

El trabajo, la (des) cronologización del ciclo vital y la trayectoria laboral de los trabajadores de mayor edad.¹

María Julieta Oddone²

Resumen: Los estudios sobre las transformaciones que están teniendo lugar en las sociedades actuales muestran que se está produciendo una modificación en las etapas del curso de la vida a causa de los cambios en el mercado laboral. Estos cambios que operan en el sistema productivo, en la gestión de las empresas y en las políticas sociales de los gobiernos, se institucionalizan en las legislaciones específicas y, señalan la necesidad de intervenir en relación a las edades de los trabajadores porque se observa con cierta frecuencia, la discriminación por edad (viejismo) en el mercado laboral.

Palabras Claves: trabajo – ciclo vital- trabajadores de mayor edad – viejismo

Employment, the (de)chronologization of life cycle, and the career path of older workers

Abstract: *The studies about the transformations taking place in today's societies have shown that a modification of the stages of the life course is currently happening due to the changes in the labor market. These changes, affecting the*

1 Este artículo se basa en algunos resultados y su actualización de mi tesis doctoral denominada "Envejecimiento, empleo y desempleo de los trabajadores de mayor edad. Trayectorias de vida laboral en el capitalismo globalizado." (2007) inédita.

2 FLACSO/ CONICET – Buenos Aires – Argentina – julietaoddone@gmail.com

production system, company management and government social policies, are institutionalized on specific legislations. In light of them, intervention is called for regarding workers' age, considering that age discrimination (ageism) is found rather frequently in the job market.

Keywords: *employment – life cycle – older workers – ageism*

Introducción

El curso de la vida analizado como institución es una dimensión de la estructura social que debe entenderse como el modelo que organiza el desarrollo de la vida de los individuos con sus continuidades y discontinuidades. Integra un sistema de normas y de asignaciones de recursos que presentan perfiles de carrera y de estatus de edad, así como transiciones asignadas a edades típicas, representaciones colectivas y referencias compartidas por el conjunto de la sociedad. El ciclo de vida tripartito característico de la sociedad industrial ha estado experimentando transformaciones y concomitantemente con ellas, las trayectorias biográficas de muchos individuos se complejizaron y se diversificaron. Algunos autores indican que se observa una des-estandarización del trayecto de las edades, debido a la flexibilización del trabajo y a la inseguridad ocupacional. Desde este punto de vista, los calendarios y la sucesión de secuencias en el trayecto vital, surgen de las políticas de reestructuraciones en las organizaciones públicas y privadas y de las instituciones de protección social que se transforman con los cambios de los sistemas productivos y las sucesivas crisis sistémicas de los diferentes países (Guillemard, 2010: 258).

Las investigaciones que estudian el curso de la vida, nos indican que el principal interés de este concepto radica en las interacciones entre una microsociología de las trayectorias biográficas individuales y una macrosociología que analiza la forma en que la institución del ciclo vital estructura a esas trayectorias individuales. (Lalivé d'Épinay et al, 2011: 17). De esta manera, tiende un puente entre las instituciones básicas de la sociedad y los individuos. Por ello, cuando se habla de la “des-estandarización” del trayecto de vida, se hace referencia a los cambios que ocurren en el marco normativo de las biografías donde se produce un “relativo desorden” de las edades en los cursos de vida y una diversificación de las biografías que se vuelven más inciertas y aleatorias a medida que se desdibuja, aunque no desaparece totalmente, el marco normativo del trayecto de las edades. En este contexto, el individuo dispone de un margen de elección más amplio pero también asume más riesgo.

Recordemos que la sociología del trayecto de las edades describió la fuerte interacción que existe entre las instituciones de políticas públicas y la organización social del desarrollo de la vida. En efecto, los sistemas de protección social aportaron a la institucionalización de un ciclo de vida tripartito. Las leyes sobre el trabajo infantil primero y sobre la edad de jubilación después, o aquellas sobre la escolaridad obligatoria para los jóvenes, desempeñaron un rol clave en la construcción de una organización tripartita del curso de vida. El Estado de Bienestar, a través de sus derechos sociales universales y sus leyes, formuladas en términos de edad cronológica, condujo a una estandarización de los acontecimientos de la vida y a una institucionalización del trayecto de las edades. De esta manera, distribuyó las funciones y las actividades sociales entre las tres esferas principales de la vida que son la Escuela, la Familia y el Trabajo, quedando perfectamente delimitadas. En cada modelo de sociedad se asocian estrechamente formas de empleo, contenidos de protección social y un modo particular de organización del curso de vida, que configura las relaciones que pueden tener los individuos con respecto al tiempo y al porvenir.

Robert Castel (1995:327) estableció la asociación entre un estatus de actividad – el salario- y un sistema extensivo de protección social contra los riesgos, hablamos de la sociedad industrial “salarial”. Tal como lo señalaron con claridad los aportes de la sociología del trayecto de las edades y de la estratificación por edad (Riley et al., 1972:462), el ritmo tripartito de organización de las edades constituye el tercer elemento necesario para aprehender ese modelo. La organización específica entre las esferas del trabajo, de la protección social y del trayecto de vida ha constituido un sistema y ha conferido a la sociedad industrial su propia temporalidad y define a la vejez. Su aparición va a dar nacimiento a la institución tripartita del curso de vida, con sus tres edades sucesivas y cronológicamente delimitadas cuyas funciones están bien diferenciadas –formación, trabajo, jubilación.

A partir de ese momento, la edad se impone como marcador cronológico del curso de la vida y señala el paso de una etapa a la otra. Esta cronologización de los cursos de vida se consolida por las políticas públicas, que funcionan como una “policía de las edades” que norma y enmarca a las trayectorias³. La predominancia del tiempo de trabajo sobre los otros tiempos de la vida muestra la sincronización de los calendarios biográficos alrededor del calendario laboral. La entrada a la vida y a la edad adulta significaba simultáneamente, para el hombre, el acceso estable al mercado de trabajo y a la formación de una familia

3 Ver A-M. Guillemand (2001), “Age Policy”, artículo 6, 3, 15, en N. Smelser (ed.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, Elsevier, La Haye.

con el matrimonio, seguido casi inmediatamente por la llegada de los primeros hijos. Las mujeres, que durante mucho tiempo estuvieron al margen del trabajo asalariado, conocen una temporalidad diferente, orientada hacia la esfera doméstica y el *caring*, (actividades relacionadas con el cuidado). Su participación en la esfera del trabajo era sólo una contribución. A pesar de ello, el tiempo dominante, cronológico y tripartito las afectaba a través de las instituciones de protección social, a las que tenían derecho a través de los derechos sociales acumulados por el varón asalariado (pensionadas). La entrada de las mujeres en el mercado de trabajo va a cuestionar el modelo tradicional femenino de los trayectos de edades, el cual, aunque seguía sometido al ritmo tripartito estándar, conservaba una flexibilidad temporal mayor que la del modelo masculino.

En efecto, “...el aumento de la presencia de las mujeres en el trabajo productivo de las últimas décadas no ha sido en condiciones igualitarias a los varones. La concentración desproporcionada en sectores tradicionalmente feminizados, que además se encuentran en los peores remunerados, contribuye a la brecha en ingresos entre los sexos (...) Es decir las mujeres enfrentan mayores dificultades para encontrar un empleo por su condición de género y cobran menos que sus compañeros varones...” (Paz; Carracedo, 2018:11).

Es así que, la organización característica de la sociedad industrial, basada en la esfera del trabajo, de la protección social, y del trayecto de vida, se flexibiliza debido al surgimiento de una sociedad de la información, de las redes, y del conocimiento por lo tanto, deberían hacer que los esquemas de desarrollo de la vida según el género tendieran a ser más parecidos entre sí.

En primer lugar, la vida en el trabajo y el trayecto laboral son menos unidimensionales y continuos. El tiempo de trabajo está menos concentrado, es más discontinuo, y la vida activa se ve interrumpida por períodos de formación y de inactividad. En segundo lugar, la estructura de la protección social, fuertemente basada en una distribución tripartita de las edades y de los tiempos sociales a lo largo del ciclo de vida, presenta un movimiento pendular de avance y retroceso, según sea el país en cuestión y las políticas que este aplique en relación a sus cambios coyunturales o estructurales. En este contexto, se ponen en marcha nuevos programas sociales intermedios, a menudo *ad hoc*, para responder a las dificultades de empleo y a las nuevas formas de precariedad que aparecen (en particular, múltiples programas de inserción social y ocupacionales de los jóvenes, diversos tipos de jubilación anticipada, contratos de reinserción laboral, planes trabajar, monotributo social, hacemos futuro, etc.). La característica de estos programas es que abren la puerta a derechos que no se encuentran directamente condicionados por la actividad ocupacional y que están al margen del

régimen general de protección social. Modifican la naturaleza de los derechos sociales existentes y los fundamentos de la protección social, como hemos podido observar en el caso del cese anticipado de actividad producto de las transformaciones que se implementaron en Argentina durante la década 1990/2000 y que derivó en la crisis del 2001. En ciertas oportunidades, cuestionan el vínculo que, en el estatus salarial, unía al empleo con la seguridad social.

Es así, que la organización tripartita del ciclo de vida, en la que los tiempos sociales sucesivos se ordenaban en un trayecto previsible se modifica y su marco normativo pierde pertinencia producto de la diversificación de las trayectorias. Sin embargo, las regulaciones de los sistemas de protección social continúan operando según los principios que consideran que las trayectorias son lineales y que las edades están compartimentadas. Estos desfases entre viejas normas y nuevas realidades generan incertidumbre, pero también provocan fallas en la cobertura de los riesgos sociales y en la equidad de los mecanismos de distribución. Un ejemplo, lo podemos ver en los denominados *ni-ni*, que se concentran en aquellos grupos que no pueden integrarse ni al sistema educativo ni al mercado laboral, como consecuencia aparece una *crisis de previsibilidad*, producto de la inestabilidad de las nuevas trayectorias de vida. Esta crisis desemboca por ende en una crisis de legitimidad de los Estados de bienestar que se han vuelto más laxos.

En este contexto el tiempo de trabajo debe ser comprendido en función de los cambios en el modelo industrial de producción, y de su forma de trabajo, basada en una relación asalariada de subordinación duradera y estable, en un empleo de tiempo completo, en tareas precisas a realizar, en ***un plan de carrera pensado para toda la vida***. Las nuevas formas de organización del trabajo tienden a los horarios y ritmos de trabajo más flexibles, como el *“just-in time”*, la desjerarquización, el desarrollo de la horizontalidad a través de unidades autónomas, la organización en red, etc. De la misma manera se expanden formas de empleo atípicas: contratos de duración determinada, trabajos temporarios, trabajo independiente, pluriactividad. Entre los diferentes indicadores que pueden utilizarse para dar testimonio de esta evolución cualitativa del tiempo de trabajo, podemos citar los empleos flexibles. Las disciplinas colectivas del tiempo de trabajo y sus normas homogéneas declinan. Los tiempos de trabajo se dispersan a lo largo de la existencia, se diversifican y se individualizan. Esta nueva concepción del tiempo de trabajo, heterogénea e individualizada, está acompañada por una correlativa modificación de la calidad del tiempo de trabajo. La intensificación del tiempo de trabajo va a la par de la reducción cuantitativa y de la individualización de mismo. El trabajo exige ahora una implicación subjetiva más fuerte por parte del trabajador. Los nuevos procedimientos de calidad total y de certificaciones ISO son prueba de ello.

El tiempo de trabajo constituía el centro de la vida de los individuos y los otros tiempos sociales eran un agregado. De esta manera, el tiempo de formación era un tiempo para prepararse para el trabajo y la jubilación una recompensa a la labor realizada, que asumía la forma de un derecho al descanso al final de la vida. Esto ha sido modificado por el concepto de empleabilidad en el ámbito de las gerencias de recursos humanos, asistimos a la flexibilización y a la individualización de los trayectos de vida y se puede observar que el índice de inactividad aumenta en todos los grupos de edad y que el desempleo y los empleos atípicos están cada vez más difundidos a toda edad.

Por lo tanto, las biografías son cada vez más contingentes; no resulta extraño ver que alguien vuelve a fundar una familia a los 40 o 50 años, que experimenta una paternidad o maternidad tardías, que se embarca a los 40 años en una nueva formación o se transforma en un desempleado a largo plazo, que a los 35 vuelve a vivir a casa de sus padres porque se ha quedado sin trabajo. Por lo tanto, se puede observar una laxitud de los ritos de pasaje de una edad a otra, y refleja un cierto debilitamiento de la regulación colectiva del curso de vida. Las trayectorias biográficas son, para cada individuo, cada vez más complejas y se diferencian cada vez más de un individuo a otro. Conviene señalar, que el aumento de las diferencias interindividuales en materia de biografías no se traduce en el abandono generalizado del modelo tripartito del trayecto de las edades (Kholi, 1989:4).

En este sentido, Burnay (2013:10) indica que estas trayectorias son profundamente singulares y, al mismo tiempo, fuertemente parecidas sobre todo en individuos que comparten características sociodemográficas, sexo, edad, medio social y pertenencia generacional.

Podemos observar cómo subsisten trayectorias que adoptan el modelo tradicional, al mismo tiempo que surgen nuevos modelos biográficos, y todo esto ocurre en el seno de las sucesivas generaciones. Podemos citar, por ejemplo, el desarrollo de la paternidad / maternidad tardías (Bessin, 2017).

Hemos visto que esta situación desembocaba en la aparición de una doble crisis para los individuos: crisis de la normatividad y crisis de las anticipaciones (previsibilidad), aun cuando, como contrapartida, éstos pueden haber ganado un cierto margen de maniobra para negociar y moldear sus itinerarios de vida.

Metodología

En esta investigación adoptamos una estrategia metodológica cualitativa de estudio de casos. Las técnicas de recolección de datos utilizada fueron:

entrevistas en profundidad a informantes clave, historias de vida y observación etnográfica. El análisis contempló la totalidad de la configuración en que se sitúa el actor y nos dio las claves sobre el escenario en que se desarrolla la vida cotidiana de los trabajadores de mayor edad cuando se encuentran desvinculados del mercado laboral.

En primer lugar entrevistamos a los informantes clave en cada una de las zonas elegidas para trabajar. Realizamos una muestra intencional teniendo en cuenta edad, sexo y nivel económico social. Se trata entonces de varones y mujeres, que superan los cuarenta y cinco años de edad, pertenecientes a niveles económicos sociales que recorren la gama de bajo a medio alto, que se encuentren desvinculados del mercado de trabajo (desocupados) o que, a causa de una situación de desempleo, han debido aceptar ocupaciones de menor jerarquía ya sea en relación de dependencia o por cuenta propia.

Recogimos las historias de vida siguiendo la estrategia de “bola de nieve” hasta comprender el patrón de las relaciones socio estructurales de los trabajadores de mayor edad involucrados en nuestra investigación. Al comprender que una historia más no aportaba nueva información al estudio, en particular con respecto a la generalización de que la edad era la causa de discriminación en el mercado laboral específico y que sólo había variaciones individuales, consideramos la muestra saturada por el conocimiento. Seleccionamos nuevos casos en la medida en que éstos nos permitían profundizar o ampliar los conceptos surgidos. Así incorporamos, con posterioridad, nuevos casos de microempresarios devenidos como tales a partir de su circunstancia como trabajadores de mayor edad expulsados de empresas privatizadas o robotizadas. Por medio del empleo del conjunto de las aludidas estrategias cualitativas se intentó acceder a las estructuras de significado propias de los contextos que se estudiaron –bolsa de trabajo, comedores, hogares- observando a los actores en su propia situación e interactuando con ellos en su mismos términos.

Las entrevistas fueron realizadas siguiendo una guía etnográfica, específica para el objetivo de la investigación. Cada entrevista abarca el conjunto de temas propios de una biografía.

Las historias de vida han sido realizadas en una o varias sesiones, según los casos; debemos tener en cuenta que los informantes estaban, en su mayoría, pasando por un momento crítico de sus biografías y una de las características que se resalta en este trabajo de campo es el poco deseo de exteriorizar tan amarga situación, dada la desvalorización y la incertidumbre que genera el estar fuera de mercado formal de trabajo. Han sido realizadas en la zona norte

del conglomerado urbano de la Ciudad de Buenos Aires y su conurbano,⁴ entre el 2001 con trabajadores de mayor edad desocupados y el 2005 cuando surge la Agrupación 50-60 y se integran microempresarios ampliando el corpus de la investigación. Con los cambios en la legislación ligada a jubilaciones y de protección del empleo realizada en los gobiernos 2004 a 2014, hemos hecho un seguimiento de algunos de nuestros entrevistados que indicaron haber sido favorecidos por ellos.

El análisis de los datos se realizó a partir de las características ejemplificadoras (tipos) que surgieron de los relatos y estos casos típicos son los que se exponen en el texto, para ello hemos seguido el proceso de codificación teórica de los datos a fin de crear teoría a partir de ellos.

Resultados

Los teóricos de la denominada Gerontología Crítica, indican que si bien la declinación en la actividad se observa sobre todo entre los trabajadores de 65 años y más edad también es clara para el grupo de edad 55-59.⁵ Los principales factores que explican esta declinación están relacionados con el receso en el mercado del empleo. El retiro anticipado que siguió a la reducción de personal muestra que se siguieron dos caminos: (a) los que frente a la reducción de personal eligieron el retiro anticipado y (b) los que fueron forzados a retirarse en un mercado laboral hostil. El retiro anticipado fue un refugio de un mercado laboral que los expulsaba. Los factores explicativos se focalizaron en la edad por su cercanía a la edad jubilatoria. (Walker, 2000:306) La salida anticipada del mercado laboral ha reconstruido socialmente a la vejez, que ha pasado a ser una categoría que se extiende desde los 45 ó 50 años hasta la muerte. También ha significado, que los sistemas de jubilaciones públicos ya no son los reguladores clave del retiro.⁶ Otra

4 El punto de partida de nuestra investigación se apoyó en informantes usuarios de bolsas de trabajo y asistentes a lugares de reunión dependientes de la Iglesia. Seguimos el circuito de los desempleados que buscan, a través del recorrido por diferentes comedores, lograr la subsistencia básica. A partir del trabajo con los sectores bajos resolvimos ampliar nuestro universo y considerar a los otros sectores sociales que habitan en la zona norte, a fin de observar los efectos de la desocupación en los diferentes estratos, en un espacio geográfico determinado: zona norte de la Capital Federal, Belgrano, Olivos, San Isidro, San Fernando y Tigre.

5 En la mayoría de los países de la Unión Europea, el trabajo después de los 65 años ha sido erradicado. La posición de las mujeres viejas es más difícil de deslindar del efecto de cohorte producido por las más altas tasas de participación entre las mujeres jóvenes, pero parece que ha tenido lugar una declinación similar.

6 El modelo tradicional de la salida de la fuerza laboral a la edad jubilatoria se ha vuelto minoritario; por ejemplo, en Alemania (antes FDR) y el Reino Unido solo alrededor de un tercio de los que ingresan al sistema jubilatorio público lo hacen directamente del empleo.

consecuencia importante del retiro anticipado de la fuerza laboral es que se reforzó la devaluación de los viejos en el mercado laboral. En efecto, la redefinición deficitaria del envejecimiento ha tenido consecuencias en la forma que los empleadores perciben a los trabajadores maduros y, a su vez, a las oportunidades que les ofrecen de reemplazarse. En verdad hay una cantidad cada vez mayor de evidencia en diferentes países que muestran que los adultos mayores son frecuentemente discriminados con respecto al reclutamiento laboral, las promociones y la capacitación. (Walker, 2006:70; Oddone, 2010:102). Esto sucede, a pesar del hecho de que la edad no es un buen indicador de la capacidad de trabajar y aprender; por lo tanto, la discriminación no es sólo injusta sino además derrochadora de capacidad y potencial económico (OIT, 2011:23).

Es así que, el significado social del envejecimiento se transforma y pasa de su asociación con la edad de la jubilación a su asociación con el criterio conceptual de empleabilidad⁷. Las políticas públicas, particularmente en la esfera del empleo, fueron una de las principales motivadoras que produjeron este cambio, porque alentar el retiro anticipado era visto como una solución para el desempleo; pero el envejecimiento también empezó a ser visto como un problema económico por sí mismo. En efecto, desde fines de los años setenta en adelante, ha habido una creciente preocupación de parte de los gobiernos nacionales acerca de las consecuencias económicas del envejecimiento poblacional. Proyecciones anticipadas de las relaciones de dependencia fueron usadas para pintar un cuadro pesimista de las implicancias socioeconómicas del envejecimiento, generando modificaciones a los sistemas de jubilación vigente; la evolución de los planes jubilatorios públicos se consideró una carga pesada y en aumento para la población trabajadora en las décadas venideras. Tal tensión financiera puso en riesgo la solidaridad intergeneracional -un concepto sobre el que se basa todo el sistema previsional. (Walker, 2006:70; Fiscella, 2005:105). Los mecanismos se están redefiniendo constantemente en función de los imperativos económicos y los costos financieros y de las leyes que acompañan estos imperativos. Los trabajadores próximos a la edad de jubilación son trabajadores de inserción precaria en el empleo porque está sujeta a los imprevistos de los imperativos económicos y de las crisis. El adelantamiento de la edad de jubilación no ha puesto fin ni mucho menos a las cesaciones anticipadas de la actividad, que se realizan por vía del desempleo

7 Este concepto tiene vigencia actualmente en las áreas de recursos humanos. La edad de los trabajadores resulta ser un componente de suma importancia para su empleabilidad.

de larga duración o de las prejubilaciones estatales.⁸ El caso de Olga resulta indicativo sobre tal situación. Ella trabajó en la empresa nacional (ENTEL) y, luego ya privatizada, en Telefónica donde tenía 27 años de antigüedad cuando la prejubilaron, en 1997...*había 2 opciones, si tenías más de 50. O te prejubilabas o te ibas en el retiro. El retiro, en realidad, era muy buena plata en ese momento pero yo pensaba que yo necesitaba una obra social, y no sabía con esa plata, cómo estaba la cosa, si me iba a ir bien, si me iba a ir mal. Y con la prejubilación tenía un sueldo todos los meses, la obra social y en ese momento pensaba que me aportaban como decía el contrato que tengo. O sea, en tantos años, hace ya 7 años que estoy cobrando; casi cobré lo que podría haber agarrado todo junto, pero seguramente que con lo del corralito y todo lo demás, no tendría nada. Eso, con toda seguridad, no me habría quedado nada...*

La misma informante nos cuenta que puso un puesto de venta de diarios con su jubilación, las razones las explica a partir de la denominada “cultura del trabajo” basada en la representación social del sistema tripartito de la sociedad industrial que poseen los trabajadores de mayor edad ...”*Porque así yo tuviera un sueldo muy grande que me pasara Telefónica, yo necesito trabajar, porque no sirvo para estar. Es imposible. Yo digo siempre que yo voy a dejar de trabajar el día que bueno, que ya no tenga salud, algo por el estilo. Porque para mí, el trabajo es salud, de verdad ¿viste? No puedo estar sin...*”

Este grupo etario se define, sobre todo, como desempleado o como trabajadores desalentados. En el caso de Alberto P. observamos que, a pesar de haber logrado poner un negocio para arreglos de electrodomésticos, sigue añorando su trabajo asalariado.

... “Acostumbrado a trabajar, a tener todos los días un horario, años de cumplir horario. Que no es feo, cuando te acostumbrás. Ojalá lo pudiera tener ahora! ... Ahora, por lo menos, uno está a los saltos pero... trabajo y tengo un fruto, sacamos... no es lo mismo porque yo quisiera tener un horario e ir... A fin de mes saber que... Porque yo no existo, ahora; yo no puedo sacar un crédito... No

8 En la Argentina se ha implementado la Ley 25.994 que permite acceder: a) Prestación Anticipada por Desempleo (PAD) que puede ser solicitada por todos los que estuvieran desocupados al 30 de noviembre de 2004 y siguen sin trabajo. Y que cumplieron 55 años si son mujeres y 60 años los hombres, afiliados al Estado o, a una AFJP, si acreditan 30 años de servicio con aportes. Deberán renunciar al Plan social, si es que estuvieran cobrando alguno al momento de acceder al beneficio jubilatorio y, b) Jubilación para los que tienen la edad jubilatoria y le faltan aportes. Comprende a las mujeres que nacieron antes del 31 de diciembre de 1944 y los hombres que nacieron antes del 31 de diciembre de 1939, estén ocupados o no, sean afiliados al Estado o a una AFJP, aunque tengan menos de 30 años de aportes. Deben inscribirse en la moratoria de autónomos y monotributistas hasta completar los 30. Pueden pedir la jubilación aunque estén pagando las cuotas.

puedo disponer de...Aparte, todo lo que se pierde al no tener empleo; vacaciones pagas, aguinaldo, obra social...

Es frecuente que los desempleados desistan de buscar trabajo debido a las dificultades para lograrlo y aunque no tengan edad para jubilarse. Por esta situación, contamos con testimonios sobre el estado de ánimo de desesperanza que expresan los entrevistados desocupados de diferentes niveles sociales.

Miguel tiene 58 años; consultado sobre su búsqueda actual de trabajo, confiesa que no lo hace oficialmente. *Si se da...Ya hoy, un individuo de 35 años es viejo, imagínate de 58. Las últimas veces que he ido a entrevistas, lo único que me faltaba era que me dijeran ¿Está usted vivo?... A mí me ha pasado, maltratos, por ahí, de una persona joven a la cual yo no le había hecho nada más que estar ahí. Entonces no. Por supuesto, también mis expectativas laborales, yo he bajado mucho mis costos, no es de ocupar un gran puesto, pero siempre existe la posibilidad de hacer cosas. Pero ya no leo los clasificados en busca de trabajo.*

Alberto J., con 62 años, hace siete que no tiene trabajo. *Desde el año '90, en que me quedé sin trabajo profesional (redactor-periodista), he buscado trabajo pero ya hace muchos años que no lo hago más porque creo que no hay ninguna posibilidad de conseguirlo. Creo que mi edad no me permite ya conseguir trabajo en mi profesión... He realizado pocas changas. Podría hacer lo que se refiere a traducciones y otros trabajos míos.*

... Natividad, dice: *ya no busco, "el otro día estaban haciendo unas cañerías y fui a pedir trabajo. Y el capataz me dice: '¿cuántos años tenes?', '61' dije. 'Déjate de joder, cómo va estar buscando trabajo. Vaya y jubílese Yo me quedé.... Claro todos los trabajos son para los jóvenes.*

También podría hablarse de una relativa individualización del trayecto de las edades, pero ésta no refleja una mayor libertad individual a la hora de elegir. En efecto, la cesación precoz de la actividad es, en la mayoría de los casos, algo impuesto y no voluntario. La laxitud del tramo final del ciclo vital traduce más bien la influencia de la situación del mercado de trabajo y de las estrategias de las empresas inducidas por ésta en materia de política de mano de obra. Esta situación mostró el impacto considerable que han causado las reestructuraciones institucionales en la reorganización social del ciclo vital. Para estos trabajadores, la jubilación ya no es el principio unificador que daba un sentido homogéneo a la tercera edad, que se iniciaba con la cesación de la actividad. La inactividad definitiva, la vejez y la jubilación en estas situaciones, no se superponen.

El caso de Alberto J. es un ejemplo de esta situación. Queda desempleado, definitivamente, a los 55 años, sin haber alcanzado el número de aportes necesario para retirarse, no cree poder lograr la jubilación. Solo muchos años después

con la normatización de la denominada moratoria previsional Alberto J., logrará ingresar al estatus de jubilado. En nuestra nueva entrevista, manifiesta sentir que “...ahora tengo un lugar en la sociedad, soy jubilado...”.

Los casos expuestos nos muestran que el envejecimiento laboral puede comenzar con la inactividad definitiva antes de la jubilación, esto nos indica que no sólo se altera la posibilidad de una representación continua y previsible del desarrollo de la vida, sino que trastoca el sistema de reciprocidad con el compromiso entre las generaciones. Cuestiona una determinada concepción de la jubilación y también el contrato intergeneracional en la que se fundamenta ésta. Este contrato intergeneracional era a muy largo plazo e intervenían en él varias generaciones sucesivas. Los trabajadores activos están empezando a sospechar que las próximas generaciones de jóvenes no van a aportar a su jubilación como lo han estado haciendo hasta ahora a favor de los jubilados actuales. Ello se debe a la precariedad con respecto al ingreso en el empleo de los jóvenes y porque la estrategia vital temporal en la que se difiere la compensación por el trabajo realizado a cambio de un derecho al descanso otorgado al final de la vida está en debate.

El paso de una sociedad basada en el “tiempo regulado” a una sociedad que se está diversificando, podría explicar las transformaciones producidas en los cursos vitales. Como instancia privilegiada de socialización, la institución del ciclo vital no necesita inscribir a los individuos en una serie de etapas sucesivas, uniformes, rígidas y previsibles, para convertirlos en actores de una sociedad industrial. Muy al contrario, tienen que prepararlos para que puedan enfrentarse con un mundo en movimiento, evolutivo. No sería imposible que las modificaciones observadas en el proceso de transición a la inactividad vinieran propiciadas por las nuevas exigencias de socialización de una sociedad que tiende hacia lo efímero y hacia un modelo de empleo flexible y nuevas constelaciones familiares. Conviene señalar, que el aumento de las diferencias interindividuales en materia de biografías no se ve reflejado en un abandono generalizado del modelo tripartito del trayecto de las edades, aún subsisten trayectorias que adoptan el modelo tradicional y al mismo tiempo surgen nuevos modelos biográficos en el seno de las sucesivas generaciones (Gastrón; Oddone, 2011:7).

Como observamos en nuestro trabajo de campo y en relación a los cambios que estructuralmente se están produciendo, habría que plantear una reflexión de fondo con vistas a una reorganización de los sistemas de protección social, que fuera susceptible de asumir los nuevos riesgos con que van a enfrentarse los trabajadores como consecuencia del desarrollo de las nuevas formas laborales y de la reestructuración social del ciclo vital. Los sistemas de protección social

se basan en el modelo de trabajo de jornada completa durante la mayor parte de la existencia pero las transformaciones actuales dan lugar a nuevos modelos de ciclos vitales, basados en sucesivas entradas y salidas al mercado laboral distribuidas a todo lo largo de la existencia y en una capacitación tanto continua como inicial. Se impone revisar la articulación, hasta ahora preponderante, entre el trayecto de las edades y la organización del sistema de protección social.

La formación no puede reservarse ya sólo a los jóvenes, el trabajo no es ya una actividad sólo de los adultos. Los jubilados jóvenes, excluidos del mundo del trabajo, reclaman algo más que descansar durante el resto de sus vidas, porque saben que esto significará contar con ingresos cada vez más escasos, porque se sienten amenazados por nuevos riesgos debido al alargamiento de la vida, tal como el riesgo de dependencia de los ancianos, que los sistemas actuales de protección son incapaces de cubrir debidamente en muchos países.

Uno de los miembros de la Asociación 50 – 60 describe claramente su necesidad de mantenerse activo. *...yo, lo que quería era trabajar; yo me sentía un inútil, inútil total. Es más, hoy todavía me cuesta, aunque esté jubilado (yo digo retirado), me cuesta creer que no pueda trabajar en lo mío, pese a que trabajo yo, sigo armando computadoras, pero eso no es un trabajo productivo; son changas. Siempre estoy activo porque, sino, me muero.*

El trabajo oficial se ha convertido en un área de discriminación entre edades porque estos retirados anticipados fueron considerados como que se habían vueltos “viejos” y se observa que las personas que se encuentran aptas, especialmente a la luz de la expectativa de vida, son referidas como “viejas” porque se han visto obligadas a retirarse. La gente es ahora definida como “trabajador viejo” cuando ha alcanzado los 45 años de edad. Aquí la separación entre adultos “normales” y adultos “viejos” toma proporciones irónicas: 20 años para el crecimiento, 25 años como adultos normales y, desde los 45 años hasta los 100 o más, como “viejos”.

De estos ejemplos concluimos que “volverse viejo” parece estar definido por un cambio en la relación con el mercado laboral, que es el actual concepto de empleabilidad. La tradición cultural ha enfatizado la importancia (“normalidad juvenil”) del trabajo formal, con la edad como variable dependiente. Pero la edad cronológica es usada a menudo como una variable “independiente” para legitimar el proceso que le dio su significado. El resultado es que a medida que las personas viven más y son más saludables, se las define como “viejas” a edades más tempranas que antes porque ya no trabajan. Se entiende como “la paradoja de los viejos jóvenes”. Víctimas de esta paradoja son, por ejemplo, las mujeres de cuarenta que quieren reingresar al mercado laboral después de educar a sus

hijos, pero son consideradas “demasiado viejas”. Del mismo modo los varones que, desvinculados del mercado laboral, buscan una nueva posición como asalariados. En suma, estamos enfrentados a un dominio económico que todavía modela el curso de la vida porque, en él, la edad es altamente relevante. Una nueva dinámica de la integración entre edades puede observarse en áreas periféricas. Visto en el contexto del aumento de la longevidad, el trabajo “formal” está teniendo un lugar menos importante en la vida. Las horas de trabajo oficial y los años de trabajo se están reduciendo, en muchas sociedades, gradualmente. Pero estos cambios afectan a la gente de diferente manera. Hay un segmento de gente que trabajará 30 años y recibirá su jubilación, pero otro segmento que padecerá situaciones de exclusión debido a la flexibilización de este mercado y será forzado a trabajar en negro o depender de programas sociales de inclusión.

En nuestra investigación tratamos con gente que dependía de los sistemas de ayuda de comedores parroquiales pues en ellos encontraba la forma de alimentarse diariamente. Sus gastos los solventaba con changas que les encargaban los amigos, como hacer trámites, pagos o cobranzas. En otros casos, la ayuda venía sólo de sus lazos familiares; pensamos en el ejemplo de Marta cuya prima le encargaba trabajos de costura para ayudarla a ganarse unos pesos. Evidentemente, se han creado importantes problemas sociales debido a las complejas configuraciones de las cambiantes condiciones económicas y sociales que modelan la forma y la satisfacción con el trabajo vis-a-vis y la cambiante dinámica del curso de la vida. Es así que, a partir de las trayectorias de nuestros informantes, hemos observado que:

- a) La pérdida del empleo para nuestros entrevistados, emergió como un punto de inflexión que dejó trunca la trayectoria laboral, modificando las estrategias de supervivencia y las redes de contención familiar y social.
- b) Frente a una salida laboral alternativa, esta no será considerada por estos ex trabajadores con el mismo status que la posición asalariada anterior poniendo en duda la definición conceptual de desempleo y emergiendo la representación social del trabajo “el trabajo para toda la vida”.
- c) como se observa en el Gráfico 1, algunos entrevistados tienen un oficio que los lleva a pasar por situaciones de desocupación cíclica, otros, ya han estado anteriormente sin trabajo y otro grupo se compone por los que estuvieron una sola vez (la circunstancia presente). Las dos terceras partes del grupo llevaba más de un año sin encontrar trabajo y algunos de ellos ya alcanzaban 13 años en esa situación (aparece el rol de amo de casa). Son los trabajadores de mayor edad quienes permanecen desocupados por más tiempo y difícilmente puedan reingresar al mercado laboral.

Gráfico 1 – Modelos de Trayectorias Trabajadores de Mayor Edad a partir del estudio de casos

	INICIO	TRAYECTO	PUNTO INFLEXION '90	LEY 25.994 2004
A	Edad 5 a 13 Escolaridad Primaria Incompleta Trabajo: tareas manuales	Migración campo – ciudad Trabajos (entradas y salidas): Obreros construcción Servicio doméstico Operarios industriales	Edad impide reingreso Desorden trayectorias	Prestación Anticipada por Desempleo
B	Edad 14 a 16 Escolaridad: Primaria/ Secundaria Trabajo: Aprendiz Oficio	B1: Trayectorias grupo A B2: Trayectorias grupo C	Desorden de trayectorias	PAD
C	Edad 18 y más Escolaridad: Secundaria/ Universitaria Trabajo: Empleado	Carrera laboral ascendente con posiciones de Supervisores, Jefes y Gerentes	Fin del trabajo para toda la vida Vs. Empleabilidad Desorden de trayectorias	PAD
	Leyes 18037 y 18038	Leyes 18037 y 18038	AFJP (1994-2004)	Moratoria Previsional Eliminación AFJP

- d) Las razones por las que fueron despedidos o motivados a renunciar fueron la reorganización del sistema productivo que implicó modificaciones en las condiciones y medio ambiente de trabajo o el cierre de establecimientos. (de la organización científica del trabajo a la flexibilidad laboral – Lean Production). En efecto, en ese período histórico las empresas se liberaron del personal aludiendo: reestructuración, cierre y cambios tecnológicos.
- e) En relación a la representación social del trabajo, resulta que para nuestros informantes el trabajo otorga dignidad, brinda bienestar, hace que el ser humano se sienta útil y contribuye a la salud de las personas. El trabajo tiene un valor elevado y se sintetiza en “el trabajo es la vida” y se entiende que es “para toda la vida”.
- f) El sufrimiento ante el desempleo, produjo cambios en la salud de la mayoría de los integrantes del grupo. Se observa en estas manifestaciones la incidencia de la situación de stress, ya que indicaron padecer desde dolores inespecíficos hasta un infarto. También se observaron claramente los sentimientos de tristeza, angustia y depresión. Expresaron su inseguridad, su preocupación, su impotencia y, también su enojo. Algunos manifestaron sentir haber sido objeto de una situación injusta.

- g) Cuestionados sobre ¿por qué no consigue trabajo? Todos indicaron que la “edad” (ser viejo) es la causa principal para no conseguirlo.
- h) Las trayectorias son semejantes hasta el punto de inflexión provocado por el despido dónde la mejor o peor resolución de la situación dependerá de los recursos habidos en el curso de la vida: posesión de una vivienda; integración en una red primaria sólida, la capacidad de administrar sus recursos financieros (indemnización) y la posibilidad de reconvertirse. Sin estos recursos, se observa un descenso social brusco, y se puede llegar a depender de la caridad para resolver las necesidades mínimas.
- i) En nuestro seguimiento posterior, esta situación se modificó, en muchos de los casos estudiados a partir de la ley 25994, ya que logran jubilarse completando los años de aportes o adelantando la edad si tenían la cantidad de años de trabajo suficiente. Ello implicó a nivel individual pasar de la situación de “desocupado” a tener el rol de “jubilado” que implica haber sido un trabajador y de esta manera recibir ingresos mínimos pero también de salud. A nivel institucional, en el país el 95% de las personas de mayor edad fueron jubilados en contraposición al 60 % del período anterior.

Conclusiones

En este trabajo nos propusimos fundamentar que la salida anticipada del mercado laboral, de muchos trabajadores maduros, impacta sobre el curso de la vida, redefiniendo el concepto de vejez en la sociedad actual.

A partir de las voces de los actores que nos han relatado sus biografías, hemos explorado sobre los sucesos que impactaron en la economía, las organizaciones y la estructura política de las sociedades que, como una cascada de acontecimientos, repercutieron sobre la vida de los individuos y su grupo, generando un punto de inflexión en sus trayectorias. A partir de sus dichos, también nos acercamos a las construcciones teóricas que explican los hechos acaecidos y tratan de mostrar una prospectiva. En efecto, al indagar sobre las causas de la desocupación, los informantes con su relato, nos han llevado a analizar el contexto en el que se produjo su salida del mercado laboral. De esta manera, transitamos el nexo entre la historia personal y la social, a partir de los sucesos socioeconómicos que incluyeron el pasaje de un modo de trabajo regulado a uno más flexible.

La flexibilidad ha sido considerada, durante los ochenta y los noventa, como la palabra mágica para resolver el problema de la recesión, la intensificación de la competitividad y la incertidumbre frente a los riesgos. La flexibilidad pretende producir de manera rentable un número elevado de productos de calidad, con

planteles de trabajadores calificados, reducidos y fuertemente integrados. Se achica la dimensión de los puestos de trabajo y el número de empleados y se utilizan empresas subsidiarias a fin de eliminar riesgos que provienen del mercado. Un elemento flexible de las organizaciones actuales está representado por los recursos humanos y una característica contundente de éstas es la incertidumbre en las relaciones, que se concreta en la pérdida de los contornos en la negociación colectiva. Recordemos que en el taylorismo la negociación colectiva se centraba en dos áreas de conflicto de intereses: la relación entre salario y productividad y la seguridad en el empleo. Ambas áreas estaban totalmente reguladas y legisladas en el Estado de Bienestar pero, con el avance de la racionalización, ambos aspectos se convierten en precarios e inciertos. Se puede definir el mercado de trabajo como un espacio donde, demandantes de trabajo y oferentes de empleo, intercambian trabajo y empleo en el marco de la legislación vigente. Del análisis de cómo se comportan estos dos actores surge el concepto de empleabilidad, que consiste en un conjunto de características individuales determinantes para el ingreso en el mercado de trabajo y para tener expectativas de ser contratado o no. Como hemos visto, la edad es hoy un componente importante de la empleabilidad por lo que pierde vigencia el concepto de “empleo de por vida” cuestionándose, como universal, el sistema tripartito de las edades de la vida: estudio-trabajo-retiro.

Durante esta fase transicional, el incremento de la salida anticipada del mercado laboral ha reconstruido socialmente a la vejez, que ha pasado a ser una categoría que se extiende desde los 45 o 50 años hasta la muerte. También ha significado, que el sistema previsional público ya no es el regulador clave del retiro. Otra consecuencia importante del retiro anticipado de la fuerza laboral es que ha reforzado la devaluación de los viejos en el mercado laboral (viejismo). En efecto, la redefinición deficitaria del envejecimiento ha tenido consecuencias en la forma en que los empleadores perciben a los trabajadores maduros y, a su vez, en las oportunidades que les ofrecen de reemplearse.

Asimismo, desde fines de los años setenta en adelante, ha habido una creciente preocupación por parte de los gobiernos nacionales acerca de las consecuencias económicas del envejecimiento poblacional y sus implicancias socioeconómicas, generando modificaciones en los sistemas de jubilación vigentes. Un ejemplo de ello, es la reciente ley jubilatoria 24.241 (2017) que modifica las edades del retiro entre otras cuestiones, estamos a la espera de las nuevas leyes del trabajo que tienden a una nueva flexibilización de las contrataciones.

Las construcciones teóricas de la gerontología social, indican que el ciclo vital se ha convertido en algo incierto: la edad que daba derecho a percibir una jubilación fijaba antes claramente los límites de la vida laboral y el umbral de

entrada en la vejez. En consecuencia, todas las generaciones conocían perfectamente la sucesión de las etapas del ciclo vital y sabían cuáles eran los puntos de referencia cronológicos (ritos de pasaje). La interrupción definitiva de la actividad depende hoy de las condiciones fluctuantes de la situación del empleo, o de la salud económica de las empresas y de las crisis del sistema que las afectan, y no tanto de una edad fija que permita hacer valer el derecho al descanso. Los mecanismos se están redefiniendo constantemente en función de los imperativos económicos y los costos financieros. El tramo final del trayecto de las edades se ha convertido en algo impreciso, aleatorio e imprevisible... así como los riesgos emergentes ligados a la globalización.

Referencias

- BAARS, Jan. Conflicting Trends in The Netherlands, en *The Gerontologist*, v. 40, n. 3, Junio 2000, NuevaYork, Laurence G. Branch, PhD, pp. 302-304.
- BAARS, Jan. Beyond Neomodernism, Antimodernism, and Postmodernism: Basic Categories for Contemporary Critical Gerontology, en BAARS, Jan; Dannefer, Dale, Phillipson, Chris and Walker, Alan, *Aging, Globalization and Inequality. The new Critical Gerontology*, Baywood Publishing Company, INc., Amitiville, New York, 2006, pp. 17-42.
- BECK, Ulrich. *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Aubier. París, 2001, pp. 521.
- BESSIN, Marc. Les catégories d'âge face aux mutations temporelles de la société. *Le Temps. Gérontologie et Société*, París, n. 77, juin 1996, pp. 45-57.
- BESSIN, Marc. Conferencia Internacional « Presencias Intergeneracionales. El cuidado en el curso de la vida » Buenos Aires, FLACSO, 03/07/2017.
- BURNAY, Nathalie; ERTUL, Servet ; MELCHIOR, Jean-Philippe. *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels*, Academia l'Harmattan. Louvain – la – Neuve, coll. Investigations d'Antropologie Prospective, 2013, pp 335.
- CARPINETI, Gabriela. Feminismo o Barbarie. Sobre el impacto de género de la Reforma Previsional, en *Análisis*, n. 27, julio 2018, pp. 45-48.
- CASTEL, Robert. *Les méthamorphoses de la question social. Une chronologie du salariat*. Fayard, París, 1995, pp. 490.
- CASTEL, Robert. *Empleo, desocupación, exclusiones*. Documento de Trabajo. Ceil Piette, Buenos Aires, Agosto 1999, pp. 42.
- CAVALLI, Stéfano; LALIVE d'EPINAY, Christian; MARTENOT, Aude; BORELLA, Erika; BRAHY, Rachel; GASTRON, Liliana; GUICHARD, Guillermo; ODDONE, María Julieta; VRANKEN, Didier. La perception des grands tournants de sa propre

- vie: une comparaison internationale. In: BURNAY, Nathalie; ERTUL, Servet; MELCHIOR, Jean-Philippe (dir.). *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels*. Academia – l'harmattan. Louvain – La Neuve, 2013, pp. 29-46.
- CORNILLEAU, Gerard. Los datos básicos sobre el desempleo en Europa y Estados Unidos. In: GAUTIÉ, Jérôme, y NEFFA, Julio, (comps.) *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*, Lumen Humanitas, Buenos Aires, 1998, pp. 39-60.
- FISCELLA, Sergio. *Estado, ciudadanía y política social. Estudio sobre los sistemas de jubilaciones y pensiones*. Buenos Aires, Espacio Editorial, 2005, pp. 122.
- GASTRÓN, Liliana; ODDONE, María Julieta. Reflexiones en torno al tiempo y el paradigma del curso de la vida. In: *Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, v. 5, n. 2, Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Mar del Plata, 2008, pp. 1-9.
- GASTRÓN, Liliana; ODDONE, María Julieta. Prólogo, en Yuni, José, *La vejez en el curso de la vida*. Catamarca, Encuentro Grupo Editor, 2011, pp. 7-10.
- GAULLIER, Xavier. *Les temps de la vie. Emploi et retraite*. Paris, Ed. Esprit, 1999, pp. 258.
- GLASER, Barney; STRAUSS, Anselm. *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. Chicago, Aldine Publishing Company, 1967, pp. 271.
- GLASER, Barney. *Theoretical Sensitivity*. Mill Valley, CA, University of California Press, 1978, pp. 164.
- GUILLEMARD, Anne-Marie. Age Policy. In: N. Smelser (ed.). *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, v. 3, n. 15, article 6, Elsevier, La Haye.
- GUILLEMARD, Anne-Marie. *L'age de l'emploi. Les sociétés a l'epreuve du vieillissement*. París, Armand Colin, 2003, pp. 288.
- GUILLEMARD, Anne-Marie. *Les défis du vieillissement*. París, Armand Colin, 2010, pp. 358.
- KOHLI, Martín. Le cours de vie comme institution sociale, en *Biographie et cycle de vie*, Enquete, n. 5, 1989. Disponible en : <<http://enquete.revues.org/document78.html>>. Acceso en : 04 dez. 2019.
- LALIVE D'EPINAY, Christian; BICKEL, Jean-François; CAVALLI, Stefano; SPINI, Darío. El curso de la vida: emergencia de un paradigma interdisciplinario, en Yuni, José. *La vejez en el curso de la vida*. Catamarca, Encuentro Grupo Editor, 2011, pp. 11-30.
- LEICHER, Silvia. La edad y el trabajo en *Revista Criterio*, Buenos Aires, 1980, pp. 490-496.
- MARTELOTTE, Lucía. La reorganización social de las tareas de cuidado: la revolución pendiente. In: *Análisis*, n. 27, julio 2018, pp. 12-15.
- NEFFA, Julio. "Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis". Buenos Aires, Ed. Lumen-Humanitas, 1998, pp. 224.
- ODDONE, María Julieta. Representación Social del Trabajo, Desocupación e impacto en la salud de los Trabajadores, en *Prólogos. Revista de Historia, política y sociedad*, v. III, Año III, 2010. Universidad Nacional de Luján, Luján, pp. 95-154.

- ODDONE, María Julieta, Chernobilsky, Lilia y Mendizabal, Nora, Hacia una política emprendedora para los trabajadores de mayor edad. In: Yuni, José, *La vejez en el curso de la vida*. Catamarca, Encuentro Grupo Editor, 2011, pp. 131 – 154.
- ODDONE, María Julieta; CHERNOBILSKY, Lilia. Transmisión de conocimientos entre generaciones en el mundo del trabajo. Disponible em: <https://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p17_Oddone.pdf>. Acceso em : 04 dez. 2019.
- OIT. Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué? en *Revista Trabajo*, n. 72, Agosto 2011, pp. 1-56. Disponible em: <https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_165379/lang-es/index.htm>. Acceso em : 04 dez. 2019.
- PAZ, Belén; CARRACEDO, Guadalupe. El mercado de trabajo argentino desde una perspectiva de género. In: *Análisis*, n. 27, julio 2018, pp. 8-11.
- PHILLIPSON, Chris. Envejecimiento y globalización: temas para la Gerontología Crítica y la Economía Política. Paper presentado en el Congreso Internacional de Gerontología. International Association on Gerontology. Río de Janeiro.
- RILEY, Matilda; RILEY, John Jr. Age integration: Conceptual and historical background. *The Gerontologist*, v, 40, 2000, pp. 266–270. Disponible em: <<http://dx.doi.org/10.1093/geront/40.3.266>>. Acceso em : 04 dez. 2019.
- RILEY, Matilda; JOHNSON, Marilyn; FORNER, Anne. *Aging and Society: A sociology of age stratification*. Russel Sage Foundation, N.Y., 1972, pp. 652.
- SARRIES SANZ, Luis. *Sociología Industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza, Mira Editores, 1999, pp. 406.
- SCASSERRA, Sofia. Comercio electrónico, futuro del trabajo y su impacto en las mujeres. In: *Análisis*, n. 27, julio 2018, pp. 21-29.
- WALKER, Alan, Public Policy and the Construction of Old Age in Europe. In: *The Gerontologist*, Vol. 40 Nro. 3. N.Y, June 2000, pp. 304-308. Disponible em: <<https://doi.org/10.1093/geront/40.3.304>>. Acceso em : 04 dez. 2019.
- WALKER, Alan, Reexamining the Political Economy of Aging: Understanding the Structure/Agency Tension en BAARS, Jan, Dannefer, Dale, Phillipson, Chris and Walker, Alan, *Aging, Globalization and Inequality. The new Critical Gerontology*, Baywood Publishing Company, INc., Amitiville, New York, 2006, pp. 59-80.

Recibido em: 27/05/2019

Aprovado em: 06/12/2019

Como citar este artículo:

- ODDONE, María Julieta. El trabajo, la (des) cronologización del ciclo vital y la trayectoria laboral de los trabajadores de mayor edad. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 9, n. 3, set.- dez. 2019, pp. 803-822.