraen del Cuadro Nro. 5 nos indican que más de la mitad (53,5 por ciento) de los trabajadores por cuenta propia son mayores de 40 años de edad, en tanto que entre los asalariados, estos son el 38,1 por ciento.

CUADRO 5				
PEA OCUPADA POR SEXO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL				
VARONES				
EDAD	OTA.PROP.	ASALAR.1	ASALAR.2	ASAL.TOT.
0-19	2,7%	15,8%	5,3%	7,6%
20-39	43,2%	51,7%	51,3%	51,3%
40-59	45,2%	25,2%	38,8%	35,9%
60 Y MAS	8,9%	7,3%	4,6%	5,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
	525670	307681	1129265	1436946
MUJERES				
0-19	5,1%	17,2%	5,6%	9,5%
20-39	42,9%	48,0%	62,2%	57,5%
40-59	43,9%	29,2%	30,0%	29,8%
60 Y MAS	8,1%	5,6%	2,2%	3,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
	253574	272215	541498	813713
TOTAL				
0-19	3,4%	0,165	5,4%	8,3%
20-39	43,2%	50,0%	54,8%	53,6%
40-59	44,9%	27,0%	35,9%	33,6%
60 Y MAS	8,5%	6,5%	3,9%	4,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
	779244	579896	1670763	2250659

ASALARIADA 1: en establecimientos de hasta 5 ocupados.
ASALARIADA 2: establecimientos de más de 5 ocupados.

FUENTE: Elaboración propia sobre datos; INDEC - EPH - ABRIL, 1985.

La estructura de edad más envejecida de los trabajadores por cuenta propia es observable tanto en el caso de varones como de mujeres.

A la luz de todo lo explicitado a lo largo del presente trabajo, en particular, si tenemos en cuenta el tiempo que puede permanecer un trabajador de mayor edad desocupado y la gravitación que tiene esta población de mayor edad en el "cuentapropismo" podríamos inferir que esta actividad es la única capaz de autogenerar ingresos, en forma independiente, dada la discriminación a que son objeto los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral actual.

IV. EL RETIRO LABORAL Y LA PREPARACION PARA LA JUBILACION

Los programas de preparación para la jubilación suelen ser diseñados con el fin de mitigar el trauma que puede producir -a los trabajadores de mayor edad-"el pasaje de una vida dominada por las exigencias del trabajo a una jubilación consagrada principalmente a las actividades libres" (OIT, 1982; A. MONK, 1982).

Estos programas se proponen dar un mayor sentido de satisfacción vital a los años postreros, aún en ausencia de tales crisis. Se encuentran en estadio experimental y están lejos de una sistematización y de una legislación universal efectiva que legitime su adopción, más allá de propuestas indicativas para su implementación (OIT, 1982; MONK, 1982; DEJEAN DE LA BATIE, 1985).

La anatomía de los programas es bastante universal. El objetivo principal es proveer información y herramientas de planeamiento que permitan al individuo tomar las decisiones adecuadas referentes a su inminente jubilación. Invariablemente (los programas) incluyen contenidos tales como cambio de roles y de actividades, planeamiento financiero, mantenimiento de la salud, nutrición, educación permanente, voluntariado y actividades del tiempo libre.

La similitud estructural de todos los programas oscurece las concepciones teóricas diferentes que los sustentan. Nos referimos, por ejemplo, a la teoría de la crisis, de la continuidad ó, a la tipología que surge a partir de la concepción del hombre enunciada por Schein⁴: racional

⁴ A. Monk (1982), menciona cinco modelos de programas de preparación para la jubilación, de acuerdo a otras tantas concepciones del hombre formuladas por Schein (1970): racional- económico, social, autoactualización y complejo; al que agrega una quinta centrada en la teoría de la crisis.

***Modelo racional-económico:** Las personas están motivadas básicamente por el propio interés económico y su vida después de jubilarse se asemeja bastante a la vivida hasta entonces, centrándose en valores orientados hacia el trabajo y permaneciendo "activo" en un sentido productivo. Los programas que responden a esta concepción fomentan el ejercicio de roles voluntarios comunitarios o cívicos, como una modalidad de equilibrar el poder perdido. Hacen incapié en el ajuste del individuo, sometiéndolo, en algunos casos a una explotación camuflada y no al mejoramiento de los medios con que cuenta y de sus condiciones de vida.

***Modelo social:** Sostiene que la necesidad fundamental del hombre, que supera incluso la motivación económica, es la pertenencia, de ser aceptado por los demás. El objetivo que persiguen estos programas es el de capacitar a los individuos para asumir nuevos roles, intentando modificar actitudes de resistencia al cambio.

***Modelo humanista - existencial:** Estos programas conciben la jubilación como una gran oportunidad para liberar las capacidades creativas de las personas. Están centrados en el enfoque de la "andragogía", es decir la teoría y método sobre el aprendizaje adulto basado en su experiencia individual como fuente de aprendizaje. Los programas según este modelo intentan desarrollar la autoaceptación, la capacidad para comunicarse con los otros y la confianza en contextos sociales que ayudarían efectivamente a la solución de los problemas.

***Modelo sistémico:** Sostiene que los modelos anteriores son simplistas ya que no perciben al hombre como un sistema complejo y altamente variable. Ante el hecho jubilatorio dos individuos con historias parecidas reaccionarán de manera diversa. Los programas estandarizados no servirán, por lo que se debería trabajar de manera individualizada. Si bien el costo de estos programas es muy alto, tienen un efecto preventivo importante a partir de la atención precoz y detección de crisis inminentes.

económico; social; autoactualización y complejo (Palmore 1984; Monk 1982).

Los programas de preparación para la jubilación, lejos de haber logrado la aceptación general, se han convertido en los últimos tiempos en centro de críticas. Estas críticas pueden clasificarse de la manera siguiente:

1) Tienden a prestar demasiada atención al "hecho de la jubilación" inminente o, en el mejor de los casos, al primer año de la jubilación, pero descuidan la fase siguiente de "retroceso" (cuando el enamoramiento con la cerámica y la pesca ha llegado a su fin). El individuo se enfrenta súbitamente con su soledad, su nostalgia por el pasado, pero es incapaz de conectarse con su futuro.

2) Dan excesivo peso a las compensaciones necesarias por la pérdida del rol laboral en detrimento a otros aspectos, tal vez más importantes en la vida de las personas de mayor edad, tales como las relaciones familiares, la viudez y la elaboración de una identidad adecuada a su edad, entre otras posibles.

3) Otra, de naturaleza ideológica, ataca a la jubilación como una solución injusta al problema del desempleo. La visualiza como una manera expédita de dar lugar a los jóvenes a costa de los viejos sin una compensación adecuada.

Desde esta óptica, estos programas son "un lavado de cabeza necesario para azucarar la píldora amarga de la jubilación". Son aditamentos de una ultrajante violación al derecho de trabajar (Monk, 1982; Levet Gautrac, 1985).

De lo expuesto, se puede observar que la literatura gerontológica internacional no brinda una concepción unívoca con respecto a los temas referidos al desprendimiento laboral y a los programas de preparación para la jubilación.

El estudio de caso realizado en una empresa multinacional del ramo de la energía, en el conurbano bonaerense, que emprendió una experiencia de preparación para la jubilación con su personal, intenta ser indicativo y hacer un aporte a las cuestiones arriba desarrolladas en relación con las alternativas al retiro laboral. Para ello se realizaron entrevistas en profundidad a dirigentes empresariales, empleados y obreros; mujeres y varones; jubilables y jubilados y se analizó el contenido de la documentación obrante.

***Modelo orientado hacia la crisis:** Son programas que se centran en la crisis como componente inevitable de la jubilación. Favorecen por parte de las personas prontas a jubilarse la aceptación de las pérdidas que la jubilación conlleva y la preparan para la elaboración del duelo.

IV.1. LA IDEOLOGIA ORGANIZACIONAL Y EL ORIGEN DE LA EXPERIENCIA

El origen de la experiencia fue producto de una decisión del comité operativo de la empresa y se basó en:

"(...) una idea de que en los últimos cinco años de vida laboral baja el rendimiento en el trabajo".

A partir de esta idea y coincidente con una estructura poblacional envejecida, se pensó en una alternativa para lograr la jubilación del personal en el tramo de edad correspondiente a la denominada "jubilación optativa".

Como puede apreciarse, las políticas institucionales se basan en una ideología de desarrollo de carrera⁵, tendiente a desemplear a los trabajadores de mayor edad a través de la jubilación adelantada y no como lo sugiere las recomendaciones de la OIT, por medio de una nueva capacitación y reestructuración de los puestos de trabajo.

Se elaboró, entonces, un programa de preparación para la jubilación, ya que en ese momento, el personal tendía a prorrogar su edad jubilatoria y se resistía a anticipar su retiro.

" Este programa nació con el criterio de evitar el conflicto que genera la ansiedad personal y grupal de la persona que entra en un desprendimiento laboral por jubilación."

IV.2. LAS CARACTERISTICAS DE LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA

El programa (estos programas fueron implementados por más de quince años) se lanzó a través de un promotor que llamaba individualmente a cada jubilable a fin de interesarlo por la nueva idea o propuesta.

Se implementó para todos por igual: hombres, mujeres, obreros y empleados, en todos los niveles jerárquicos.

El beneficio consistía en: charlas motivacionales, una gratificación económica, la realización de cursos de entrenamiento en relación con los propios intereses y la compra de materiales o instrumentos.

⁵ Mencionada con anterioridad en la Cita 3, explicitada por Schein en su obra Dinámica de Carrera Empresarial, en el capítulo "Las etapas y las tareas del ciclo de vida biosocial" (Oddone, 1993).

"La idea inicial del proyecto es llevar a la gente a través de estos cursos a interesarse por cosas nuevas, sin inmiscuirse en la vida de estas personas, sino que participen en ellos. Como ésta fue y es gente con lazos afectivos fuertes, este programa fue visto como una cosa buena: un beneficio".

Sin embargo, hemos observado que aquellos trabajadores que decidieron jubilarse en el segundo tramo de la edad jubilatoria -jubilación obligatoria en términos de la ley 19.037- no recibían ninguno de los beneficios de la preparación para la jubilación y en algunos casos fueron despedidos por la empresa. Esto hizo que la mayoría de los trabajadores de mayor edad se acogiesen al desprendimiento laboral anticipado.

Hasta 1985, las charlas motivacionales y los cursos empezaban aproximadamente diez años antes de la edad jubilatoria. Después de esta fecha se eliminaron estas charlas y los cursos se inician cinco años antes de producirse el retiro⁶.

"El programa fue modificado como producto de una reestructuración de la empresa que se inició con la disminución de la planta de su personal y luego con la reducción de los gastos destinados al desprendimiento laboral."

En la actualidad, cuando un miembro del personal cumple 54 años, si es mujer, ó 59, si es varón, comienza a trabajar dos horas menos por día. Seis meses antes de la jubilación no trabaja los días lunes y al momento de jubilarse, y hasta el cobro de la jubilación, deja de trabajar también los días viernes. Se otorga una gratificación equivalente a un monto que varía entre 10 y 16 sueldos.

Los cursos son elegidos por los jubilables, y los más solicitados son: corte y confección, tejido, jardinería, carpintería, música y fotografía.

Algunos son compartidos por hombres y mujeres, como jardinería, fotografía o música. En cambio, carpintería y oficios en general son elegidos por hombres y costura o manualidades por mujeres.

⁶ La primera etapa de la reestructuración tuvo su origen en un sobredimensionamiento de la planta productiva en la década del '70. En los '80 debido a la recesión económica del mercado externo la empresa sufrió un proceso de involución de su estructura productiva. Finalmente, en los años '82, '84 y '85 se tomó la decisión de desprenderse de una parte considerable de su personal. Es aquí cuando se despide personal envejecido y cuando se modifica el sistema de desprendimiento laboral.

IV.3. LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y EL DESPRENDIMIENTO LABORAL

El personal de esta empresa ha permanecido en ella por más de veinte años y todos han logrado, si bien con mucho esfuerzo, comprar su casa y su auto. En este sentido, la empresa ha abonado buenas retribuciones y otorgado facilidades para satisfacer las necesidades de su personal.

"Siempre se trabajó mucho, se ganó bien, pero se trabajó mucho, así pude comprarme la casa y el auto."

Pero el hecho de haber tenido buenos salarios hace que los jubilables, y aún jubilados, tengan el temor, ante el hecho del desprendimiento, de la pérdida del poder adquisitivo.

Este temor es legítimo, ya que al anticiparse la edad jubilatoria se percibirá necesariamente un porcentaje mucho menor del haber jubilatorio y, por otra parte, la situación socioeconómica del país nos indica una constante pérdida del poder adquisitivo de los ingresos previsionales.

"Con la jubilación perdí lo material, el dinero, es lo único que siento, es el dinero, gano la tercera parte del salario que tendría si hubiera seguido trabajando".

Por otra parte, no adelantar la edad jubilatoria les significa perder la indemnización y los beneficios de la reducción del horario y correr el riesgo de ser despedidos.

"Si uno renuncia al sistema anticipado de jubilación, se pierde el dinero y el sistema de desprendimiento laboral. Es preferible retirarse, a los 55 años con un poco de salud, porque si te retirás achacada no puedo disfrutar. Me oriento a retirarme anticipadamente, pienso que hay que darle lugar a la gente joven".

Muchos de los ya jubilados, han explicado que el monto de la indemnización no les permitió obtener una renta mensual equivalente al salario perdido.

"No me molestaba venir al trabajo, estaba cómoda. Me gustó la indemnización pero poco duró."

"El dinero que nos dieron con la devaluación no nos quedó nada."

En razón de ello, algunos han tratado de encontrar un segundo trabajo o realizado cursos que le permitieran una nueva salida laboral. Esto ha sido en particular, la preocupación de los hombres.

Sin embargo, una vez jubilados, los cursos no les permitieron (en todos los casos analizados) una salida laboral.

La causa fue explicada por ellos:

"El oficio debería haberlo aprendido siendo más joven..."

"...en relación a mis capacidades".

"Se necesita más tiempo de práctica para ser un profesional".

Aquellos que continuaron trabajando, lo hicieron en relación con su trabajo reciente o manteniendo un segundo trabajo anterior.

"Hace dos años que me jubilé. No hice los cursos de preparación por que seguí trabajando como casero. Sí, me acogí al horario reducido(...) Yo salí bien de la empresa y ahora me llamaron para hacer un trabajo por dos meses..." (Contratado para dictar talleres de capacitación acotados. Ya que la ideología de la empresa sostiene que la capacitación de los operarios deben realizarla los jefes y no los pares, aunque éstos no pertenezcan más al plantel por estar jubilados).

"Si no hubiese sido que deseo volver a Europa no hubiese vuelto a trabajar. Un día la empresa me llamó por teléfono y me ofrecieron un contrato para unos cursos que se están dictando y es lo mismo que estaba haciendo cuando me jubilé, en la escuela de Capacitación para los planes de promoción. Son dos cursos, básico para la promoción de planta de producción y superior, para la promoción de oficiales mecánicos".

En cuanto al deseo de jubilarse, la mayoría -hombres y mujeres- manifestaron que deseaban hacerlo, ya que estaban muy cansados, sobre todo de madrugar:

"Me voy a despreocupar del horario..."

"No tener que esperar las vacaciones para salir a algún lado".

"Después de tantos años de trabajo, la jubilación es lo mejor. En los últimos años yo ya estaba cansada, levantarme temprano, salir de la cama calentita, meterse en el agua hasta la rodilla y venir al trabajo."

Estas opiniones corroboraron aquellas vertidas por los jubilados de la comunidad en general donde, coincidentemente, las distintas investigaciones indican que entre el 60 y el 70 por ciento de los encuestados manifiestan haber deseado jubilarse, pero ello no implica que están satisfechos con el monto del haber previsional (Oddone, 1979; 1982; 1985; OPS, 1989; Gallup, 1991).

El grupo de los ya jubilados compartieron estas opiniones, en particular las mujeres que se sintieron felices de dejar de trabajar para poder dedicarse a las tareas propias del hogar y la familia, que sentían tener descuidadas.

"La causa para jubilarme es estar con mi nene, que no pude disfrutar plenamente".

"Quiero jubilarme porque estoy cansada de madrugar, tengo mucho que hacer, y no tiene mucho sentido esperar. Tengo tareas en casa, compras, jardinería..."⁷

Sin embargo, alguno de ellos se sintió mal por haber dejado de trabajar. Pareciera que ello esta ligado a que fueron despedidos y no pudieron retirarse en el segundo tramo de edad jubilatoria, como era su deseo. En este sentido Reichard (1962) afirma que: aquellas personas que pasaron voluntariamente al retiro manifestaron una mejor adaptación a la situación de jubilados en relación a aquellas otras que se vieron más o menos forzadas al cese de su actividad profesional.

"Yo pedí autorización para trabajar hasta los 65 años, por eso siempre trabajé jornada completa. Sólo la disminución de la jornada se otorga cuando uno anticipa la edad jubilatoria. Me obligaron a jubilarme a los 62 años con la reestructuración. Cobré una indemnización. No tenía ganas de jubilarme pero fue obligatorio. Pasé malos momentos, estube mal y tuve problemas en la familia. La jubilación para mí fue una cosa negativa, porque yo estoy en condiciones de trabajar y no debe hacerse, por que eso lo disminuye anímicamente para sí y para la familia. Es necesario seguir trabajando porque si uno se queda se muere. El trabajo es vital para la vida de la persona. Hubo problemas familiares, sin jubilación y sin trabajo mi tristeza se notaba."

Un dato brindado por todos fue el de que, si bien tuvieron buenos compañeros de trabajo, una vez fuera del mismo dejaron de verlos. Los amigos se nuclean fuera del ámbito laboral. Las pérdidas de las redes laborales, y aunque de compañerismo, no implican necesariamente ser fuente de malestar luego del retiro.

"Acá (en la fábrica) se pasaron momentos muy lindos y también malos, pero éramos como una familia. De los años que entré yo, se jubilaron, pero vengo a menudo de visita y me recorro la fábrica, siempre vengo y entro. Fuera de la fábrica no hay amistad, si dentro."

Por último, podemos afirmar que más allá de las entrevistas motivacionales y de la realización de los cursos, un análisis de la vida cotidiana de los ya jubilados, hombres y mujeres, nos indica que no ha habido diferencia en relación al modo de vida de cualquier otro "**anciano tipo**" del área urbana de nuestro país. Es decir, escasa ocupación creativa del tiempo libre y participación social, centrandose en tareas del hogar y la familia, acogiéndose a pautas culturales propias del contexto ecológico y social del que forman parte.

7

Es de hacer notar, que si bien no es un dato que se pueda demostrar estadísticamente, las mujeres que trabajaron en esta empresa o bien no tuvieron hijos o sólo uno. A diferencia de sus compañeros varones que por lo general manifestaban tener una familia numerosa. Esto podría explicarse por las características de un trabajo bien pago pero muy exigente.

V. A MODO DE SINTESIS Y CONCLUSIONES FINALES

A lo largo del presente trabajo hemos podido obtener información que consideramos ilustrativa sobre los temas referidos a envejecimiento, empleo y retiro laboral:

* La población activa muestra un envejecimiento como consecuencia del correspondiente a la estructura demográfica del país.

* Se puede inferir una regulación del mercado laboral, que adelanta las edades del retiro, donde la "jubilación aparece como variable de ajuste de la desocupación". Son ejemplos de esta situación, el Decreto del Poder Ejecutivo N° 435/90 referido a jubilaciones adelantadas y vencidas, o el comportamiento de organizaciones empresariales gubernamentales o privadas las que, como en el estudio de caso analizado prefieren adelantar el retiro de su personal, que realizar una inversión en capacitación para reconvertir y/o rotar sus recursos humanos de mayor edad.

* Otra observación -coincidente con otras investigaciones- que surge de este estudio, es el stigma que pesa sobre los trabajadores de mayor edad en cuanto a la disminución de sus capacidades y rendimiento. Producto de la ideología del desarrollo de la carrera organizacional, la padecen en forma indiscriminada todo actor social maduro, independientemente de las diferentes capacidades y maneras de envejecer. Ello se evidencia en el mayor tiempo de desempleo a que es objeto este grupo de los trabajadores y se refleja también, en un mayor peso de este grupo etáreo en el cuentapropismo.

* En relación al tema de la reconversión laboral, el estudio de caso realizado, es indicativo sobre la necesidad de que la capacitación debe ser producto de una planificación que integre las posibilidades de la oferta y las necesidades de la demanda. Hemos visto como aquellos trabajadores que realizaron cursos con el fin de obtener una salida laboral, fracasaron en su intento, por falta de una planificación y orientación adecuada.

* Frente al desprendimiento laboral, la mayoría de los trabajadores de mayor edad deseaban hacerlo y los ya jubilados estaban satisfechos de haberse retirado. El bajo salario previsional es causa de preocupación para todos ellos.

* El programa de preparación para la jubilación analizado no produjo modificaciones en las prácticas sociales de la vida cotidiana de los jubilados.

Como se ha indicado en la introducción del presente trabajo, tres tendencias cobran importancia en la relación entre las variables empleo y edad, en la sociedad actual.

Estas tendencias son: el envejecimiento demográfico, que incide en la población económicamente activa, la crisis económica, que conlleva altas tasas de desempleo, y la saturación de los sistemas de previsión y seguridad social, que influyen en el comportamiento para con y desde los trabajadores de mayor edad.

Pareciera que sólo desde una reflexión profunda y flexible sobre el dilema que plantea el entrecruzamiento de estas cuestiones a la sociedad y a el Estado en su conjunto, se podría evitar lo que los gerontólogos europeos actuales han dado en llamar "**el inicio de la guerra de las edades**" (Guillemard, A. M., 1991).

VI. BIBLIOGRAFÍA

- BERTAUX, D., *Biography and society*, Londres 1981.
- BODGAN Y TAYLOR, *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós, 1987.
- CELADE, *Argentina: situación y necesidades de la Tercera Edad. Algunas Ciudades Seleccionadas*, Chile, 1989.
- COLEMAN, J., *Social theory, social research and a theory of action*, en *American Journal of Sociology*, 91, 1986.
- CRIBIER, F., *Itinerarios profesionales y desgaste humano en el trabajo: una generación de asalariados parisinos*, *Le mouvement social* N° 124, 1983.
- CRIBIER, F., *Les générations se suivent et ne se ressemblent pas: deux cohortes de nouveaux retraités parisiens*, *Annales de Vaucresson* N° 30-31, 1991.
- DEJEAN DE LA BATIE, M., *Defensa en favor de la Preparación a la Jubilación*, en *Gerontologie y Societé*, *Cahiers de la Fondation Nationale de Gerontologie* N° 35, 1985.
- DOUSE, *La discriminación contra los trabajadores de mayor edad*, *Revista Internacional del Trabajo*.
- FIELDING N Y FIELDING J., *Linking data*, *Qualitative Research* Vol.4 1986.
- GALLART, M., MORENO M., CERRUTTI M., *Los trabajadores por cuenta propia del Gran Buenos Aires*, CENEP 1991.
- GAULLIER, X., *La mutations des ages*, *Revue Le débat*, N° 61 París 1990.
- GAULLIER, X., *La deuxième carrière, ages, emplois, retraites* *Seuil*, París 1991.
- GUILLEMARD, A.M., *Envejecimiento, edad y empleo en Europa, Situación Actual y Perspectivas*, España 1991.
- GUILLEMARD, M., *Les transformations de la sortie définitive d'activité au niveau international: vers un réexamen du rôle de la retraite?*, *Revue Droit Social* N° 12 París 1989.
- GUILLEMARD A. M., *Les nouvelles frontières entre travail et retraite en France*, *Revue de l'IRES*, hiver 1990, París.
- GUILLEMARD A.M., *Les paradoxes des politiques de la vieillesse*, *Revue Française des affaires Sociales*, N° 3 París, 1990.
- GIDDENS, A., *The constitution of society*, Londres, 1984.
- HARRIS, A., *Cross National Appraisal of Preretirement Education*. *Ann Arbor Labour and Industrial Relations*, 1965.
- KNOPOFF R. Y ODDONE M.J., *Dimensiones de la vejez en la Sociedad Argentina*, Centro Editor de América Latina, N° 311, Buenos Aires, 1991.

- LEHR, U., *Psicología de la Senectud*, Herder, Barcelona, 1980.
- LEICHER, S., *La edad y el trabajo*, Revista Criterio, 1980.
- LEVET-GAUTRAT, *Los límites de la preparación para la jubilación*, en Gerontologie et Société, N° 35, París, 1985.
- MARTINEZ GOMEZ, M., *Preocupación y preparación a la jubilación*, Revista Gerontológica, Madrid, 1982.
- MONK, A., *Modelos de Planificación de Programas para la preparación de la Jubilación*, Revista Sinopsis de Geriatria N° 3, Buenos Aires, 1982.
- MORAGAS MORAGAS, R., *Gerontología Social, envejecimiento y calidad de vida*, Herder, Barcelona, 1991.
- NACIONES UNIDAS, *Documentos de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento*, Viena, 1982.
- ODDONE, M. J. Y COLABORADORES, *Actitudes y motivaciones asociadas a la Tercera Edad*, 1er. Premio y Medalla de Oro en el 2do. Congreso de Geriatria y Gerontología, Buenos Aires, 1979.
- ODDONE, M. J., *La jubilación del funcionario público*, Revista Justicia Social N° 3 Año 2, Buenos Aires, 1986.
- ODDONE M. J., *Envejecimiento, trabajo y jubilación*, CEIL CONICET, 1989.
- ODDONE, M.J., *Ancianidad, contextos regionales y redes de intercambio*, Documento de Trabajo, N° 27, CEIL-CONICET 1991.
- ODDONE, M.J., *El envejecimiento poblacional y sus implicancias en la estructura social*, Revista Geriatria Práctica Vol. 1 N° 9, Buenos Aires, 1991.
- ODDONE, M.J., *Teoría Social y Envejecimiento*, en Atención Médico Social a la Tercera Edad en América Latina, CIESS, 1993.
- PANTELIDES, A., *Servicios Sociales para la Tercera Edad*, CENEP, 1988.
- PAILLAT, P., *Passage de la vie active a la retraite*, Presse Universitaire de France, 1990.
- RAGOT, M., *La cessation anticipée d'activité salariée*. Rapport au Conseil Economique et Social, París, 1985.
- REICHARD, LIVSON Y PETERSEN, *Aging an Personality*, Londres, 1962.
- SCHEIN, E., *Dinámica de la Carrera Empresarial*, Fondo Educativo Interamericano, 1982.
- STRAUSS, A., *Qualitative analysis for social scientistis*, N.York, Cambridge University Press, 1987.
- VOLKOFF, S. ESTEV: *Un instrument d'étude des relations entre age, santé et travail*, INSERM, París, 1991.