

## **Mujeres de la tercera edad y su relación con el trabajo: expectativas de calidad de vida**

Paulina Osorio Parraguez

### **Participación laboral de las mujeres**

El envejecimiento de la población es un fenómeno demográfico cuyas repercusiones en el trabajo y en las características del empleo han adquirido relevancia política, social y económica dentro de los países más envejecidos de América Latina, puesto que sus mercados laborales se caracterizarán por una cada vez mayor masa de trabajadores y trabajadoras envejecidos. La estructura de población activa muestra un claro proceso de envejecimiento. Por lo tanto, el envejecimiento demográfico no sólo trae consigo cambios en la estructura poblacional; también se ve fuertemente modificada la estructura de la población activa. Si a ello le sumamos la cada vez mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, ambos factores llevan a que en un futuro no muy lejano el mercado de trabajo chileno cuente con un gran número de mujeres trabajadoras de la tercera edad.

Un cambio importante que se ha presentado en la sociedad, ha sido el de la incorporación de la mujer al mercado laboral, hecho que modifica también la composición de la población activa en relación al sexo, y que introduce transformaciones estructurales en el mercado de trabajo y en el desempleo en el interior de aquel. Junto al aumento de la participación femenina dentro del mercado laboral se espera también un cambio en la proporción que esta representa entre la población activa, principalmente en el tramo de trabajadoras jóvenes, pues al cruzar la edad con el sexo se espera que las tasas de actividad muestren diferencias significativas. Por el contrario, si analizamos la estructura de población activa en varones y mujeres en términos de evolución y cambios, se prevé una cierta tendencia al equilibrio o la neutralización del dato global, en cuanto que las mujeres han ido accediendo al mercado laboral al mismo tiempo que numerosos varones se han ido retirando. Aunque aún a tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral en Chile es la más baja de América Latina, donde seis de cada un empleo que se crea es un trabajo que ocupa una mujer.

El mundo del trabajo para la mujer se encuentra, por lo tanto, caracterizado por una mayor tasa de desempleo y una menor tasa de actividad. Las condiciones más características del trabajo femenino son la realización de varias jornadas a tiempo parcial, el trabajo por horas o aquellas que trabajan en su propio domicilio. Con el fin de reducir al mínimo el costo de la mano de obra y de la producción, las empresas

tienden cada vez más a la subcontratación y a funcionar a través de trabajo domiciliario. En estos casos, la mujer suele ser la empleada yuxtaponiendo la actividad laboral y la doméstica en un mismo espacio de hogar. Desdibujándose la línea que divide el mundo público y el mundo privado. Las mejores condiciones de trabajo están asociadas a aquellas mujeres que han buscado nuevas alternativas de empleo, como son las que han montado una pequeña o mediana empresa con la ayuda de alguna subvención estatal, y las que, en general, trabajan de forma autónoma o por cuenta propia.

Sin embargo, el empleo continuo ya no es una norma bajo la cual se organice el ciclo vital de un gran número de personas. Este paradigma laboral masculino está siendo reemplazado por las normas que caracterizan la experiencia de las mujeres en el mercado de trabajo, principalmente en cuanto a su discontinuidad y complementariedad de roles. Esto es lo que Schuller (1989) llama 'feminización del empleo' y presenta las siguientes características: a) fragmentación y discontinuidad del empleo; b) ausencia de predictibilidad laboral y ocupacional futura; c) desempeño en trabajos a tiempo parcial; d) alta incidencia de movilidad profesional descendente; e) estatus marginal al interior de los puestos de trabajo; f) alto nivel de ambigüedad en relación al estatus o posición en trabajos no formales. Todos estos elementos revisten especial importancia dentro de la estructura temporal de la vida de las mujeres pues dicen relación con sus trayectorias laborales y sus categorías sociales a lo largo del tiempo y del transcurso de sus vidas.

La incorporación de la mujer al mercado laboral fue el producto de una larga lucha de numerosos colectivos. Ejercer el derecho al trabajo ya es una realidad para un gran porcentaje de mujeres<sup>1</sup>. Situación que se complejiza a la hora de plantearse a la tercera edad y su relación con el trabajo. Esa es una realidad de la cual recién se está tomando conciencia al interior del ámbito laboral y de la seguridad social. Guzmán et al (2000)<sup>2</sup> afirman que las características del mercado de trabajo en cuanto su jerárquica división sexual sustenta las valoraciones diferenciadas de los trabajos realizados por hombres y por mujeres en directa relación con la subordinación

---

<sup>1</sup> La cada vez mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha ido modificando la estructura de población activa según sexo. Las mujeres participantes activas del mercado de trabajo, representan más de un 30% del total de la fuerza de trabajo ocupada.

<sup>2</sup> Las autoras realizan un análisis de los recorridos biográficos de mujeres pertenecientes a tres generaciones diferentes, centrándose en sus interrelaciones, cambios y configuración. En este estudio se evidencia la coexistencia de diversas generaciones de mujeres trabajadoras al interior del mercado laboral, a la vez que se "avanza algunas recomendaciones de políticas para facilitar el acceso, permanencia y movilidad de las mujeres en el mercado de trabajo y el desarrollo de trayectorias laborales más autónomas".

doméstica y social de las mujeres. Su mayor presencia y participación en el mercado de trabajo no necesariamente trae consigo un cambio en su posición en relación a los varones y a la valoración social de su actividad laboral. Los modelos de demanda, experiencia y configuración social de lo laboral siguen siendo los masculinos, y en un mayor grado en el caso de los trabajadores de la tercera edad.

Trabajadoras mayores entrevistadas durante el trabajo de campo en el marco del desarrollo de una investigación<sup>3</sup>, afirman estar postergando lo más posible el momento del retiro laboral debido, justamente, a que los fondos de sus cotizaciones no son suficientes como para proveerlas de una pensión de jubilación que les asegure buenas condiciones de vida durante la vejez. El factor inseguridad dice relación con beneficios previsionales y cobertura de salud, o sea, un empleo es inseguro toda vez que no lo respalda una serie de leyes sociales mínimas o básicas. Esto dice directa relación con el futuro de la pensión de jubilación y las expectativas de ingresos durante la vejez. El peligro está en que la flexibilidad y la consecuente precariedad en el empleo lleguen a ser la principal característica del mercado de trabajo en un futuro próximo. Ello llevará a que junto con aumentar la población mayor de 60 años, también aumentará la pobreza con una vejez con muy bajos ingresos. De tal forma que “la pobreza en la vejez comienza cuando se trabaja a cambio de salarios bajos, y en las mujeres se da una constante histórica en este sentido” (Bazo, 2001: 25). Cuestión preocupante a la hora de percibir la pensión de jubilación pues, si ya sabemos que las cotizaciones de las mujeres suelen ser más irregulares que las de los varones por concepto de maternidad, cuidado de hijos o familiares, éstas se ven mayormente afectadas por la merma que les significa cotizar por un sueldo más bajo, “al tiempo que las mujeres continúan siendo en su periodo de vida activa un ejército de reserva de mano de obra, se mantiene y perpetúa el sistema de desigualdad entre géneros que culmina en la ancianidad” (op. Cit.: *ibid*). Por lo tanto, el trabajo y la jubilación dicen relación tanto con una dimensión económica como con una social.

La comprensión de las trayectorias laborales de las mujeres no sólo se obtiene en base a la cantidad de trabajos que han tenido y los cambios experimentados, sino también conociendo las características de esos cambios, si representaron un trabajo de mayor calidad y con una mayor satisfacción personal, por ejemplo. En el caso de las mujeres, los patrones de empleo son más complejos (Phillipson 2002) y varían de acuerdo a una serie de factores tanto al interior del mercado laboral (demanda), como externos (estado civil, nivel de instrucción). Los itinerarios, trayectoria laboral y la

---

<sup>3</sup> Proyecto FONDECYT Postdoctoral N° 3050029 “Trabajadoras mayores y jubilación. Expectativas y valoraciones de las mujeres ante la jubilación y la vejez” (2005-2007), de la cual la autora es investigadora responsable.

calidad del empleo que ha caracterizado la vida de las mujeres como trabajadoras también nos hablan de su experiencia, calidad de vida y expectativas de emprendimiento en la tercera edad. La construcción de una trayectoria o recorrido laboral es sin duda compleja, tanto para la realidad de hombres como de mujeres. En ella intervienen una serie de factores que le dan sentido social e individual. Cada uno de estos factores o elementos se configuran en un tiempo y un espacio determinado: “A lo largo de cualquier historia laboral es posible distinguir varios momentos de conflicto y crisis en el ámbito del trabajo. La manera de plantearse frente al conflicto y superarlo, así como el apoyo del medio familiar para enfrentarlo sin apelar al retiro, son decisivos para el desarrollo de la capacidad de autonomía de las trabajadoras y para su mejor conocimiento de las lógicas que organizan el medio laboral y sus derechos” (Guzmán et al 2000: 21). De tal forma que la relación entre género, trabajo, calidad de vida y vivencia satisfactoria de la tercera edad, se hace cada vez más estrecha.

Al hablar de participación laboral femenina o, más concretamente, de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, necesariamente nos encontramos con estilos de vida, costumbres conyugales y con la composición y dinámica de la actual familia nuclear, porque “el ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género [pues] en el trabajo confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales, [que] se inscribe en una sociedad dada, en una época dada y está protagonizado por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él” (Silveira 2001).

Si pensamos en el conjunto de la trayectoria laboral de las trabajadoras de la tercera edad, el inicio se encuentra claramente marcado. El final o el retiro, aún se construye. En relación al primer empleo o trabajo, se pueden dar dos casos. En uno, las mujeres salen de sus hogares para realizar un trabajo en otros espacios, fuera del doméstico propio; y otro, en que trabajan como independientes y realizan su actividad en sus propias casas, de tal forma de mantenerse vinculadas y dedicadas a sus familias y su responsabilidad para con ella. Este último caso, sería más característico de las cohortes de mujeres mayores. El inicio de la trayectoria laboral, tanto en hombres como en mujeres, depende en gran medida de las características del mercado de trabajo y del sistema productivo al momento de su incorporación inicial, “por ello cuando inician su vida laboral las distintas generaciones enfrentan estructuras ocupacionales diferentes, con demandas de fuerza de trabajo particulares (...) observándose en consecuencia claras diferencias en los empleos a los que ingresan por primera vez las mujeres de las distintas generaciones” (Guzmán et al 2000: 5).

La vivencia de la experiencia laboral de diversas generaciones, cambia a la luz de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo. El significado del trabajo también cambia:

“La historia laboral de la mayoría de las personas era, hasta no hace mucho tiempo, absolutamente lineal: aunque se cambiara de actividad, incluso aunque se cambiara de empresa, los logros eran siempre acumulativos. De hecho, todos los cambios se explicaban, precisamente, por lo hecho hasta ese momento. Con el paso del tiempo se iba ganando en experiencia y era esta experiencia ganada la que servía para construir una escala ascendente por la que el trabajador avanzaba a lo largo de su vida laboral. Por eso entrevistar a un trabajador mayor de 50 años e invitarle a contarnos su historia nos permite construir un relato coherente de su trayectoria profesional, a la manera de las grandes narraciones clásicas: con un comienzo, un desarrollo y un final claramente entrelazados.

Hoy esto es algo que empieza a resultar imposible. Para la mayoría de los trabajadores actuales su historia laboral se asemeja más a un pequeño relato posmoderno, construido con pinceladas aparentemente inconexas: una sucesión de empleos nula o escasamente relacionados entre sí, de manera que no es fácil valorar si el cambio de empleo supone una mejora o no más allá de lo inmediato, ya que no es posible establecer un proyecto a largo plazo” (Zubero 2000).

Las trabajadoras de la tercera edad poseen una trayectoria laboral, no sólo más larga que la de las generaciones más jóvenes, sino que ésta se caracteriza por ser más estable, por lo general en una misma empresa o lugar de trabajo, sus trabajos suelen ser de mayor calificación y con menos cambios y discontinuidades. Las trayectorias laborales de las trabajadoras jóvenes se caracterizan, en cambio, por varios cambios de empleos.

Estudios realizados en países industrializados muestran que las mujeres priorizan la estabilidad laboral por sobre el cambio hacia un trabajo mejor o ascenso. Los cambios de trabajo no siempre son sinónimo de cambio en la posición ocupacional, es por ello que ellas prefieren permanecer en un mismo empleo y no arriesgarse a un cambio que a la larga pueda significar discontinuidad laboral. Las cohortes más jóvenes, por su parte, suelen suspender la actividad laboral por motivos de formación y continuidad de sus estudios, muchas siguen estudios de formación técnica y superior. Por ello, su reincorporación a la actividad laboral suele ser en trabajos de mejor posición, o al menos esa es su expectativa. Las mujeres presentan una mayor movilidad entre empleos en busca de una mejor situación laboral o como consecuencia de la característica de flexibilidad del mercado de trabajo actual. Los cambios hacia trabajadoras independientes o hacia el autoempleo es, en muchos casos, en respuesta a una búsqueda de una actividad más flexible y de mayor autocontrol, como es claramente el caso del emprendimiento en la tercera edad: “para algunas de estas mujeres el paso al autoempleo sería la única posibilidad de continuar

trabajando cuando ya no pueden seguir como asalariadas, o porque al avanzar en el ciclo vital la edad se convierte en un obstáculo para encontrar empleo” (Guzmán et al 2000: 15).

En general las mujeres trabajadoras mayores tienen una trayectoria laboral larga (más de 20 años). Según el estudio antes mencionado, gran parte de las mujeres mayores se han desempeñado en trabajos paralelos, lo que se traduce en la casi nula existencia de interrupciones a lo largo de su vida laboral. Esta situación de estabilidad en el trabajo es característica de las profesionales, las que realizaron trabajos no manuales altos y las trabajadoras independientes. Las discontinuidades e interrupciones en el itinerario laboral, es más característico de las cohortes más jóvenes. En ellas se constata mayor cantidad de cambios y suspensiones<sup>4</sup> en el tiempo, lo cual se traduce en mayores lagunas en los ingresos. Dicho tiempo (por lo general, no menos de un año) es de retorno al espacio doméstico y cuidado de lo hijos y familiares, ahora de tiempo completo, hasta que se vuelve a participar del mercado de trabajo al encontrar un nuevo empleo o cuando el periodo de crianza finaliza.

Todos estos cambios observados en el desarrollo y vidas de las diversas generaciones de mujeres trabajadoras, sólo es posible comprenderlo y dimensionarlo en el contexto de transformación que ha experimentado la sociedad chilena en el último tiempo. La posición y relación de las mujeres trabajadoras con el mundo social, doméstico y familiar es diferente. Nos enfrentamos cada vez más a lo que Del Valle (2002) llama “las nuevas socializaciones”. Dichos cambios en el panorama nacional “han debilitado las representaciones homogéneas sobre los estilos y formas de vida y han propiciado cambios en los comportamientos personales y sociales. Las transformaciones económicas se han traducido también en una nueva demanda de trabajo a las mujeres que ellas han podido satisfacer dada su mayor preparación y elevación de sus niveles de escolaridad” (Guzmán et al 2000: 18).

### **Mujeres, trabajo y tercera edad**

La construcción de identidad como mujeres de la tercera edad ocurre con nuevos elementos, relaciones interpersonales y un autoconcepto positivo, que les permite un desarrollo más integral de sus potencialidades. Estos cambios y la generación de nuevos procesos de construcción de identidad en las mujeres en cuanto

---

<sup>4</sup> Dentro de las causas y motivaciones para el alejamiento o cese en el trabajo, se suelen encontrar las siguientes: a) familiar: matrimonio, oposición marido, nacimiento y cuidado hijos, deberes domésticos, etc. b) del trabajo: sueldos, cantidad de trabajo, jornada, relaciones con empleador, insatisfacción con actividad, etc., y en menor grado c) de la demanda: despido, fin contrato, cierre empresa, etc.

trabajadoras, no siempre ocurre durante la juventud o coincide cronológicamente con la incorporación laboral en los varones.

Lo interesante es cuando el inicio de la vida laboral ocurre en la tercera edad. Para el caso de las mujeres, suele coincidir con otro hito significativo en sus vidas: la viudez. En muchas de ellas la experiencia laboral llega durante la madurez, y en otras, con la viudez (Osorio 2007). Veámoslo desde sus propias palabras y experiencias:

Me gusta mucho trabajar, sobre todo a esa edad en que hablan mucho del 'nido vacío'. Me sentí tan bien durante esos años, como que un motor se te prendió... No es mi idea depender de los demás, no me gustaría (no-profesional, 59 años).

De los treinta y tres años a los cuarenta fueron de aprendizaje nuevamente. Mi vida laboral comenzó cerca de los cuarenta años de edad. En ese tiempo, creo que me consolidé como identidad, y me empecé a parar en el mundo como una persona, primero como mujer: mujer-esposa, mujer-mamá, mujer-estudiante, y luego mujer-trabajadora. De los cincuenta a los sesenta años experimenté la consolidación de lo laboral, siendo mucho más importante el rol laboral como el eje de mi vida (profesional, 67 años).

La edad subjetiva<sup>5</sup> –más que cronológica- juega un papel importante en el desenvolvimiento en el espacio público de las mujeres a través de su desempeño laboral:

Me gusta mucho mi casa, pero no soy para eso y creo que hasta para cuidar no sirvo. Cuando entré a trabajar en este nuevo trabajo a los 51 años de edad, parece que me hubieran quitado diez años de encima de un viaje. Entonces noté que me sentía más vital, con más ánimo, más contenta. Incluso la relación matrimonial no andaba como debería haber sido, entonces volver a trabajar fue muy bueno (no-profesional, 66 años).

Como ya lo hemos señalado más arriba, pareciera que los roles laboral y familiar (del hogar) se acoplan y complementan también satisfactoriamente en la vida cotidiana de las trabajadoras mayores. Su eficiencia *multirólica* lleva a que el desempeño de ambos roles en las mujeres, se traduzca en un importante manejo social y equilibrio familiar. La trabajadora mayor busca constantemente la compatibilidad familiar, pero sin sacrificar su desarrollo profesional y laboral. Ambas identidades no son vividas como inconciliables en la experiencia cotidiana, lo cual permite una mayor percepción de bienestar y vinculación de la actividad desarrollada con calidad de vida en la tercera edad. Es un todo de vida, integrado, muy bien conjugado, pero siempre con una gran cuota de sacrificio y sin dejar de estar implícito

---

<sup>5</sup> Teresa del Valle (2001) propone también y destaca la necesidad de explicitar la diferenciación de edad desde el sentimiento. El punto de partida de esta edad sentida es la realidad subjetiva de cada hombre y cada mujer. "Se configura a partir de cualidades personales y de carácter que manifiestan grados de autoestima, salud, capacidad de adaptarse a los cambios, habilidades sociales así como aspectos relacionados con las características del entorno social y afectivo" (p.49). El punto de partida de la edad sentida es la definición que la persona hace de sí misma.

el sentimiento de culpa propio de una generación y de su proceso de socialización, que les reforzó que su 'deber' como mujer es ser ante todo madre y esposa, y que la decisión de trabajar fuera del hogar pondría en riesgo el correcto funcionamiento del espacio doméstico y de su rol como cuidadoras. Hay mujeres que no visualizan su participación laboral divorciada de su desempeño doméstico, en cuanto se reconocen como parte de una generación que le ha tocado experimentar la doble jornada laboral (productiva y reproductiva), pero sin que una esté totalmente subordinada a la otra:

Yo tomé la decisión concientemente, de que voy a tener estudios, pero no voy a quitar tanto tiempo a mi familia, a mis hijos, pues quería estudiar y quería ser dueña de casa también. Me di cuenta que una cosa no excluye la otra: mi familia, mi casa, mi profesión para mí es una sola cosa. Es un solo paquete: puedo estar en la cocina y estoy pensando en mi problema [de investigación], o sea, es una forma de vida. Inclusive las decisiones de hasta dónde iba a llegar en mi vida laboral, depende por supuesto de una decisión que yo tomé con respecto a mis hijos. Pero siempre en un solo núcleo -mis hijos, mi familia y el trabajo- como indistinguibles (Profesional, 55 años).

El mundo laboral no ha sido históricamente el espacio de intervención de la mujer mayor ni de la mujer en general. El mercado laboral ha cambiado, ha incorporado a las mujeres como un contingente significativo, y ha "fijado nuevos umbrales para entrar en la vejez y redefinido las fronteras entre actividad y jubilación" (Guillemard 1991: 38). Se han establecido, a lo largo del ciclo vital, nuevas relaciones entre edad y experiencia laboral. Manifestándose directamente en la resignificación de los tiempos: tiempos vitales y tiempos de trabajo. La actividad laboral provee a las personas de conexiones sociales que van configurando en ellas una determinada identidad social, insertándose en su sociedad y participando reconocidamente en ella. La ocupación define, en gran medida, la vida social de los individuos. El trabajo no sólo ocupa el tiempo de los individuos, sino que, muchas veces, configura sus vidas, en las cuales el ordenamiento conductual y social que comporta depende, principalmente, de la función laboral que se desempeña, integrando los diversos grupos sociales que constituyen nuestra sociedad moderna. El hecho de que la actividad laboral configure gran parte de nuestra vida, por un lado, y que, en la sociedad post-industrial, no requiera de grandes esfuerzos, ni signifique un gran desgaste físico, por otro, afecta y actúa, necesariamente, sobre el fenómeno de la jubilación y la experiencia de vida en la tercera edad.

En el caso de la mujer mayor el trabajo y la jubilación presentan particularidades. Se constata que el potencial económico y social de funcionalidad de la mujer es significativo, pues su perfil ocupacional es menos rígido que el de los varones. Silveira (2001) lo ve de la siguiente forma:



Las mujeres han debido renunciar a él [empleo] o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de 'doble presencia' que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y que exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo, lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas.

Cuando la mujer desempeña ambos roles (laboral y doméstico), lo hace en forma eficiente y equilibrada. El hecho de que la mujer se desempeñe tanto en la esfera privada (hogar) como en la pública (sociedad) le permite, por un lado, estar más preparada para adaptarse y enfrentar discontinuidades y, por otro, 'nunca se jubila' – afirma Moragas (1998) pues, cuando la mujer abandona la actividad productiva, debe enfrentarse –ahora a tiempo completo- a la actividad reproductiva, es decir, al cuidado de los hijos (en la mayoría de los casos, nietos), al cuidado del esposo y de los ancianos (generalmente sus padres), y atender al sustento de la vida hogareña. Sus características multirólicas no la limitan solamente al refugio en la familia; busca un equilibrio entre las relaciones familiares y otras actividades en el espacio público. Así, entonces, busca la continuidad de sus conexiones sociales, en cuanto muchas mujeres de la tercera edad se integran a la participación de organizaciones de la sociedad civil, ya sean comunitarias, religiosas, políticas, o emprenden actividades de trabajo, sobre todo en el ámbito del autoempleo y microemprendimiento.

Por ello resulta interesante conocer la expectativa y definición de "jubiladas" que de sí mismas hacen las mujeres mayores. En donde el género como categoría socio-antropológica y como componente de la identidad social de las personas cumple un papel importante en la comprensión y explicación de dicho proceso vital. Ya "el pensamiento feminista ha propiciado el desarrollo de un corpus teórico que analiza con detalle las fuertes vinculaciones entre género y envejecimiento, iluminando crítica y lúcidamente las diferentes posiciones en cuanto a poder y estatus de hombres y mujeres en la jerarquía social" (Arber y Ginn 1996: 8).

Algunas investigaciones (Bernard et al 1996) siguiendo la tradición de investigadores pioneros en este ámbito, han analizado la influencia del trabajo marcado por el género en la vejez de las mujeres, observándose que los prejuicios en contra de la edad se encuentran también relacionados con la pérdida de valoración de la acumulación de experiencia, ya sea laboral o vital. Estas investigaciones resaltan la dimensión de género como tremendamente enriquecedora al acercarnos a la temática del trabajo, la jubilación y la vejez, principalmente por tres aspectos. Primero, por el lugar de la mujer dentro del mercado de trabajo, así como el tipo de trabajo que desempeña y la categoría que alcanza dentro de su vida y actividad laboral. Ello resulta significativo en cuanto muchas veces la discriminación por edad –no sólo en el

mercado laboral- suele estar marcada por el género, desfavoreciendo a las trabajadoras mayores y “es probable que este modelo de discriminación sea decisivo para configurar una serie de experiencias que afectan a las mujeres en el trabajo y en la jubilación [y en la forma en que viven la tercera edad]” (Bernard et al. 1996: 93). Segundo, por la discontinuidad en sus trayectorias laborales. Este hecho provoca la postergación constante del logro de sus objetivos profesionales. La experiencia laboral, principalmente si es de tipo profesional, en mujeres jóvenes suele generar un “modelo de convergencia” en relación a los hombres, en cuanto a la segmentación del curso vital<sup>6</sup>. De tal forma que las experiencias laborales de las mujeres, sobre todo mayores, y la estructura de su lugar de trabajo influirían en su jubilación. Tercero, porque la adaptación a la jubilación sería diferente en hombres y mujeres. La situación financiera juega un rol importante; pero también la diferenciación está marcada por el nivel de apego social al lugar de trabajo, cosa que cuando es más alto en las mujeres, presentan una actitud menos positiva ante la jubilación que los varones. A pesar de ello, algunas investigaciones –como la de Atchley (1976)<sup>7</sup>- muestran que los hombres se presentan más temerosos ante los efectos de la jubilación en ellos y su adaptación a este cambio durante la tercera edad.

La decisión de retiro en hombre y mujeres es diferente si se tienen en cuenta los siguientes tres aspectos (Jepsen 2002): a) la posición de las mujeres en el mercado laboral. Participan principalmente en el sector servicios y en trabajos de tiempo parcial; b) sus pensiones son más bajas, en comparación con las de los varones; c) el momento en el que las mujeres dejan el mercado laboral. Puede preguntarse qué aspectos hay detrás de la decisión de una mujer de retirarse del mercado laboral de forma prematura y si estos son sólo familiares. Algunas investigaciones, principalmente de Estados Unidos, concluyen que el impacto de la salud de uno de los cónyuges en la decisión del retiro, es diferente en hombres y mujeres, en cuanto los varones continúan trabajando para pagar los cuidados de su esposa. En cambio las mujeres, se retiran prematuramente para proveer ellas mismas al marido de los cuidados que requiere. Sin embargo, no está muy claro si la salida de las mujeres está más relacionada con una necesidad de cuidados de parte de un familiar o por una dependencia económica. Este último caso, es un incentivo para permanecer en el mercado de trabajo o para desarrollar actividades de emprendimiento durante la tercera edad. Así, la dependencia de cuidados motivaría la salida prematura y la dependencia financiera motivaría la permanencia (Jepsen 2002).

---

<sup>6</sup> *Segmentación del curso vital*: división entre educación, trabajo y jubilación.

<sup>7</sup> *Selected social and psychological differences between men and women in later life*, citada en Arber y Ginn 1996.

En el caso de las mujeres el retiro prematuro, por ejemplo, suele significar una pobreza prematura durante la vejez: “para muchas mujeres [...] que han vuelto a trabajar después de criar a sus hijos e hijas o que han trabajado con dedicación parcial en oficios manuales, la perspectiva de una pensión reducida convierte la jubilación anticipada en una mala opción” (Bernard et al. 1996: 100). Si una mujer se retira anticipadamente por motivos de salud o de cuidados de algún familiar, lo más probable es que lo haga en torno a los 50 años. También se da una relación estrecha con el retiro anticipado de la pareja. Vale decir, que si el marido se retira prematuramente hay muchas posibilidades que la mujer también lo haga y viceversa (Osorio 2004).

Las desigualdades de género presentes durante la vida laboral suelen proyectarse hacia la jubilación. La cultura con las costumbres, sistema de valores y visión del mundo, está estrechamente ligada al proceso de envejecimiento. En el caso de las trabajadoras mayores casadas, según el estudio de Bernard et al. (1996) para la salida o retiro involuntarios del mercado laboral se presentan motivos que responden por lo general, a necesidades de la empresa –llámese reestructuraciones de plantilla, cierre de la misma o despidos-, o el deterioro de salud de la propia trabajadora, pero sin duda se añaden –como se expresara más arriba- las necesidades de cuidados y asistencia a terceros y razones familiares. Estas salidas son consideradas no voluntarias en cuanto son motivadas por causas externas y no relacionadas con las expectativas de edad de retiro o jubilación de las trabajadoras mayores. Así, en la decisión de la mujer de retirarse encontramos tres elementos que parecen ser importantes: en Chile, y otros países, la edad de jubilación de las mujeres es anterior a la de los hombres; el rol de cuidadoras, y los beneficios de la seguridad social llevan a considerarlas como dependientes. La salud también constituye un factor que influye en el retiro, así como la composición del hogar y la realidad conyugal.

### **La tercera edad como experiencia de vida productiva**

Trabajo, calidad de vida y tercera edad, también nos deberían hablar de desarrollo, donde las transformaciones del mercado laboral vayan acompañadas de una resignificación del trabajo y los modos de producción. Hablamos, por lo tanto, de envejecimiento productivo, pero en un sentido muchísimo más amplio que el meramente económico. El sentido en la tercera edad estará dado por el lugar que ocupan en nuestras sociedades los capitales social, cultural y simbólico de toda una generación. Las actividades post-jubilación o de emprendimiento en la tercera edad construyen un espacio real y simbólico para el desarrollo. Real, pues son un aporte concreto con su trabajo y producen no sólo bienes, sino también sentido de vida, redes sociales, comunidad, desarrollo local, familiar e individual. Y simbólico, pues configura

significados positivos de potencialidad, oportunidad y aporte, fuera de la “carga social”, la exclusión o el retiro. Esta idea de desarrollo, se encuentra en la base de la construcción del paradigma del envejecer productivo. En sus rasgos más vinculados al pensamiento operacional, el paradigma del envejecer productivo (Corporación AÑOS, 2005) implica un conjunto de opciones -intelectivas, perceptivas, metodológicas- en relación a las personas de la tercera edad, su estatuto e inclusión social. Inclusión que permite ir abriendo espacios y beneficios al interior de los puestos de trabajo, lo cual significa un doble logro, en cuanto ese bienestar en el trabajo o actividad realizada se proyecta como calidad de vida durante la tercera edad.

## **Bibliografía**

**ARBER, S. y J. GINN** “Opiniones y limitaciones de las mujeres casadas ante la jubilación”, en Arber y Ginn (ed) 1996. *Relación entre género y envejecimiento*. Madrid: Nancea; 1996.

**BAZO, M<sup>a</sup>. T.** *La institución social de la jubilación: De la sociedad industrial a la postmodernidad*. Valencia: Nau Llibres; 2001.

**BERNARD, M. et al.** “Trabajo y jubilación marcados por el género”, en Arder y Ginn (eds.) 1996. *Relación entre género y envejecimiento*. Madrid: Nancea; 1996.

**CORPORACIÓN AÑOS** *Adulto mayor y desarrollo local*. Serie Indagaciones Gerontológicas N°1. Santiago; 2005.

**DEL VALLE, T.** “Contrastes en la percepción de la edad”. En Maqueira, V. 2001. *Mujeres mayores en el siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001.

**DEL VALLE, T. (coord)** *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid: Nancea; 2002.

**GUILLEMARD, A. M.** *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación Actual y Perspectivas*. Madrid: Instituto de Estudios de Prospectiva; 1991.

**GUZMAN et al.** *Trayectorias Laborales de tres generaciones de mujeres*. Ponencia 3er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17-21 mayo de 2000. Buenos Aires; 2000.

**JEPSEN, M.** “The scientific debate on older workers”, en Jepsen, M et al. (eds.) 2002 *Active Strategies for Older Workers*. Bruselas: European Trade Union Institute; 2002.

**MORAGAS, R.** *Gerontología Social*. Barcelona: Herder; 1998.

**OSORIO, P.** “La Jubilación y sus implicancias socioculturales”, trabajo publicado en las Actas del 3er Congreso Chileno de Antropología. Santiago: Colegio de Antropólogos, 1063- 1069; 1998

**OSORIO, P.** *Nuevos procesos de jubilación en las sociedades industriales contemporáneas: el caso vasco*. Cuadernos Sociológicos Vascos 14. Vitoria-Gasteiz: Secretaría de la Presidencia del Gobierno Vasco; 2004.

**OSORIO, P.** “Nuevas transiciones hacia la jubilación”. Revista Electrónica *Euskonews & Media*, sección Gaiak del 15 al 22 de octubre, EUSKO IKASKUNTZA /SOCIEDAD DE ESTUDIOS VASCOS (EI/SEV), Publicación electrónica; 2004.

**OSORIO, P.** “Construcción Social de la Vejez y Expectativas ante la Jubilación en Mujeres Chilenas”. *Universum* vol.22, N° 2, pp.194-212; 2007.

**PHILIPSON, C.** *Transitions from work to retirement. Developing a new social contract*. Great Britain: Keele University; 2002.

**RIOS, P.; E. GUTIERREZ; P. OSORIO y C. WILSON.** *Adulto Mayor, Ciudadanía y Organización Social*, Santiago: Instituto de Normalización Previsional; 1999.

**SILVEIRA, S.** *La Política formativa con dimensión de género: Avances y desafíos para el nuevo siglo*. OIT. Publicación virtual; 2001.

**ZUBERO, I.** *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*. Madrid: HOAC; 2000.

**Paulina Osorio Parraguez:** Antropóloga Social y Doctora en Sociología. Profesora del Departamento de Antropología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Accésit del Premio de Investigación ‘Realidad Social Vasca’, España (2003).  
[posorio@uchile.cl](mailto:posorio@uchile.cl)