

Título: (IN)Movilidad social y mercado de trabajo en mujeres mayores de 50 años. de la región de Valparaíso, Chile. Representaciones discursivas de mujeres mayores de cincuenta años sobre la dinámica reconocimiento social-agravio moral.

Autores: Rosa Villarroel Valdés¹, Jorge Jofré Alfaro².

Referencia Institucional: Universidad Nacional Andrés Bello, Escuela de Trabajo Social, Carrera de Trabajo Social, Viña del Mar. V región de Valparaíso. Chile.

rosavillarroelvaldes@gmail.com, jjofrealfaro@gmail.com

Resumen:

Preguntarse acerca de movilidad social y mercado laboral, se erige como interrogante para comprender los significados de los procesos de transformación social que afectan el vínculo mujer y trabajo en la economía neoliberal, caracterizada por mercados laborales precarios, informales y subempleo.

Bajo un enfoque descriptivo–interpretativo, se analizan entrevistas en profundidad, de mujeres sobre 50 años inscritas en Oficinas Municipales de Intermediación Laboral de tres comunas de la región de Valparaíso, Chile. Estas mujeres se caracterizan por ser de estrato socioeconómico bajo, por presentar condiciones de vulnerabilidad en su relación al mercado laboral. Presentan inserción laboral secundaria, trayectorias inestables e interrumpidas (Abramo, 2004), constituyendo mano de obra de bajo costo con modalidades contractuales precarias, que las mantiene en zona de exclusión, pero disponibles, y desechables, como población “supernumeraria” (Castel, 1998 en Karsz, 2004).

¹ Magister en Ciencias Sociales, Universidad ARCIS. Académica, Escuela de Trabajo Social, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Andrés Bello

² Magister en Políticas Sociales y Gestión Local, Universidad ARCIS. Académico, Escuela de Trabajo Social, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Andrés Bello

La edad aparece como condicionante de descualificación social. (Paugam, 2012) Los 50 años como un antes y un después en la valoración recibida en el trabajo. En un contexto donde se normaliza la inserción marginal de las mujeres al mercado laboral y las expone a una frágil protección (Pizarro, 2001), el trabajo no constituye un medio de movilidad social ascendente, sino un modo de estabilización o mantención de su estatus socioeconómico.

Palabras claves: mujeres-reconocimiento social- agravio moral-trabajo-mercado- movilidad social

(IN)MOVILIDAD SOCIAL Y MERCADO DE TRABAJO EN MUJERES MAYORES DE 50 AÑOS. VALPARAÍSO, CHILE. REPRESENTACIONES DISCURSIVAS DE MUJERES MAYORES DE CINCUENTA AÑOS SOBRE LA DINÁMICA RECONOCIMIENTO SOCIAL-AGRAVIO MORAL.

Referencias:

La presente ponencia se enmarca dentro del análisis de los resultados del estudio realizado por el equipo profesional de la Escuela de Trabajo Social, sede Viña del Mar de la Universidad Andrés Bello³, con un fondo interno, orientado a conocer las representaciones discursivas de mujeres mayores de cincuenta años desde la teoría del reconocimiento social y agravio planteada por Axel Honneth. Los resultados obtenidos de dicha investigación nos permitió como equipo, rescatar algunos elementos esenciales de las trayectorias laborales de estas mujeres, y desde allí relevar los procesos de vinculación de estas al mercado del trabajo, la precariedad laboral a la que se han visto enfrentadas y como para las mujeres entrevistadas el trabajo no es visto como ascenso o mecanismo de movilidad social. Si no más bien como las condiciones actuales del mercado del trabajo las sujeta a una suerte de estancamiento en la escala de

³ Proyecto Millas N°1252- 2016-JM Equipo Investigación de la Escuela de Trabajo Social Universidad Andrés Bello: Investigador Principal: Nelson Arellano. Co investigadores: Rodrigo Cortés, Rosa Villarroel, Mauricio Sánchez, Leonardo Oneto; Jorge Jofré.

estratificación social, ya sea por las características propias del mercado y la posibilidad de acceder a un trabajo, como por las características propias del ser mujer. Donde la edad se transforma en una condición de descualificación social (Paugam, 2012)

El trabajo remunerado realizado en la esfera pública ha sido concebido por diversas teorías sociales como la base de la organización social moderna, el principal modelo institucional que rige tanto las actividades valoradas como la participación del individuo en los resultados de la producción social comprendiéndose así como pilar del orden social (Habermas, 1981; Recio, 1997; Offe, 1997; Baumann, 1998a; Sennet, 1998, Sisto, 2009)

El trabajo remunerado nos permitiría según el decir de Gorz (1991), vincularnos a la esfera pública, ser parte de la sociedad y por ende construir nuestra propia identidad social. En la actualidad participar de la esfera pública implica ingresar a un mercado laboral donde operan nuevos modelos de gestión que han generado nuevas formas de vincularnos caracterizadas por la flexibilidad, la falta de estabilidad, y la individualización de la relación laboral. Siguiendo a Rivera, Valenzuela & Venegas (2013) esto ha generado una crisis del trabajo en las sociedades contemporáneas, dado que las políticas económicas desde modelos neoliberales han priorizado las utilidades en desmedro del rol integrador del trabajo.

El modelo actual de organización del trabajo, no ha permitido que las mujeres encuentren a través de su vinculación laboral, ni un lugar social estable, ni un camino para desarrollar su carrera, dado que el trabajo remunerado es un trabajo que se sostiene a partir de relaciones de subordinación de clases, raza, división social del trabajo, género, migración (Romero 2002; Gorbán, 2013) La progresiva precariedad en el mercado laboral desvincula el empleo de la integración social y se traduce en una doble pérdida de protección y reconocimiento social. Esto en el marco del trabajo remunerado se traduce en el desarrollo de vínculos sociales inestables y frágiles, que estarían limitando el desarrollo de la dimensión identitaria de las mujeres. (Paugam, 2012)

En este contexto marcado por condiciones de vulnerabilidad, las mujeres trabajadoras, en el decir de Honneth(2009) se encuentran enfrentadas al menosprecio social, debido a un mercado de trabajo que discrimina, descualifica y segmenta. Este se presenta con características de informalidad, logrando ellas acceder a puestos de trabajo con condiciones que no se ajustan a las legislaciones laborales, tales como horarios de trabajo, contratos de trabajo, etc, ni a estándares de calidad mínimos establecidos. Sólo

pudiendo acceder a un mercado laboral estático, con pocas posibilidades de cambio y donde las remuneraciones que perciben se determinan por factores asociados a aspectos de orden estructural más que por las negociaciones que puedan alcanzar las propias mujeres. (Alós Moner 2006 en Alós Moner, 2008)

En Chile la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, sin embargo, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar su incremento, es todavía una de las más bajas en toda América Latina (OIT, 2008) manteniéndose muy por debajo del promedio regional. De la misma manera, es una de las más bajas entre los países de la OCDE” (OCDE, 2011; (INE, 2012) Los datos demuestran que:

“Para el año 2010, en el último trimestre con información oficial de la antigua Encuesta Nacional de Empleo, la tasa de participación femenina llegó a 41,9%, y la tasa de participación masculina a 70,7%. (INE, 2012) La tasa de ocupación femenina ha mostrado un aumento sostenido en el tiempo producto de una mayor inserción de las mujeres al mercado del trabajo. En 1986 la tasa que llegaba a 24,0% aumentó en 1990 a 28,4%. Este aumento progresivo se observó en 2000 con una tasa de ocupación de 33,0%, mientras que en 2010 alcanzó 37,8%, lo que representó un aumento de 4,8 puntos porcentuales. Al observar la distribución de las mujeres Ocupadas según la categoría laboral, se destaca que 65,8% de ellas posee un trabajo como Asalariadas, seguido de 20,6% que se desempeña como Cuenta Propia y 10,9% que trabaja como Servicio Doméstico. Al comparar esta estructura con la de los hombres se constata una mayor prevalencia de ellos como Asalariados, con un 74,6% y una baja participación en la categoría de Servicio Doméstico, con un 0,3% (ver tabla 5). Específicamente en esta última categoría, las mujeres concentran el 96,6% de la ocupación.” (INE, 2012, pág. 64)

Categoría Laboral	Mujeres	Hombres
Empleador	2.6	5.9
Cuenta propia	20.6	19.2
Asalariado	65.8	74.6
Servicio Doméstico	10.9	0.3

Según investigaciones sobre estratificación social y movilidad social, la estructura ocupacional en Chile, ha tenido aumentos significativos, principalmente en relación a empleos a los que pueden acceder los sectores medios, mientras que se visibiliza una disminución paulatina de puestos de trabajo a los que pueden acceder los sectores más populares. (Kessier & Espinoza, 2003) Esta situación estaría aumentando la desigualdad social a la que se ven expuestos los diversos grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad, y en especial las mujeres sujetos de nuestro estudio.

Esta desigualdad para los sectores populares, se traduce en diferencias más o menos pronunciadas de riqueza material, poder y prestigio (H. Kerbo, 1998; D.Grusky, 1994; Torche & Wormald, 2004), la que generaría para los sujetos la posibilidad de acceder a diversas oportunidades de ascensos en la estructura social u oportunidades de vida (“life chance”) (Weber, 1964 en Kessier & Espinoza, 2003), en definitiva, estaría condicionando su desarrollo y bienestar social.

Por tanto promover la movilidad social, implica dinamizar la sociedad mediante políticas públicas y acciones institucionales que promuevan el acceso a oportunidades, independiente de las condiciones de origen de los individuos y los hogares. La movilidad social se visibiliza como factor de integración y cohesión social. (Franco, León, & Atria, 2007)

En ese sentido Márquez (2003, en Rivera 2015), señala que los procesos de movilidad social, ya no sólo dependen de la posición en la estructura ocupacional, sino que también de la capacidad de los sujetos de construir sus propias redes de protección y seguridad social, que permitan enfrentar las vulnerabilidades y que otorguen las posibilidades de conformar mejores condiciones de vida, debido a la precarización de las condiciones laborales que ha provocado un debilitamiento de la seguridad salarial y social. Esto es concordante con lo señalado por Paugam (2007) en relación a la importancia de las redes en la inserción laboral y en los procesos de precarización laboral o de exclusión social. Así mismo se vincula con el planteamiento de Honneth (2009) señalando que la integración al trabajo asalariado dependiente, no solo permitiría el acceso a una condición social y económica que favorezca el desarrollo social y calidad de vida, sino que es allí donde se cristalizan de modo privilegiado las estructuras subyacentes de aprecio y menosprecio sociales. Estos juegos de reconocimiento

constituyen un factor esencial en la construcción de las identidades que se organiza en torno al trabajo (Dubar, 2002)

Entenderemos el reconocimiento como la expresión de la valoración del significado que se posee de las otras personas cuando nos relacionamos con ellas. La experiencia del reconocimiento es inherente a la construcción del sujeto social y las formas de interacción intersubjetiva. El reconocimiento, por supuesto, remite a la solidaridad.

Honneth (2009) propone que el reconocimiento es una lucha cultural constante en tanto la reinterpretación valorativa es una acción permanente en la sociedad contemporánea. En su opuesto encontramos la experiencia del desprecio, al que se le denomina agravio moral. Aquí caben el olvido, la desconsideración, la invisibilización y la omisión. Se niega el reconocimiento que se traduce en una injusticia. El menosprecio implica humillación y vergüenza social que produce atropello a la integridad personal. Para Honneth (2009, pág. 166) este menosprecio puede hacer que los actores sociales experimenten la realidad de un reconocimiento escatimado.

Entre las personas que se ponen a disposición en el mercado laboral encontraremos a quienes tienen barreras de entrada producto de este agravio moral que, eventualmente, al llevarlo al campo de las políticas sociales, producirá una descalificación social.

Honneth propone tres esferas para el desarrollo de los sujetos, la praxis de lo emocional o del amor, la esfera de la atención cognitiva o del derecho y la praxis de la solidaridad social. Todas ellas están presentes en la dinámica de reconocimiento.

Metodología

La investigación se realizó desde un enfoque descriptivo-interpretativo, asumiendo una estrategia metodológica cualitativa mediante el análisis de las representaciones discursivas de las mujeres participantes. Es por esto que se realizaron entrevistas semiestructuradas en profundidad con mujeres inscritas en las Oficinas de Intermediación Laboral de las comunas de Quilpué, Viña del Mar y Quintero de la V región de Valparaíso. El análisis del material generado en el proceso, se analizó desde la identificación de categorías analíticas teóricas.

El plan de análisis se desarrolló, concentrando la atención en las representaciones discursivas de las trayectorias laborales de las entrevistadas.

A continuación se presentan los resultados de la lectura interpretativa de los discursos de mujeres mayores de cincuenta años, dónde se han seleccionado las que consideramos más relevantes para la comprensión de los fenómenos que nos preocupan. Desde esta lectura emergen una serie de categorías vinculadas a condiciones estructurales del mercado del trabajo y que actúan como condicionantes de reconocimiento social para las mujeres, condicionantes que limitan el desarrollo social de las entrevistadas y las mantienen en una suerte de inmovilidad social.

Resultados.

A continuación se presentan los resultados de la lectura interpretativa de los discursos de mujeres mayores de cincuenta años, desde esta lectura emergen una serie de categorías vinculadas a condiciones estructurales del mercado del trabajo y que actúan como condicionantes de la dialéctica reconocimiento –agravio.

1. Un salario para vivir:

Esta categoría emerge desde el discurso de las mujeres en función de los medios con los que se cuenta para la satisfacción de las necesidades y mejorar la calidad de vida. Así como de la necesidad de contar con un salario que le permita reproducir su existencia en el plano económico.

“el mono baila por plata, entonces eso es lo fome de no tener trabajo, porque las cuentas llegan y uno no puede decir “no las puedo pagar porque no tengo plata”, no es mi caso, aunque tenga que hacer un hoyo en el suelo, me gusta ser responsable con mis cuentas y pagarlas, estar al día, pero si no tengo los recursos tengo que buscarlos de alguna u otra manera” E1.

El dicho popular “el mono baila por plata”⁴ es la analogía que explicita que para vivir se requiere dinero, para ella un salario, es fundamental para el pago de cuentas, por tanto debe generar estrategias diversas para conseguir recursos.

El salario para vivir implica contar con el ingreso pecuniario necesario para satisfacer sus necesidades básicas:

“Porque necesito trabajar po’, ahora por ejemplo cumplí 60 años, jubilé. Con la plata que tenía, que era como un millón de pesos, ahí tengo pa darme vuelta, pero yo necesito trabajar pa poder vivir” E6

⁴ “Por la plata baila el mono”, es una frase popular que nos puede indicar que si no hay dinero no actúo, me quedo en el mismo sitio, no cambio.

“yo trabajo, porque yo soy sola y tengo que pagar arriendo y no tengo quien me ayude” E4

Para las mujeres entrevistadas sus procesos de inserción al mercado del trabajo, responden principalmente a la necesidad de contar con un salario para vivir, el cual se considera como la materialización de la relación laboral en el dinero, para sobrevivir frente a los gastos que implica un hogar, y de este modo estar integrada:

2. La imagen de la edad en relación al trabajo.

La categoría de edad sitúa a las mujeres en la estructura social, les confiere estatus y determina su identidad grupal (Mari-Klose, 2012), sin embargo para las entrevistadas la edad cobra sentido, desde cómo sobrepasar los cincuenta años se transforma en una condicionante de las relaciones laborales, pero a la vez en una condición para ver o sentir a otros/as, por sobre todo a las otras jóvenes.

La edad condiciona el ingreso y permanencia de las mujeres entrevistadas en el mercado del trabajo.

“Cuando uno presenta curriculum vitae ven la edad y ven una mujer que tiene 60 años, a pesar de que hay trabajos que buscan personas mayores, pero casi la mayoría de los trabajos buscan mujeres jóvenes, entonces ven 60 años y que ya es muy vieja” E5

La edad pasa a ser un requisito, que restringe y desvaloriza. Los cincuenta años marcan para ellas un antes y un después en el ámbito laboral.

“Una es la edad, porque mandamos curriculum, de repente y nos ven la edad y dicen: “ah 55 años. Noo, es una vieja pero uff, anda con bastones esta”.. Quizás que se imaginarán ellos, nunca van a ver a una persona paraíta⁵ así y hartas ganas de trabajar y responsable, porque eso me gusta a mí, la responsabilidad” E3

La edad superior a 50 años se transforma en una condicionante que no permite mirar otros aspectos que las mujeres pueden poner a disposición de los diversos espacios laborales, tales como responsabilidad, motivación, dedicación y compromiso. Los cincuenta años se transforman en un símbolo, en un límite subjetivo. Dado que desde las mujeres aparece como símbolo de madurez, pero desde la mirada de los otros, es un límite que marca el deterioro de las capacidades y el ingreso a la vejez.

⁵ “paraíta”: Hace alusión a estar de en buenas condiciones físicas y mentales para desarrollar el trabajo.

Frente a este contrasentido, las mujeres manifiestan no sentirse viejas, pero que claramente al momento de ingresar a los procesos de selección sus 50 años y más, les dejarían en desventaja. No teniendo posibilidades de competir con mujeres menores que ellas. Lo que las lleva a sentirse menospreciadas frente a la juventud de otro/as, al momento de postular a los trabajos. Señalan desde el discurso: “... *no me siento vieja pero van a preferir a las jóvenes*”. Sentirse desfavorecida frente a una persona más joven pasa a ser la representación de las mujeres mayores de 50 años. Se sienten discriminadas por ser prejuizadas, por no considerar sus capacidades.

Otro elemento relevante posible de interpretar desde los discursos de las mujeres dice relación con la mirada intergeneracional que aparece marcada por competir el mismo nicho laboral con los y las jóvenes, las mujeres señalarían que la edad sobre 50 años, les transforma en sujetos con una serie de valores personales que por madurez los y las sujetos/as más jóvenes no tendrían. Atributos tales como ser trabajadores, responsables humildes y respetuosos.

3. Mujer y trabajo remunerado:

Esta categoría emerge desde la mirada que tienen las mujeres entrevistadas de su ser mujer y su vinculación al trabajo remunerado, dado que para cada una de ellas desarrollarse de manera plena en el mundo laboral, está supeditada a la necesidad de compatibilizar la multiplicidad de roles que como sociedad son asignados a las mujeres en tanto familia y trabajo. Situación que impone limitaciones en cuanto a formas de ejercicio de los roles y las formas de compatibilizar las exigencias familiares y laborales. Condicionantes que marcan una tendencia al posicionamiento de la mujer en cuanto a los hombres, al nivel de exigencias físicas, psicológicas y emocionales, y en cuanto a los modelos de liderazgos ejercidos por las mujeres en el ámbito laboral. (Villarroel, 2014)

Para las mujeres entrevistadas, es relevante entonces poder vincularse a algún trabajo que les permita compatibilizar esta multiplicidad de roles asignados tradicionalmente:

“hay veces que paso acá y miro si hay algún aviso de trabajo que me convenga..., porque me gustó trabajar de lunes a viernes, a pesar de que mis hijos son grandes, pero uno como dueña de casa también tiene que tener unos días para la casa, para lavar,

para ir a comprar ...se puede trabajar de lunes a sábado, pero en qué momento uno compra” E1

Buscan en todo momento un trabajo que les permita compatibilizar las labores domésticas, propias de su rol tradicional, con el trabajo asalariado.

La proyección del trabajo doméstico y del servicio hacia otros, se configura desde el discurso de las entrevistadas en relación a que el trabajo desarrollado es el mismo que realizan en sus hogares y para sus familias.

La condición de mujer, sería además un factor de discriminación para las entrevistadas, porque están siendo juzgadas a partir de la división histórica del trabajo, donde aparecen labores que la mujer puede desarrollar dada su condición de fémina y otras que estarían aún solo dispuestas para el acceso de los hombres

“Bueno, hay una niña donde yo trabajaba en el norte que ella no podía manejar una excavadora porque era para hombres, pero ella lo hacía perfecto. De repente cuando nosotros salimos a buscar trabajo “ohh que bueno ese trabajo que está ahí” y después dice “solo hombres”. No nos dan la oportunidad, hay mujeres que trabajan en cerámica, pintura, lo viví” E3

Así mismo las entrevistadas sostienen que la mujer vive constantemente en un contexto discriminador desde diversos aspectos: por características físicas, nivel educacional, situación familiar, edad, etc.

“Por lo mismo porque discriminan, porque si hay 2 puestos llega una joven y una vieja, ellos dejan a la joven y quedará otro cupo en la espera de otra persona que sea a lo mejor más joven y que ellos piensen que será más activa, pero no se fijan que detrás de una persona mayor hay más experiencia” E8

Para estas mujeres sobre 50 años, su condición de mujer y además su condición de edad la pone en mayor desventaja social y en una mayor condición de vulnerabilidad.

4. Atributos propios puestos en juego en el mercado del trabajo.

Esta categoría emerge del proceso de construcción de identidad en el espacio laboral. Las mujeres entrevistadas construyen su autoimagen frente al mercado del trabajo, a través de procesos intersubjetivos de sí mismas, desde donde surge la valoración que

ellas hacen de las capacidades que ponen en juego en los espacios de trabajo y como son percibidas por quienes las contratan.

Para sobrevivir en este mercado laboral precario las mujeres han construido una autoimagen positiva a propósito de sus experiencias y de la consolidación del auto respeto como práctica.

“lo bueno que tenemos nosotras ahora que somos de 50, que ya no nos dejamos que nos pongan los pies encima, no es así po jefe, la cosa es así y asá, uno dice “ud está mal, Ud. se está aprovechando de nosotros y mire, nos está pagando poco y trabajamos más” E3

Se aprecia el reconocerse de manera positiva y valorarse, traduciéndose en configurar límites en el trato con otros y hacer frente a las dificultades que se les presentan en el trabajo, principalmente cuando se les intenta “pasar a llevar” en esos límites. Esta es una forma de auto relación práctica reconociéndose la construcción del auto respeto en las relaciones laborales.

“y bueno con respeto le dije yo, que había terminado hace tiempo la esclavitud y se molestó, entonces yo hablé con el jefe de producción que me tenía buena, inclusive a él mismo le pedí que me despidiera y me dijo que no, porque yo cumplía con todos los requisitos” E1

Esta búsqueda de reconocimiento por parte de las mujeres en la relación laboral, no es solo para sí misma, sino que para las otras mujeres, lo que implica compartir conocimiento y experiencias con otras.

5. Percepción de las mujeres del mercado laboral.

Esta categoría surge de la percepción que las mujeres tienen de las condiciones del mercado laboral, están relacionadas con el sentir, desde las experiencias contra-actuales en el trabajo, y las condiciones que constituyen estas relaciones, desde aspectos legales, relacionales y económicos.

En relación al conocimiento de las formalidades contractuales, las mujeres presentan un mercado laboral que no cumple con los aspectos legales:

“No tenía contrato, porque como el hecho de que trabajaba por el empleo mínimo de la municipalidad, entonces no. De hecho estuve 5 años trabajando en la galería artesanal como le digo, después me pagaban un sueldo, pero no tenía AFP⁶ ni contrato” E3

Las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas nos describen distintas experiencias en la relación contractual del trabajo salariado. Desde mujeres que trabajan por un ingreso mensual, pero sin las prestaciones de seguridad social a mujeres que trabajan de manera dependiente con contrato y con las correspondientes prestaciones de seguridad social.

“con ella estuve 5 años y después yo me fui a la homeopatía, ahí yo trabajé 13 años, ahí ya fue más formal con contrato, imposiciones y todo el asunto” E1

Así también hay trayectorias que se caracterizan por la “nueva condición” de part-time reconocido por las mujeres como una alternativa de trabajo a tiempo parcial, pero que da cuenta la fragilidad a la que se ven expuestas estas trabajadoras:

“es el último empleo que tuve, que fue cajera en el Mall de Quilpué en estacionamiento, ahí pero como part time, sábado y domingo y festivos” E2

Esta estrategia del mercado configura en las mujeres un discurso de mayor flexibilidad, no obstante es evidente que no asegura social y económicamente a las trabajadoras

“O sea te digo, pagan 12 mil pesos diarios, 12 horas, a luca⁷ la hora, lo cual encuentro nada más catastrófico” E4

Desde el sentir de las entrevistadas, se releva la precariedad salarial, el valor hora-mujer está subvalorado y se transforma en una condicionante.

Otro aspecto fundamental en la relación laboral es el vínculo con un otro, es este caso “el patrón”. En esta lógica aparece la mirada del buen y el mal patrón.

Existe en el sentir de las mujeres una visión del patrón como otro en la relación laboral que se presenta inflexible, incrédulo frente a las necesidades y situaciones experimentadas por las mujeres fuera del trabajo, toda justificación, sería una suerte de mentira o “chiva” para no cumplir con lo requerido en el trabajo

⁶ A.F.P: Administradora de Fondos de Pensiones, la entrevistada hace alusión que la entidad en la que trabaja no descontaba las cotizaciones previsionales establecidas por ley y administradas por las A.F.P

⁷ “luca”, modismo chileno para referirse a la moneda nacional de mil pesos. En este caso hace referencia a que el valor hora trabajado es de mil pesos. Lo equivale a 1,54 dólares.

“Ya me retiré de ahí, porque lo que ellos (patrones) querían era quitarme al niño, entonces cuando yo me di cuenta que habían unos papeles firmados que por una asistente social y todo, que era para quitarme a mi hijo yo opté por irme, regresé de nuevo al sur” E5

En esta mirada que las mujeres hacen del empleador como patrón, desde las relaciones del poder, donde aparece este patrón (hombre) con la posibilidad de tomar decisiones en los aspectos privados de las mujeres, lo que las lleva a desconfiar de sus intenciones y abandonar el trabajo.

“Yo le dije a mi jefe “esto no es para mí”, pero por necesidad voy a seguir, voy a cumplir totalmente, están felices conmigo, yo sé que me van a renovar el contrato y todo, pero no quiero que me lo renueven, no quiero. Quiero buscarme algo acorde a mi edad, y tú sabes que los jefes siempre dicen “ya tú tienes que ser aquí y allá” pero después al otro día “tú tienes que hacer esto” y te buscan qué hacer, te meten más trabajo del que corresponde. E3

Desde el discurso de las entrevistadas aparece que este patrón no cumple con lo establecido en la relación contractuales en cuanto roles y funciones dentro de las diversas empresas, sino que más bien aparece arbitrariamente cambiando las condiciones, sobre exigiendo a la mujer y entregándole mayores responsabilidades por las misma remuneración.

Frente a este patrón inflexible y maltratador, las mujeres son capaces, dada su experiencia de poner límites en esta relación. Buscando en el marco regulatorio, elementos que les permitan sobrellevar estas experiencias negativas.

Desde los discursos de algunas de las entrevistadas se desprende que existen experiencias que les permiten significar de manera positiva la relación con un otro patrón, experiencias de contención, preocupación y solidaridad, principalmente cuando la situación de las mujeres tenía que ver con el ámbito familiar. Desde el análisis de las trayectorias laborales de las entrevistadas, estas experiencias se dan con menor frecuencia.

6. Mujeres y relación con el Estado en la búsqueda de trabajo asalariado.

Esta categoría está relacionada con la vinculación que establecen las mujeres sobre 50 años con el Estado, a propósito de la búsqueda de trabajo asalariado, visibilizando los

procesos de gestión estatal, a través de la política de intermediación laboral, así como la mirada que estas mujeres tienen en relación al Estado y el vínculo con los empleadores. Desde el discurso de las mujeres la relación con el Estado, emerge de su experiencia de vinculación con las oficinas de intermediación laboral, así como del acceso a diversos programas sociales focalizados en la población en condiciones de mayor vulnerabilidad social.

Las mujeres entrevistadas reconocen en la oficina de intermediación laboral una posibilidad concreta de apoyo a la búsqueda de trabajo e identifican claramente que existe un procedimiento para vincularse a la oficina y a las ofertas de empleo.

“... te pueden ayudar para encontrar trabajo y así llegué yo po, ..., supe que en todas partes en Viña parece hay una OMIL po, en Villa Alemana, en todos lados. Y yo vine y dije “sabe que yo vengo le dije yo que necesito trabajar, y me dijeron: Ud. se tiene que inscribir, pero tiene que traer sus papeles” E2

“Busco en los anuncios y después me acerco si me interesa alguno, me acerco a cualquiera de las señoras o la niña que está ahí y ahí me deriva” E2

Relevan en este proceso de intermediación laboral, no solo el acceso a ofertas de empleo, sino también a la posibilidad de suscribirse a proceso de capacitación, que ha significado para ellas un crecimiento personal y una posibilidad cierta de acceder a mejores posibilidades de empleo o alternativas de auto emprendimiento.

“Claro, porque yo siempre ando leyendo y leí que había cursos que hacían y me gustó el de manipuladora, porque a mí me gusta la cocina, me anoté po y me llamaron, así que lo vine a hacer” E1

“Por la OMIL... hice un curso de manipulación de alimentos y ahí yo me gané un horno en el proyecto, ¡un horno!, me gané mis cositas que me las compré con la platita que me dieron ahí y tengo mi hornito, entonces yo llego de mi trabajo y hago pan” E5

Si bien relevan el vínculo, formalidad, seriedad y acompañamiento de OMIL, critican el tipo de ofertas de empleo que se ponen a disposición de las mujeres, principalmente en relación a la formalidad y seriedad de quienes ofertan el empleo.

“desde la OMIL, te voy a contar una pequeña experiencia, un día asesora del hogar, ya listo, llamé a la persona y me dice “sabe que voy saliendo a un viaje importante a Santiago llámame mañana en la mañana” ya listo, la llamo al otro día temprano como

a las 9 A.M, me dijo que la llamara ni antes de las 9 ni después de las 11 A.M. La llamo a las 9 A.M y me dice “uy sabes que hoy tengo un día terrible llámame a la noche”. La llamé a la noche y nunca me contestó po. Le mandé mensajes, le mandé correos y nunca. Entonces después yo le dije a las chicas acá y me dijeron que pusiera un reclamo y la verdad de las cosas es ¿para que la gente viene a poner avisos acá si al final no lo van a cumplir no lo van a tomar?, así que como te digo no he tenido una buena experiencia” E4

Por otra parte la vinculación con el Estado está relacionada a las experiencias de ser parte de diversos programas sociales. Es así que para las mujeres entrevistadas, el acceso a los beneficios de la política social está condicionado a la precariedad económica, “vivir bajo el puente” y a las condiciones de maternidad y cuidado de los hijos “Tener como cinco niños chicos”. Esas condiciones les permitirían acceder a apoyo desde la política social, principalmente en relación al acceso a capital para trabajo independiente Por tanto de no presentar estas condiciones, no les es posible acceder a dichos beneficios sociales.

“Bueno, la cosa es que como yo digo que hay que vivir bajo el puente y tener como 5 niños chicos para que te den el capital lo que tú necesitas.” E3

Algunas de las mujeres señalan que solo se vinculan a las oficinas de intermediación laboral, porque es un requisito para poder acceder a beneficios de otros programas sociales.

“Bueno, entonces como me dijeron que tenía que tener 6 meses sin trabajar, yo me aboqué a no trabajar en 6 meses y si me salía un trabajo era un pituto⁸ que te pagaban así, todo por estar adentro” E4

En esta relación con el Estado, las entrevistadas señalan que el Estado no solo promueve el no empleo, sino que es visibilizado como un “Estado Permisivo”, que ha validado la instauración de un modelo de subcontratación que oferta trabajos transitorios y de alta rotación. Para ellas este modelo es un mal que el Estado ha impuesto a los trabajadores, señalando que lo que inicialmente fue una solución hoy es un mal “remedio”. Señalan estar frente a empleadores que se aprovechan de la necesidad de trabajo de la gente, ofertando trabajos precarios y un Estado que no regula y permite.

⁸ “pituto”, modismo chileno que en el ámbito laboral se utiliza para hacer referencia a trabajos esporádicos, sin formalidades contractuales.

“porque no sé si el Estado es muy permisivo, pero los empresarios se aprovechan, es demasiado el aprovechamiento y de hecho, yo soy una detractora número uno de lo que son las empresas contratistas, yo creo que fue peor el remedio que la enfermedad en su momento porque se aprovechan, porque según algunos que es una empresa más chica que no pueden, todos pueden, por algo tienen la empresa, porque yo no voy a poner una empresa si voy a pérdida, lo que pasa es que es aprovechamiento, se aprovechan de la gente, cuando le cuesta encontrar trabajo o que aceptan las condiciones” E2

A partir de este análisis se desprende la idea que las mujeres son sujetos que se enfrentan a una serie de condiciones que las pone en una situación de indefensión y riesgo permanente, sobre todo en el marco del trabajo asalariado y de un mercado laboral, que flexibiliza, individualiza, precariza y discrimina.

Conclusiones

Si entendemos el concepto de movilidad social, como factor de integración y cohesión social, los cuales no sólo dependen de la posición en la estructura ocupacional, sino que también a la capacidad de los sujetos de construir sus propias redes de protección y seguridad social, es también la posibilidad cierta de acceder al reconocimiento social desde las esferas planteadas por Axel Honneth, tanto a nivel emocional y en la lógica de la satisfacción de la necesidad afectiva, así como a nivel del reconocimiento de los derechos universales y ciudadanos como a nivel de la solidaridad, que implica acceder a una valoración social y al reconocimiento de las capacidades como aporte al desarrollo de la sociedad.

Las mujeres, mayores de 50 años, en condiciones socioeconómicas deficitarias y vinculadas a un mercado de trabajo precario, se encuentran en una suerte de inmovilidad social, situación que limita la posibilidad de ascender en la escala de estratificación social y las expone a condiciones de vulnerabilidad social, que favorecen las dinámicas de menosprecio y agravio.

En relación al Estado, este asumiría la responsabilidad moral frente a las mujeres a través del desarrollo de una política pública que permite a las mujeres acceder a diversos programas sociales tanto de intermediación laboral como de fomento al micro empleo. Sin embargo este Estado que busca la integración al mercado del trabajo, se presenta como un Estado permisivo y transgresor de derechos, dado que no regula, ni

fiscaliza a los empleadores, permitiéndoles sostener un mercado de trabajo precario, informal, descualificador y discriminador.

La política Social y sus programas estarían promoviendo el trabajo esporádico, ya que para acceder a algunos beneficios sociales, habría que mantenerse un tiempo sin trabajo formal. Por ende desde el discurso de las mujeres entrevistadas, hay que “abocarse a no trabajar” y acceder solo a “pitutos”, para así integrarse a los programas de la Política Social.-

La desigualdad social se acentúa más aún cuando miramos a este grupo de mujeres (mayores de 50 años y de estrato socioeconómico bajo), quienes perciben que quienes las contratan las desvalorizan, definiendo un antes y un después en el reconocimiento de la valoración por parte del mercado laboral. Esta doble condición, género-edad, acentúa el perfil de exclusión y de vulnerabilidad/inestabilidad en el mercado de trabajo, constituye una mano de obra altamente vulnerable, flexible, descartable, que permite fortalecer el modelo de mercado neoliberal.

Una de las situaciones a nivel macrosocial que dificulta y limita la movilidad de estas mujeres, está en la política pública, que sostiene y promueve el estereotipo de género, haciendo –por ejemplo- la diferencia entre ciertos tipos de concursos para hombres y otros para mujeres (programas focalizados como FOSIS⁹ – SENCE¹⁰ – ETC), dónde se acentúan los trabajos de mujeres desde el rol doméstico. En este sentido, es posible señalar que dentro del mercado laboral existen espacios feminizados, configurados así por la política social, permitiendo que exista flexibilidad y compatibilidad entre el rol trabajador (en espacio público) y el rol del trabajo doméstico, provocando que la mujer se aleje constantemente de trabajos que otorguen igualdad, dignidad y estabilidad económica. Los trabajos que permiten el ingreso al mercado laboral, tienen escasa cualificación, son del área de servicios y trabajo doméstico. Cuando logran ingresar al mercado laboral, lo hacen desde una inserción endeble, pero estas condiciones de precariedad e inestabilidad, posibilita que las mujeres continúen desarrollando trabajos de cuidado y protección de otros integrantes de la familia en el contexto doméstico e impidiendo alguna posibilidad de movilidad social.

⁹ Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio del Gobierno de Chile, creado el 26 de octubre de 1990 <http://www.fosis.cl>

¹⁰ El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, es un organismo técnico del Estado de Chile, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno de Chile a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <http://www.sence.cl>

La movilidad social para las mujeres mayores de 50 años, desde el mercado laboral, se manifestaría por una parte en una segregación horizontal, por el acceso a trabajos de áreas económicas menos calificadas como lo son los servicios y por otra, una segregación vertical, accediendo a puestos de menor jerarquía, por lo tanto con menor remuneración. Ambas formas de segregación responden a que las mujeres asumen la inserción laboral en el ámbito público sin dejar los trabajos de cuidados en el ámbito privado. El salario aparece como el medio de sobrevivencia, en un contexto social que las mantiene sujetas a un estrato socio económico, por su condición de género y también por la edad.

Bibliografía:

- Abramo, L. (2004). Inserción Laboral de la mujeres en América Latina: Una fuente de trabajo secundario. *Revista de estudios Feministas*, 224-235.
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol 26 n°1*, 123-148.
- Corporación Municipal de Quilpué. (2014). *Plan de Salud Comunal 2014. En la senda del Mejoramiento Continuo*. Informe Anual, Quilpue.
- Dubar, C. (2002). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Lisboa: L. InstitutoDeCiênciasSociais Da Universidade De Lisboa .Ed. ArmandColin.
- Franco, R., León, A., & Atria, R. (2007). *Estratificación y Movilidad Social en América Latina*. Santiago: LOM/CEPAL.
- Gorbán, D. (2013). El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de estudios sociales N° 45*, 276.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del Trabajo*. Madrid: Sistema.
- Honneth, A. (2009). *Crítica del Agravio Moral. Patologías de la sociedad contemporánea*. Buenos Aires: Editorial FCE.

- INE. (2012). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago: INE.
- Karsz, S. (2004). *La exclusión social: bordeando sus fronteras. Definiciones y Matices*. España: GEDISA.
- Kessier, G., & Espinoza, V. (2003). *Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y algunas paradojas del caso de Buenos Aires*. Santiago de Chile: CEPAL/ECLAC.
- Mari-Klose, P. (2012). Prioridades poco prioritarias. Jóvenes en la agenda gubernamental en España (1982-1996). *REIS 140*, 69-88.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2014). *Reporte Comunal Quilpué. Región de Valparaíso. Observatorio Social*. Valparaíso: Serie Informes Comunales.
- OIT. (2008). *Informe sobre el trabajo en el mundo: Desigualdades de renta en la era de la finanza global*. GINEBRA: OIT.
- Paugam, S. (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Paugam, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. *Papeles del CEIC N° 82*, 1-19.
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos. Una mirada desde América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Rivera, H. (2015). Economía de Mercado: un factor de los procesos de movilidad social fallida de profesionales de estrato socioeconómico medio de Santiago de. *Iberoamérica Social*, 109-121.
- Rivera, H., & Venegas, D. V. (2013). Proceso de Subjetivación Política de los trabajadores manufactureros de la región metropolitana de Chile en el contexto del trabajo fragmentado. *Trabajo y Sociedad. Universidad Nacional de Santiago del Estero*, 110-121.
- Sánchez, C. (2012). La cultura como elemento esencial en la movilidad social con trayectoria ascendente en. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, s/p.

- Sémpler, C. (2006). *¿Estratificación social y clases sociales. Una revisión analítica de los sectores medios*. Santiago, Chile: División de Desarrollo Social. CEPAL.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 192-2016.
- Torche, F., & Wormald, G. (2004). *Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro*. Santiago: CEPAL.
- Villarroel, R. (2014). *Tesis de Magister: Mujer, Poder y Trabajo: “Significado del ejercicio del poder femenino, en el ámbito laboral desde la mirada de jefas y subordinadas”*. Santiago: Universidad ARCIS.