



**BUAP**

**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

---

---

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
“ALFONSO VÉLEZ PLIEGO”  
MAESTRÍA EN ANTROPOLOGÍA SOCIOCULTURAL.

“Todos llegamos aquí por lo mismo, por viejitos”: Precariedad y trayectorias laborales de los trabajadores de limpieza del Metro de la Ciudad de México.



Tesis presentada para obtener el grado de:

MAESTRÍA EN ANTROPOLOGÍA SOCIOCULTURAL

PRESENTA:

Estefanía Ávalos Palacios

DIRECTORA DE TESIS

Dra. María Cristina Manzano-Munguía

ASESORA DE TESIS:

Dra. María Cristina Manzano-Munguía



“ALFONSO VÉLEZ PLIEGO”

Enero, 2020.



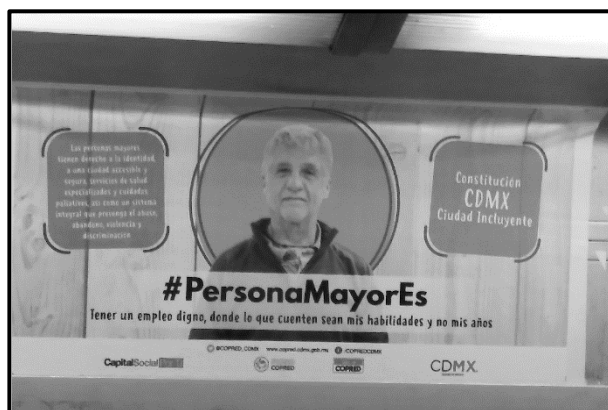
## ÍNDICE

Introducción.....	5
Pregunta de investigación, hipótesis y objetivos particulares.....	8
Guía conceptual.....	10
Metodología.....	16
Capítulo I Orígenes y Construcción de la Precariedad Laboral en el Trabajo de Limpieza del STC Metro.....	22
1. Antecedentes del STC Metro: proyecto y construcción.....	23
1.1 Contexto político y urbanización de la Ciudad de México.....	23
1.2 Proyecto del STC Metro: obra monumental de modernización.....	26
2. Relaciones laborales en el STC Metro: trabajo basificado y subcontratación en el trabajo de limpieza.....	28
1.3 El trabajo basificado en el contexto de insurgencia sindical.....	28
1.4 Subcontratación en el trabajo de limpieza.....	33
3. Precarización en el trabajo de limpieza.....	39
1.5 Trabajadores de limpieza organizados por su basificación, 1977-1980.....	39
1.6 Acentuación de la precariedad en las condiciones de trabajo.....	43
1.7 Empresas de limpieza en el presente, desdibujamiento de la figura patronal.....	49
Capítulo II Trabajador Mayor y Condiciones Laborales en el Trabajo de Limpieza del STC Metro.....	56
2.1 Aproximación al trabajador mayor en el precariado.....	56
2.2 Condiciones laborales de los trabajadores mayores de limpieza del Metro.....	60

Salarios bajos e inestables.....	62
Ausencia de seguridad social. ....	68
Contratos temporales y descolectivización. ....	72
Discursos ocultos de los trabajadores mayores y discursos de los cabos sobre la presencia de éstos en el trabajo de limpieza. ....	76
2.3 La inseguridad laboral y de vida.....	81
Capítulo III Trabajadores Mayores: Desigualdades, Trayectorias Laborales y Trabajar a una Edad Mayor.....	84
1. Desigualdades heredadas.....	88
3.1 Orígenes familiares e infancia de los trabajadores mayores. ....	88
3.2 Migración hacia la Ciudad de México. ....	101
Segunda parte. Trabajar hasta ser mayor, el retiro que nunca llega.....	108
3.3 Trayectorias laborales en la Ciudad de México.....	108
3.4 Llegar a una edad mayor y seguir trabajando.....	124
Conclusiones.....	144
Bibliografía .....	156

## Introducción

En agosto de 2018, en el marco de una campaña por la inclusión promovida por el gobierno de la Ciudad de México, se exhibieron en el Metro cartulinas que mostraban rostros de personas mayores acompañados de la leyenda: “#PersonaMayorEs Tener un empleo digno, donde lo que cuenten sean mis habilidades y no mis años”. Me encontraba en un vagón del Metro, iba rumbo a la estación Hospital General al trabajo de campo para esta investigación, y el anuncio captó mi atención: el mensaje de la cartulina estaba desfasado con lo que observaba, pues en el mismo espacio –el Metro–, y con la anuencia del mismo actor –el gobierno capitalino, a través de la empresa Sistema de Transporte Colectivo (STC Metro)--, se fomenta que el trabajo de limpieza sea realizado por personas mayores, a cambio de un sueldo de \$3,000.00 pesos mensuales, en el régimen de subcontratación y al margen de las regulaciones laborales.



Fuente: Fotografía del Autora tomada el 18 de agosto del 2018 en el Metro.

Esta investigación, sobre los trabajadores mayores de limpieza del STC Metro, no es un caso aislado ya que: en México viven 16,179,453 personas mayores de 60 años (PM) de las cuales 5,438,270 (33.6%) son población ocupada mayor (POM)<sup>1</sup>. La gran mayoría, 4,602,985 (84.6%),

---

<sup>1</sup> Los principales sectores de ocupación abarcan el campo y el comercio: 1,312,580 (24.1%) de los trabajadores mayores se dedican a actividades agrícolas y 1,264,337 (23.4%) de los trabajadores mayores son comerciantes. Otros

no cuenta con acceso a instituciones de salud y los salarios de 3,697,961 (68.4%) de estos trabajadores se concentran en los niveles más bajos, reciben salarios menores a \$200.00 pesos diarios, equivalente a dos salarios mínimos (SM) vigentes a principios de 2019 (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo INEGI 2019). En la siguiente tabla se muestra el salario de la población ocupada mayor para el segundo trimestre del 2019:

**Tabla 1. Salario de población ocupada mayor (POM) de 60 años en México, segundo trimestre de 2019.**

Año	PM de 60 años	POM.60 / % respecto PM	Salario / % respecto a POM					
			No recibe ingresos	Hasta 1 sm	1-2 sm	2-3 sm	3-5 sm	+ de 5 sm
Segundo trimestre de 2019	16,179,453	5,438,270 (33.6%)	526,069 (9.6%)	1,900,305 (34.9%)	1,271,587 (23.9%)	620,031 (11.4%)	267,653 (4.9%)	171,709 (3.1%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2019.

En la Ciudad de México, donde se ubican los trabajadores mayores de limpieza del Metro, habitan 1,553,200 personas mayores de 60 años; de éstas, 512,064 (32.9%) son población ocupada mayor y 379,703 (74.1%) no cuentan con acceso a instituciones de salud (ENOE INEGI 2019)<sup>2</sup>. La situación laboral de los trabajadores mayores en la Ciudad de México del año de 2005<sup>3</sup> al 2019 muestra un aumento gradual de 6.1% en la cantidad de trabajadores mayores ocupados respecto al total de población mayor:

---

1,050,040 (19.3%) trabajadores mayores laboran en la industria y en actividades artesanales y, finalmente, 826,375 (15.9%) trabajan en servicios personales (ENOE 2019).

<sup>2</sup> Respecto a sus grupos de ocupación, se observa una tendencia similar al patrón de las estadísticas nacionales, excepto en lo referente a los sectores agrícola y ganadero: 63,564 (12.4%) trabajan en actividades profesionales; la mayor parte, 114,753 (22.4%), son comerciantes; les siguen 100,647 (19.7%) trabajadores industriales o en talleres artesanales; y 95,226 (18.6%) trabajadores mayores están empleados en servicios personales (ENOE INEGI 2019).

<sup>3</sup> Tomo este año como referencia ya que en la encuesta que precede a la ENOE, la Encuesta Nacional de Empleo vigente de 1991 a 2004, no muestra el nivel de ingresos por lo que no es posible hacer tal comparativa.

**Tabla 2. Salarios de la población ocupada mayor de 60 años en Ciudad de México de 2005 a 2019.**

Año/ segundo trimestre	PM de 60 años	POM 60 / % respecto PM	Salario / % respecto a P.O.M.					
			No recibe ingresos	Hasta 1 sm	1-2 sm	2-3 sm	3-5 sm	+ de 5 sm
2019	1,553,200	512,064 (32.9%)	13,977 (2.7%)	146,137 (28.5%)	121,758 (23.8%)	69,123 (13.5%)	39,810 (7.8%)	31,068 (6.1%)
2015	1,361,024	440,117 (32.3%)	12,254 (2.8%)	111,137 (25.3%)	97,182 (22.1%)	62,933 (14.3%)	43,409 (9.9%)	31,196 (7.1%)
2010	1,150,727	341,717 (29.6%)	18,559 (5.4%)	75,606 (22.1%)	82,590 (24.2%)	63,585 (18.6%)	30,739 (9.0%)	31,178 (9.1%)
2005	1,002,392	269,339 (26.8%)	13,065 (4.9%)	63,003 (23.4%)	54,439 (20.2%)	46,402 (17.2%)	48460 (18.0%)	31,217 (11.6%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019.

En esta tabla se observa que, la población mayor ocupada que recibe menos de dos SM ha sido mayoría y que en los últimos quince años esta tendencia se ha acentuado. Por una parte, creció la proporción de trabajadores mayores en los grupos de ingreso más bajo. Por otra, se redujo considerablemente el porcentaje de trabajadores mayores que cuentan con salarios más elevados; lo que amplió la brecha entre quienes reciben salarios más altos y quienes ingresan salarios muy bajos (ENOE INEGI 2019). Los 16 trabajadores mayores entrevistados para esta investigación, forman parte de las 1,900,305 personas mayores de 60 años que trabajan en México recibiendo un salario mínimo (cien pesos al día).

Estos trabajadores tienen entre 60 y 87 años de edad y trabajan limpiando las instalaciones del Metro de la Ciudad de México, en el cual, de acuerdo con las cifras de operación de 2018 del Sistema de Transporte Colectivo (STC)<sup>4</sup>, transitan en promedio 4.5 millones de usuarios diarios. Los trabajadores mayores visten un uniforme naranja con gris, o verde, con el lema “La limpieza

<sup>4</sup> Consultadas en la página de internet: <https://www.metro.cdmx.gob.mx/operacion/cifras-de-operacion>

es salud y cultura. Por un Metro limpio”. Algunas de sus tareas se refieren, pero no están limitadas a, mantener limpias las estaciones del Metro y oficinas del STC: los vagones, andenes, pasillos, escaleras, oficinas, baños, marquesinas, torniquetes, taquillas. Durante la jornada de ocho horas (seis días a la semana) se encargan de “papelear” –recoger del suelo la basura tirada por los usuarios--, cargar cubetas con agua para “mopear” –pasar el trapeador--, barrer y limpiar el zoclo –las orillas hundidas de los pasillos--, despegar los chicles del piso, recoger la basura de los ceniceros –cajones de concreto, a ras de suelo—, y pasar la jerga de franela por los pasamanos de las escaleras.

### **Pregunta de investigación, hipótesis y objetivos particulares.**

La presente tesis es un estudio sobre los trabajadores mayores de 60 años de edad<sup>5</sup> que trabajan en la limpieza del Metro de la Ciudad de México. Esta investigación parte de una pregunta de investigación, derivada de mis observaciones: ¿Cómo la precariedad laboral y las desigualdades construidas a lo largo del curso de vida moldean las condiciones de vida e interfieren en la prolongación de la vida productiva de las y los trabajadores mayores de limpieza del STC Metro de la Ciudad de México? Mi objetivo principal consiste en analizar cómo, en un marco de reestructuración del mercado laboral, estas personas mayores llegaron a ocupar un trabajo precario en la limpieza del STC Metro.

---

<sup>5</sup> Tomo la edad de 60 años como el corte para definir el grupo de trabajadores entrevistados, siguiendo el criterio que determina el acceso a las pensiones –60 años por cesantía y 65 años por vejez—. Sin embargo, como analizaré en el capítulo tres, la construcción como trabajador mayor no se guía por un criterio etario, sino en un complejo proceso de experiencias de vida y representaciones de los trabajadores. En esta tesis pongo atención al vínculo entre ser persona mayor y el trabajo, por tanto, la experiencia de retiro o despido del trabajo a causa de la edad constituye un factor relevante. Y como se apreciará, fue experimentado por los trabajadores en edades diversas, superiores a los 55 años.

De manera más precisa, busco analizar el funcionamiento de una dinámica propia dentro del mercado laboral actual, bajo la siguiente hipótesis: si el mercado laboral expulsa a los trabajadores cuando alcanzan una edad mayor, esto obliga a muchos de ellos a conseguir un ingreso mediante el trabajo debido a la falta de pensiones suficientes y a la responsabilidad de proveer recursos económicos a sus familias y para sí mismos. En gran medida, la desigualdad en torno a la edad --alimentada por los estigmas hacia la vejez-- conlleva a conformar una fuerza de trabajo considerada desgastada, barata, flexible y con pocas oportunidades de empleo. El mismo mercado laboral aprovecha la necesidad económica de los trabajadores mayores, y surgen espacios de trabajo que recuperaran su fuerza laboral, pero los somete a altos grados de precariedad laboral como lo que sucede en el metro de la Ciudad de México. De ahí se desprenden los siguientes objetivos particulares:

1 En un contexto de reestructuración productiva y de proliferación de la subcontratación en el ámbito laboral, analizo cómo se ha construido la precariedad en el trabajo de limpieza del STC Metro y qué actores sociales han participado en dicho proceso.

2 A partir de la vinculación del trabajador mayor con la noción de precariado me interesa entender cómo los trabajadores mayores perciben e interpretan sus condiciones laborales en el trabajo de limpieza en el STC Metro. De igual manera, exploro cómo sus superiores y representantes de las empresas de limpieza explican la presencia de estos trabajadores.

3 A partir del enfoque de curso de vida, tomando como eje las trayectorias laborales, analizo cómo se han construido y acumulado desigualdades en la vida de los trabajadores mayores. Y cómo sus

condiciones de vida en la etapa de la vejez, les han llevado a prolongar su vida productiva dentro del trabajo precario.

## **Guía conceptual**

Para analizar lo anterior, retomo la categoría de trabajador mayor de Doeringer (1990) y Suso (1997), así como el concepto de precariedad laboral y precariado (Castel 2010; Standing 2011). En mi enfoque teórico metodológico se centra en el curso de vida y trayectoria laboral de los trabajadores de limpieza del metro (Blanco 2011; Elder 2001), así como el concepto de desigualdad propuesto por Reygadas (2008).

La categoría de trabajador mayor fue definida por Doeringer (1990) y Suso (1997) como una etapa de transición del trabajo estable hacia el retiro asegurado del trabajo; es decir, una figura intermedia entre el trabajador adulto y el jubilado (Suso 1997, 205). Ambos autores escribieron desde una perspectiva occidental –el primero de Estados Unidos y la segunda de España--, en la última década del siglo XX. Suso (1997) señala que la categoría de trabajador mayor no existía en la sociedad fordista de pleno empleo, un periodo que Castel (2010) definió como sociedad salarial. La figura del trabajador mayor que definen estos autores surgió a raíz de la reestructuración productiva y de los cambios en la organización de la fuerza de trabajo que ocurrieron en la década de 1980. Doeringer (1990) habla de “trabajos puente” (bridge jobs), es decir, uno o varios empleos que ocupa un trabajador mayor desplazado de su trabajo formal anterior y que aún no cumple con la edad necesaria para obtener su jubilación. El desplazamiento a una actividad nueva implica un descenso en el ingreso y en el estatus respecto a la posición que ocupaban dentro del mercado laboral durante su carrera profesional. Tanto Suso (1997) como Doeringer (1990) sitúan al trabajador mayor dentro de un mercado laboral flexible, en el que enfrenta un riesgo cada vez

mayor de ocupar un trabajo precario, y Doeringer (1990) señala que algunos grupos de población tienen mayores riesgos de sufrir esta precariedad en la vejez: las minorías étnicas, las mujeres solteras y los trabajadores pobres.

En esta investigación, recupero esta categoría de trabajador mayor; sin embargo, la traslado a un contexto observado entre los trabajadores del Metro en la Ciudad de México, que es distinto al analizado por Doeringer (1990) y Suso (1997): centro mi atención en la presencia de trabajadores que ya alcanzaron y rebasaron la edad legal establecida para el retiro en México –60 años en el retiro por cesantía y 65 años por vejez-- y siguen trabajando. Este contexto involucra tanto a los que cuentan con una pensión, como a los que carecen de ésta; por lo anterior, no concibo el trabajo en el Metro como una “trabajo puente” hacia la jubilación, en el sentido de Doeringer (1990). En el caso estudiado no aplica la característica de “transición” de una actividad laboral hacia un retiro asegurado; se trata más bien de la prolongación, por un tiempo indefinido, de la vida productiva de los trabajadores.

Standing (2011) también analiza la figura del trabajador mayor (*older workers*) en una economía desarrollada; lo plantea en un contexto más reciente, marcado por el desmantelamiento de los sistemas públicos de pensiones y por formas actuales de precariedad laboral. En este marco, “los mayores se convirtieron en una fuente de trabajo barata, pagada con salarios bajos, con pocos beneficios y fácilmente explotada” (Standing 2011, 82), especialmente las personas mayores que no tienen pensión o arrastran deudas. La desesperación de estas personas “los vuelve una amenaza para los demás en el precariado, ya que aceptarán cualquier oferta” (Standing 2011, 84).

Standing (2011, 2014) ubica al trabajador mayor dentro del precariado. Según el autor, el precariado refiere a trabajadores que establecen relaciones de producción singulares, pues se encuentran una situación laboral de mayor indefensión en comparación con la noción clásica del proletariado, la cual prevaleció en países desarrollados y concebía a trabajadores insertos en un

empleo estable, regulado y seguro. El autor señala que el precariado se caracteriza por experimentar la precarización en y más allá del trabajo --con formas de vida más inseguras e inestables--, por ocupar empleos que distan y subestiman las capacidades y las habilidades aprendidas, y porque las fuentes de ingreso dependen principalmente del salario, dado que los empleos no incluyen beneficios laborales ni seguridad social. La categoría de precariado de Standing (2011) resulta analíticamente útil para diferenciar los cambios en el mercado de trabajo y entre los grupos de trabajadores que ocurrieron entre un pasado reciente --en el cual los trabajadores tuvieron empleos con mayores derechos y estabilidad-- y el contexto presente de flexibilización productiva, en el que los trabajadores experimentan la pérdida de los derechos asociados al trabajo.

Existe un debate alrededor de la categoría de precariado. La crítica principal gira en torno a la concepción del precariado como una clase social en formación (Standing 2011, 2014); se le atribuye a Standing (2011) elaborar su propuesta a partir de la fragmentación y distinciones de clase artificiales, y plantear que el precariado se caracteriza por intereses radicalmente distintos a los demás grupos de trabajadores que conforman el proletariado (Breman 2013). El argumento en contra plantea que la precariedad puede aludir a regímenes laborales, pero no a formaciones de clase; además, sostiene que la precariedad ha definido el trabajo desde el inicio de las sociedades capitalistas, en las que los trabajadores están despojados de los medios de subsistencia (Breman 2013). En respuesta, Standing (2014) dice que es ficticio suponer una homogeneidad y unidad de intereses entre los grupos de trabajadores, y a la vez eludir las distinciones y diferencias de posición de clase que los distinguen. También plantea que su análisis, lejos de fraccionar o confrontar, pretende comprender las diferentes circunstancias, así como los efectos sociales y políticos de la precarización del trabajo. En esta tesis, no participo en la discusión sobre si el precariado es o no una clase social en potencia; recupero la categoría para analizar la situación de trabajo actual que enfrentan estos trabajadores mayores y porque, dentro del análisis de la precariedad laboral,

Standing (2011) ha sido de los pocos autores que han prestado mayor atención a este grupo distinguido por la edad. En esta situación, más allá de sus condiciones laborales, influye su edad y el hecho de ser considerados una fuerza de trabajo desvalorizada, lo cual reduce sus oportunidades laborales y propicia su inserción en la precariedad.

Además de la categoría de trabajador mayor, para este análisis recurro al concepto de precariedad laboral, y retomo las aportaciones de Castel (1995, 2010) y de Standing (2011), quienes elaboran una conceptualización de la precariedad más compleja que la simple descripción de indicadores de las condiciones de trabajo. Ambos basan el concepto de precariedad laboral en contraposición con la situación del trabajo que prevaleció a lo largo del siglo XX en las sociedades occidentales y economías desarrolladas --caracterizada con empleos estables, protegidos y regulados--, y la analizan a partir de las reestructuraciones flexibles del trabajo. Castel (1995, 2010) concibe la precariedad laboral como un proceso que, junto con la pérdida de regulación del Estado social, crean zonas de vulnerabilidad que desestabilizan la estructura laboral y fomentan el trabajo precario, el subempleo, la desocupación, y la fragilidad de inclusión en los sistemas de protección social. Bajo la comprensión de que el trabajo es más que el trabajo --pues éste constituye para Castel (1995, 2010) el principal elemento de integración social--, el autor agrega que la persistencia de la precariedad puede desembocar en el riesgo de desafiliación. Comprende la desafiliación como una ruptura con las redes que dan soportes a la inscripción social del individuo; esta ruptura se expresa, por ejemplo, en la ausencia “de participación en alguna actividad productiva y el aislamiento relacional” (Castel 1995, 13). Para Castel (1995, 2010) la precariedad laboral implica quedar expuesto a la amenaza de no “reproducir su existencia ni asegurar su protección” (Castel 1995, 31), y ello lleva a reflexionar sobre el estatuto adquirido del individuo, comprendido como una construcción social con derechos y reconocimiento como ciudadano.

Para Standing (2011) la precariedad laboral está impulsada por el proceso de flexibilización del mercado de trabajo, que impacta en los niveles y los ajustes salariales, en las formas de contratación y las facilidades de despido, y en la organización del trabajo, el reajuste de las funciones y la adaptabilidad de los trabajadores. El elemento central de la precariedad es la forma y los distintos grados en que se manifiesta la inseguridad laboral en las situaciones de vida de los trabajadores, como en torno a las oportunidades en el mercado de trabajo, al empleo protegido, a la protección contra los accidentes o a la seguridad de ingresos y de representación colectiva, los cuales no se quedan en el ámbito laboral, sino se trasladan a la subjetividad de los trabajadores. (Standing 2002). En última instancia, apunta que la precariedad promueve una creciente adaptación del trabajador a los ritmos productivos del capitalismo (Standing 2011): eso es, que se inserte en estructuras de empleo flexibles y sin soportes de seguridad.

Si bien me baso en las definiciones de precariedad laboral de estos autores, tomo en cuenta que el contexto de América Latina y específicamente de México tiene particularidades, pues la estructura del mercado se ha construido sobre formas heterogéneas de empleo marcados por los bajos salarios y la falta de protección social, y ello antes de la reestructuración productiva flexible (Reygadas 2011, Rojas y Salas 2011). Dicho lo anterior, aunque la precariedad en el trabajo ha sido constante --analizada desde otros términos como el subempleo, la marginalidad o la informalidad--, es preciso analizar cómo esta precariedad adquirió nuevas características a partir de los cambios tecnológicos y organizativos en el mercado laboral y productivo (Rojas y Salas 2011) y es igualmente importante comprender este fenómeno, no como una dualidad entre precario-no precario, sino como una gama de situaciones de trabajo particulares dentro de un abanico de distintos grados de precariedad (Pacheco y De la Garza 2011).

Finalmente, para analizar cómo se han construido las situaciones actuales de precariedad laboral de los trabajadores mayores de limpieza del Metro, es relevante recurrir al análisis de sus

cursos de vida. Para ello, retomo el enfoque teórico-metodológico propuesto por Elder (2001) y Blanco (2011), que sitúa las biografías en contextos sociohistóricos y económicos, y analiza cómo estos factores externos moldean la vida de los individuos a través de procesos complejos, en los cuales participan las determinaciones estructurales y la capacidad de agencia de los individuos.

Considero que es importante situar los cursos de vida de los trabajadores mayores en un contexto social en México, que se distingue no únicamente por la persistencia de la precariedad laboral, sino también por la desigualdad. Por ello, recupero en este análisis el concepto de desigualdad elaborado por Reygadas (2004, 2008). La vida de los trabajadores mayores se desarrolló dentro de estructuras sociales marcadas por la asimetría en cuanto al acceso a recursos, las cuales generan diferentes posibilidades de distribución y de apropiación de recursos económicos, sociales, simbólicos y políticos (Reygadas 2004). En el concepto de Reygadas (2004, 2008) las desigualdades estructurales se producen socialmente a través “de las prácticas de múltiples agentes durante periodos prolongados” (Reygadas 2004, 92) mediante “innumerables acciones, mediadas por políticas, interacciones, sistemas de relaciones, procesos instituciones y entramados culturales” (Reygadas 2004, 92). Su persistencia hace que algunos individuos o grupos ocupen posiciones con mayores ventajas para acceder a los recursos generados socialmente, mientras que otros se encuentran en situaciones de desventaja y resultan más desfavorecidos a lo largo de su vida. Esta realidad tiende a concebirse como un fenómeno natural, relacionado como producto del esfuerzo individual, pero esta naturalización excluye una mirada más profunda, dirigida a entender cómo se han construido tales diferencias ventajas y desventajas, o los orígenes sociales de los atributos individuales (Reygadas 2004, 10-12). Desde su óptica, la desigualdad es un fenómeno multifactorial en el que participan factores de clase, etnia y género, así como formas de desigualdad por la edad (Tilly 1998), las oportunidades educativas y de trabajo, las inserciones

laborales o el lugar de origen (Reygadas 2004, 92), para establecer clasificaciones que separan y controlan los accesos a los recursos sociales.

En el análisis de los cursos de vida de los trabajadores mayores, retomo la concepción de trayectoria, que “se refiere a una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de toda la vida, que puede variar y cambiar en dirección, grado y proporción” (Elder 1991: 63) como hilo conductor para analizar cómo han transcurrido las trayectorias laborales, así como las desigualdades presentes en su infancia, en el trabajo y en la edad --considerando la capacidad de agencia de los trabajadores para hacer frente a éstas--. Este hilo desemboca al momento en que entraron en una edad mayor y se insertaron en el trabajo de limpieza en el Metro.

## **Metodología**

El método etnográfico contiene un gran potencial en tanto que concede un peso fundamental a la “perspectiva del actor” (Guber, 2004), que tiene como punto de partida las personas de “carne y hueso” insertas en procesos en que reflexionan, producen y manifiestan sus modos de vida bajo contextos históricos y sociales específicos que los condicionan. El trabajo de campo que sustenta esta investigación fue realizado entre los meses de junio y septiembre de 2018 en estaciones y dependencias que conforman el Sistema de Transporte Colectivo (STC) Metro de la Ciudad de México. Situar el trabajo de campo en el espacio laboral me permitió observar de manera directa las formas específicas en que estos trabajadores mayores enfrentan su proceso de trabajo y las relaciones laborales que tienen lugar cotidianamente. Para definir las estaciones en donde iba a realizar la investigación, me guie en función de la organización del trabajo de limpieza y en lo cotidiano. La primera, está definida por la distribución de las empresas operantes según las líneas que a cada una le corresponden. Lo segundo, por la decisión de los supervisores de limpieza,

quienes son denominados “cabos”, sobre la distribución de las cuadrillas de trabajadores de limpieza a lo largo de las estaciones.

Mi estrategia de acercamiento a campo consistió en presentarme en las oficinas-bodegas de limpieza, llamadas permanencias y exponer mi interés en entrevistar a los trabajadores de limpieza., Posteriormente ir a las estaciones a donde distribuían a los trabajadores para hablar personalmente con ellos. De esta manera inicié el trabajo de campo en la estación Tacuba línea 2, donde se encuentra la permanencia de la empresa Tecno Limpieza Ecotec, que está a cargo de las estaciones que conforman el tramo entre las estaciones de metro Allende y Cuatro Caminos. Después me presenté en la estación Centro Médico línea 3, donde se localiza la permanencia de la empresa Reisco Operadora de Servicios, la cual se encarga de las estaciones de Balderas a Centro Médico. Finalmente localicé en la estación Atlalilco línea 12 la permanencia de la empresa Consorcio Multigreen, que distribuye en las estaciones Atlalilco a Mixcoac 2. En el Metro, al ser un espacio de trabajo, el tiempo de los trabajadores está restringido por el horario laboral, el cual se divide en tres turnos: el matutino de 7:00 a 15:00; el vespertino 15:00 a 22:00, y el nocturno que comprende de 22:00 a 6:00. Los trabajadores también deben cumplir una rutina laboral y realizar determinadas actividades bajo la vigilancia de los cabos. El modo en que organicé el trabajo de campo se adecuó a tales circunstancias, por lo que ubiqué tres momentos en la jornada laboral, que me permitieron diversos tipos de acercamiento, observación y conversaciones con las y los trabajadores mayores de limpieza: el de la fila de espera, el de la actividad laboral y el de descanso.

La mayoría de las entrevistas se realizó con trabajadores mayores del turno vespertino, quienes llegan a la permanencia de una hora a tres horas antes de que comience su jornada laboral, de manera que un primer momento lo constituye el de la fila de espera. En este primer momento, al margen del horario laboral y sin que los trabajadores sean vigilados por los supervisores de

limpieza, prioricé la verbalización asociada libremente por parte de los informantes. En este sentido, en lugar de establecer preguntas o dirigir la conversación según mis intereses de investigación, me dediqué a atender y reconocer los temas significativos establecidos por ellos, principalmente relacionados con sus condiciones laborales. Al estar ahí, presentarme y exponer el tema de investigación, establecí contacto con trabajadores mayores quienes mostraron mayor interés y se convirtieron en informantes clave. Al mismo tiempo recurrí a la técnica bola de nieve en la medida en que éstos me presentaban con otros de sus compañeros.

Un segundo momento de trabajo de campo comprende el transcurso de la actividad laboral, es decir, las actividades de limpieza realizadas en los andenes, pasillos, oficinas, baños, área de torniquetes, escaleras y salida del Metro. Aunque las áreas del Metro en donde los trabajadores mayores laboran son espacios públicos, solicité el permiso para estar presente tanto a los cabos como a los trabajadores mayores, y de este modo pude realizar observación, mantener conversaciones informales y realizar entrevistas semiestructuradas. Esto me permitió la observación y registro de las actividades laborales y de las condiciones en que se realizan, los tiempos dedicados a cada actividad, la manera de utilizar las herramientas de trabajo, los ritmos, y el tipo de interacciones que entablan los trabajadores mayores con jefes de estación, usuarios y cabos.

El tercer momento de trabajo de campo corresponde al tiempo de descanso de los trabajadores de limpieza, el cual sucede entre las 18:00 y 19:00 horas o bien de 19:00 a 20:00 horas. Los trabajadores dedican este tiempo a comer su “lonche”, conversar entre ellos o estar solos, simplemente descansando, ya sea dentro de las instalaciones del Metro o en alguna plaza y jardinera exterior. Los encuentros concertados con los informantes se acordaron para este momento, en el que sucedieron entrevistas a profundidad y relatos de historias de vida. En este momento fue

posible abordar con mayor profundidad sus cursos de vida, cuestiones familiares y trayectorias laborales. Para abordar las trayectorias laborales de los trabajadores mayores, me guíó por el enfoque metodológico del curso de vida (Blanco 2011; Elder 2001), haciendo énfasis en su trayectoria laboral. Parto de que reconstruir el curso de vida a partir de un relato retrospectivo de las personas mayores, que implica apelar a la memoria y a la manera en que éstos reelaboran y resignifican sus historias. En este sentido están involucradas también nociones del mundo y valoraciones sobre sí mismos. Este enfoque no solo permite reconstruir cronológicamente la vida de los informantes, sino contextualizar las biografías y vincularlas a procesos y cambios sociales (Blanco 2011, Elder 2001).

La principal fuente de información fueron las entrevistas y conversaciones con los trabajadores de limpieza y cabos. En total, realicé 19 entrevistas semiestructuradas con trabajadores mayores de limpieza, cinco entrevistas semiestructuradas con cabos, complementando con cuatro entrevistas informales con jefes de estación. Elaboré 16 historias de vida de trabajadores mayores de limpieza, de las cuales cinco historias fueron de mujeres y once de hombres en edad de 60 a 87 años (ver tabla 3, al final del apartado metodológico). La diferencia en proporción en cuanto a entrevista a trabajadoras mujeres y varones, la considero una limitación para la investigación, la cual se debió a que tres de las ocho trabajadoras que contacté en un inicio, se mostraron más renuentes a hablar sobre sus historias de vida y finalmente, debido al tiempo limitado, recurrí a trabajadores que aceptaron proporcionar mayor detalle sobre sus vidas y trabajo. La entrevista semiestructurada me permitió acceder al universo de significaciones de estos sujetos. A través de la entrevista pude profundizar en sus experiencias de vejez y la manera de significarla, a los sentidos que tiene el trabajo en su vida actual, y a sus experiencias laborales en el trabajo de limpieza en el Metro; también me permitió conocer su vida más allá del trabajo.

Otra fuente de información, necesaria en la medida que me permitió dirigir la mirada a la estructura en la que operan las empresas de limpieza y su relación con el STC Metro, se basó en entrevistas a funcionarios ligados con la Gerencia de Adquisiciones y Contratación de Servicios del STC -dependencia clave en torno a las licitaciones a empresas de limpieza-, y a trabajadores de la Coordinación de Servicios Generales, encargada de revisar y evaluar el desempeño de dichas empresas en torno al mantenimiento diario en las instalaciones del Metro. También recurrí a fuentes secundarias como la solicitud de información a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, una entrevista con un exdirector del Metro y la consulta de documentos públicos en la página de internet del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

La Presente investigación está dividida en tres capítulos. En el primero abordo desde una lectura histórica la configuración de las relaciones labores en el STC Metro. Analizo el proceso de construcción de la precariedad en el trabajo de limpieza del STC Metro y qué actores sociales han participado, así como el perfil de las empresas de limpieza contratadas en el periodo en que realicé el trabajo de campo. En el segundo capítulo trato las condiciones laborales del trabajo de limpieza a partir del punto de vista de los trabajadores y las maneras en que responden ante éstas. Así también, cómo sus superiores --representantes de las empresas de limpieza-- explican la presencia de los trabajadores mayores. Y finalmente, en el tercer capítulo, indago en las historias de vida de los trabajadores mayores y en sus trayectorias laborales, con el fin de analizar cómo sus condiciones de vida en la etapa de vejez, les han llevado a prolongar su vida productiva dentro del trabajo precario.

**Tabla 3. Perfil de trabajadores mayores de 60 años de edad  
del servicio de limpieza en el STC Metro entrevistados para esta investigación**

<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Lugar de origen</b>	<b>Nivel escolar</b>	<b>Lugar de Residencia</b>	<b>Tiempo en el Metro</b>
María Elena	60 años	Soltera	San Juan Evangelista, Veracruz	4° primaria	Del. Tlahuac	1 año y medio
Matilde	81 años	Soltera	Agua Fría, Charo, Michoacán	Técnica en mecanografía	Del. Coyoacán	8 años
Hilaria	83 años	Soltera	Sta. María del Río, S.L.P.	No estudios	Xonacatlán, Toluca.	17 años
Olmo	76 años	Casado	Chiautempan, Tlaxcala	4° primaria	Del. Coyoacán	2 años
Martín	61 años	Soltero	Ciudad de México	3° secundaria	Del. Miguel Hidalgo	7 años
Lucio	87 años	Casado	San Salvador, Tlaxcala	2° primaria	Del. Cuauhtémoc	10 años
Gabriel	67 años	Soltero	Tijuana, Baja California	6° primaria	Reside en la calle (afuera de estación Metro)	4 años
Emilio	78 años	Casado	Toluca, Estado de México	No estudios	Ecatepec, Edo. Mex.	2 años
Martina	68 años	Soltera	Ciudad de México	3° primaria	Del. Cuauhtémoc	7 años
Pilar	65 años	Viuda	Orizaba, Veracruz	Técnica en belleza	Naucalpan, Edo. Mex.	4 años
Ramón	66 años	Casado	Tzitzio, Michoacán	6° primaria	Naucalpan, Edo. Mex.	3 años
Manolo	67 años	Casado	Ciudad de México	6° primaria	Del. Azcapotzalco	3 años
Celestino	74 años	Separado	Huauchinango, Puebla	No estudios	Nezahualcóyotl, Estado de México	49 años
Abraham	80 años	Casado	Acámbaro, Guanajuato	No estudios	Del. Cuauhtémoc	10 años
Omar	80 años	Casado	San Bernardino Contla, Tlaxcala	6° primaria	Del. Cuauhtémoc	10 años
Jacinto	75 años	Casado	Tulancingo, Hidalgo	Lic. en Ingeniería	Del. Benito Juárez	2 años

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados en trabajo de campo.

## **Capítulo I**

### **Orígenes y Construcción de la Precariedad Laboral en el Trabajo de Limpieza del STC Metro.**

A partir de un análisis procesual y sociohistórico, mostraré cómo la empresa STC, el sindicato y las empresas de limpieza, desde el inicio de las operaciones del STC hasta la actualidad, han fomentado la precarización del trabajo de limpieza, en un contexto de reestructuración laboral en que se consolidó el régimen de subcontratación. El objetivo consiste en mostrar que la precariedad laboral a la que ahora se enfrentan los trabajadores de limpieza, lejos de ser una condición establecida, es resultado de un proceso que agentes han construido y agudizado en las últimas décadas.

En la primera parte de este capítulo, a manera de antecedente, expongo a grandes rasgos el contexto socioeconómico y urbano a finales de la década de 1960, periodo durante el cual se construyó e inauguró el STC Metro, y los motivos que propiciaron este proyecto. La segunda parte del capítulo expone cómo se definieron y qué características adquirieron las relaciones laborales al interior del Metro y enfatizo el periodo de 1977 a 1980, en el que surgió el movimiento de trabajadores de limpieza por la demanda de basificación. Asimismo, planteo cómo a mediados de la década de 1980 diversos factores, algunos amplios y estructurales, otros limitados a las dinámicas del STC Metro --como el asentamiento de una dirigencia sindical afín a la empresa y la pérdida de fuerza de los trabajadores organizados que conformaban la oposición--, intervinieron para agudizar las condiciones de precariedad en el trabajo de limpieza. Finalmente, muestro cómo, en el presente, la misma triada STC – empresas – sindicato perpetúan este modelo de precarización laboral, del que obtienen beneficios en detrimento de los trabajadores.

## **1. Antecedentes del STC Metro: proyecto y construcción.**

### **1.1 Contexto político y urbanización de la Ciudad de México.**

El contexto en el que se inauguró el Sistema de Transporte Colectivo (STC) Metro de la Ciudad de México se ubica al final del periodo de “desarrollo estabilizador”<sup>6</sup> que tuvo lugar en México en el periodo de 1954 a mediados de la década de 1970 (Tello 2007). Éste se caracterizó por un acelerado desarrollo económico y un aumento de la productividad en el mercado interno, la elevación de los salarios y la migración de la fuerza del trabajo del campo hacia la ciudad. Además, incluyó el surgimiento de nuevos sectores industriales marcados por cambios tecnológicos y progresos técnicos (De la Garza y Melgoza 1996).

Para ello, la intervención del gobierno mexicano fue determinante, pues adoptó políticas de desarrollo económico sostenidas en la posibilidad de alcanzar el bienestar de la población mediante el crecimiento del mercado interno y la apertura al capital extranjero, principalmente estadounidense (Ornelas 2017). Impulsó el aumento en la producción y exportación de productos primarios como petróleo, agropecuarios y mineros, así como la generación de servicios e infraestructura a través empresas públicas como Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales Mexicanos y la Comisión Federal de Electricidad (Garrido 2002).

---

<sup>6</sup> Este periodo se ubica en el contexto internacional más amplio de la posguerra, en el cual el gobierno de Estados Unidos implementó estrategias políticas para mantener y acrecentar su hegemonía y a la vez menguar el poder a países socialistas. En 1949 impulsó políticas internacionales acorde a un proyecto de desarrollo en países no occidentales, o como fueron nombrados “subdesarrollados”. Tal concepción de desarrollo se basó en el crecimiento económico y la industrialización de los países “subdesarrollados” con el apoyo de inversión de capital y tecnología de las economías industrializadas. La promesa consistía en que, al arrojarse a este proyecto y a los valores defendidos por el mercado, los países no occidentales podrían adentrarse en la modernidad capitalista experimentando crecimiento económico constante y bienestar, éste comprendido como una mayor capacidad de consumo de mercancías (Ornelas, 2017). En el caso de países latinoamericanos este proceso de industrialización se llevó a cabo mediante el Modelo por Sustitución de Importaciones de bienes manufacturados y la concepción de desarrollismo fue adoptada como el pilar ideológico de la burguesía latinoamericana (Marini, 1994).

Asimismo, bajo un modelo de Estado benefactor (Brachet-Márquez 2004) se impulsaron políticas orientadas a brindar cobertura social<sup>7</sup> como un derecho ciudadano. Por ejemplo, en este periodo de desarrollo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), creado en 1943, duplicó su cobertura --que pasó de 2 657 200 a 5 448 700 afiliados (Spalding 1978, 202 citado en Brachet-Márquez 2004, 8)--, se creó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), con lo cual se reforzaban las posibilidades para la población de acceder a pensiones, vivienda y salud; y en 1961 se creó la empresa paraestatal Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), que abastecía y ofrecía productos básicos y subsidiados. Además, se incrementó el salario mínimo real, que comenzó a crecer desde 1952 y llegó a su punto más alto en 1977 (Garavito 2004, 84). Estas políticas se tradujeron en que algunos sectores de la población, principalmente los trabajadores urbanos y sindicalizados, tuvieron mayor capacidad de consumo y acceso a nuevos tipos de mercancías (Bensusán y Middlebrook 2013, De la Garza y Melgoza 1996).

Este periodo estabilizador, que transcurrió de la década de 1950 hasta 1970, trajo consigo la promesa de progreso y desarrollo del país, concepción que es posible apreciar en el discurso del “milagro mexicano”, como comúnmente se llamó al proceso de desarrollo estabilizador. Sin embargo, dichas políticas de crecimiento no se tradujeron precisamente en bienestar social para la totalidad de la población, ni en un crecimiento mantenido (Ornelas 2017), de tal manera que, a mediados de la década de 1960, indicios de crisis económicas y de inicio del declive del Estado

---

<sup>7</sup> Estas políticas fueron implementadas de diversas maneras desde los gobiernos posrevolucionarios bajo un modelo de Estado Benefactor (Brachet-Márquez 2004). El capitalismo liberal de países occidentales dio pie a la existencia un conjunto de instituciones protectoras como alrededor del trabajo, la familia y la invención del Estado social o benefactor ofrecieron la posibilidad de un futuro más o menos estable y seguro a amplios sectores de trabajadores (Castel 2010). Cabe señalar que en México el Estado Benefactor nunca alcanzó un carácter universal, sino que fue de alcance limitado y de impacto parcial, ligado a formas de control político, las políticas instituidas sí se tradujeron en un mínimo de garantías sociales para un sector de la población (Reygadas 2008; Rojas y Salas 2011).

benefactor y sus políticas sociales comenzaron a vislumbrarse en países latinoamericanos y en México (Brachet-Márquez 2004).

En este periodo de desarrollo estable y de transición hacia las crisis económicas posteriores, se construyó el STC Metro. El proyecto de la creación del tren metropolitano respondió al proceso de urbanización, concentración de población e impulso económico que atravesaba la Ciudad de México durante la década de 1960. Para este entonces, la capital agrupaba el 29.9% de los establecimientos industriales existentes a nivel nacional (Garza y Rivera 1990). En términos geográficos, la zona norte y oriente, así como los municipios colindantes pertenecientes al Estado de México como Naucalpan y Tlalnepantla (Cruz y Garza 2014) concentraban el mayor asentamiento de producción industrial y de actividad comercial del país.

Como observan Garza y Scheingart (1984), a los procesos de industrialización correspondieron de manera simultánea una mayor concentración de población, ya que la fuerza de trabajo se trasladó a los espacios de acumulación de capital. Este proceso resultó particularmente visible en la Ciudad de México: en la década de 1950, 3 millones de personas habitaban la capital; en 1960 se registraron 4 millones 870 mil habitantes, y durante esta década hasta 1970 la población se elevó a 7 millones de habitantes. En términos espaciales, de 1960 a 1970 el tejido urbano construido se incrementó en 340 km<sup>2</sup> (Cruz y Garza, 2014). Dicho proceso de urbanización y expansión de la ciudad requirió nuevas lógicas de movilidad cotidiana de los habitantes (Casado 2008), tanto para realizar los desplazamientos habituales de la casa a los centros de trabajo como para los traslados relacionados al ocio, la familia, el consumo, los paseos en la ciudad, etcétera. Cabe resaltar que, durante el desarrollo estabilizador, el transporte y la infraestructura de comunicaciones de la ciudad de México se distinguieron por la intervención combinada del Estado y de algunas medianas empresas privadas, pues hasta la década de 1960 el servicio de transporte público y colectivo predominante era el autobús o “camión” perteneciente a la Alianza de

Camioneros, mientras el tranvía era operado por la Red Ferroviaria de Tranvías, una empresa estatal descentralizada de Servicios de Transportes Eléctricos (González 1988).

Este vertiginoso proceso de urbanización rebasó las capacidades de servicio y cobertura de las opciones de transporte público y colectivo existentes, que resultaron insuficientes y deficientes en tanto que carecían de coordinación y sistematización en su operación. Consecuentemente, la ciudad --y especialmente el centro-- se congestionaba cada vez más, y era difícil desplazarse hacia las periferias en la medida que éstas se extendían (González 1988). Si bien el contexto urbano al que he hecho alusión sucede en la década de 1960, desde años atrás comenzaba a tener eco la pertinencia de la búsqueda de una alternativa de transporte acorde a las necesidades crecientes de desplazamiento de la fuerza de trabajo, para reducir las horas - hombre perdidas en el traslado, ante el alargamiento de las distancias recorridas por los ciudadanos cotidianamente (Figuroa 1990).

### **1.2 Proyecto del STC Metro: obra monumental de modernización.**

Los actores principales en la construcción de las primeras tres líneas del tren metropolitano fueron el Departamento del Distrito Federal (D.D.F.), que cubrió la obra civil; la empresa mexicana Ingenieros Civiles Asociados (ICA), encargada de la propuesta del proyecto, su construcción y la ingeniería electromecánica; y capital de origen francés que, además de invertir en el proyecto, proveyó los trenes<sup>8</sup> (Connolly 1997). De esta manera, recuperando el discurso de ICA, las autoridades dispusieron y las empresas realizaron esta obra, que constituyó el “primer intento verdadero y efectivo de solucionar el problema del transporte masivo de la capital” (Grupo de Empresas I.C.A 1967).

---

<sup>8</sup> Según Connolly (1997) entre 1967 y 1988 el gobierno francés y la banca privada del mismo país dieron diez préstamos y financiaron la adquisición de equipo electromecánica, ingeniería y material rodante (Connolly 1997, 115 y 120).

La decisión sobre la construcción del tren metropolitano no sucedió al margen de disputas políticas e intereses de por medio, reflejados en dos posturas: por un lado, los propietarios de líneas camioneras, que temían que sus unidades quedaran obsoletas y fueran sustituidas por el tren. Por el otro lado, los corporativos involucrados con intereses económicos en el proyecto del tren metropolitano, como el grupo ICA. La segunda postura finalmente ganó: Ernesto Uruchurtu, entonces regente en turno del Distrito Federal y tajante opositor a la construcción, renunció a su puesto en septiembre de 1966, y el 29 de abril de 1967 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de creación del Sistema de Transporte Colectivo (STC) Metro, empresa con personalidad jurídica propia e instituida como Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Paraestatal del Distrito Federal (López 2018).

La ceremonia de inauguración de la línea 1 del STC Metro sucedió el 4 de septiembre de 1969 en la glorieta de Insurgentes, y fue descrita en los medios impresos como una festividad entre aplausos de los usuarios cada vez que el tren llegaba a la estación<sup>9</sup>. En el discurso ofrecido por el gobierno, es posible apreciar que el Metro implicó un proyecto de que reflejaba al Estado posrevolucionario como propulsor de la modernidad a través del desarrollo urbano materializado en construcciones monumentales y de compleja ingeniería:

(...) la magnífica realización de un sueño antiguo en cuya ejecución el pueblo y el Departamento del Distrito Federal han puesto en juego no sólo un esfuerzo constructivo conjunto, sino todo un ideario en movimiento (...) los mexicanos de hoy estamos ya en aptitud de ver la cara iluminada de una revolución capaz de conciliar el crecimiento con el desarrollo, a los hombres con las instituciones, al individuo con el Estado (El Universal 1969).

Tal como Cebey (2017) señala, la creación del tren metropolitano en la Ciudad de México, con la ingeniería, tecnología y trabajo humano que requirió para ser puesto en marcha, representó

---

<sup>9</sup> Este acto tuvo la presencia del presidente Gustavo Díaz Ordaz, el regente del Departamento del Distrito Federal (D.D.F.), Alfonso Corona del Rosal y el primer director del STC Metro Leopoldo González Sáenz, todos militantes del Partido Revolucionario Institucional (PRI) (El Universal 1969).

una experiencia de la modernidad, y el uso cotidiano de este transporte era una invitación a los trabajadores a “sumergirse en las entrañas, luchando cada mañana por conseguir un asiento en el tren del progreso” (Cebej 2017). Sin embargo, es importante señalar que cuando el Metro inicia sus funciones, el país comienza a vislumbrar signos de desgaste del régimen político interventor y regulador, así como el declive del periodo de desarrollo estabilizador, que fue resentido finalmente con la caída de los salarios reales, la inflación y las numerosas privatizaciones de industrias paraestatales en 1982 (Brachet-Márquez 2004).

A nivel global, desde la década de 1970 se comenzó a resentir el debilitamiento de acumulación capitalista, que demandó un proceso de reestructuración económica, marcando el comienzo del proyecto neoliberal y, con ello, la reorganización en el conjunto de las formas de vida y su reproducción (Harvey 2005). Estos procesos experimentados a nivel global y nacional afectaron las relaciones laborales, en la división del trabajo y la organización de la producción (De la Garza 2012) y definitivamente atravesaron la manera en que se definieron las relaciones de trabajo al interior del STC Metro, los cuales abordaré en los siguientes apartados.

## **2. Relaciones laborales en el STC Metro: trabajo basificado y subcontratación en el trabajo de limpieza.**

### **1.3 El trabajo basificado en el contexto de insurgencia sindical.**

La empresa Sistema de Transporte Colectivo (STC)<sup>10</sup> Metro es un organismo público descentralizado de la administración pública paraestatal. Desde el inicio de sus operaciones se

---

<sup>10</sup> El Órgano de Gobierno se conforma por un Consejo de Administración compuesto por servidores públicos designados por el gobierno de la Ciudad de México y provenientes de diversas secretarías quienes definen las políticas generales sobre administración, finanzas, productividad, etcétera. Asimismo, el Director General del STC Metro es también elegido por el gobierno de la Ciudad de México (información obtenida del Estatuto Orgánico del Sistema de Transporte Colectivo, consultado en la página web del STC).

financia mediante subsidios, que corren a cuenta del gobierno de la Ciudad de México y del gobierno federal (STC 2018)<sup>11</sup>. De acuerdo con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en 1967, en el STC recae la responsabilidad de la planeación, diseño, construcción, mantenimiento y operación del Metro, aunque cabe señalar que con el paso de los años la red de actores, tanto instancias públicas como privadas, que participa en el Metro se ha complejizado<sup>12</sup>, de modo que el STC en los hechos se ha concentrado principalmente en la operación, procesos de licitación y mantenimiento del Metro (Blancas, Hernández y Arellano 2017, 119).

En cuanto a la normatividad de las relaciones laborales al interior del STC Metro, cabe resaltar que en este espacio laboral coexisten dos formas de contratación diferentes. La primera opera sobre la gran mayoría de los trabajadores contratados por el STC, quienes son clasificados como trabajadores de base o personal de confianza. La segunda consiste en un régimen de subcontratación, e incluye a los trabajadores del servicio de limpieza. En estos términos, el Metro es un ejemplo en donde el colectivo de trabajadores está segmentado y coexisten dos formas de relaciones laborales y condiciones de trabajo diferenciadas. Por un lado, los trabajadores de base y, por otro, los subcontratados (Battistini 2018, Iranzo y Richter 2012).

En las siguientes páginas analizo un periodo crucial que abarca de 1969 a 1983 para exponer cómo la coexistencia de ambas formas de contratación ha ido configurando la vida laboral

---

11 De acuerdo con Connolly (1997) hasta 1977 el gobierno federal había financiado la mayor parte de la construcción y operación del Metro, y ya en la década de 1980 ha sido el gobierno de la Ciudad de México el que ha asumido el financiamiento. La autora también señala que históricamente los ingresos del Metro no han sido suficientes para cubrir los gastos de operación, situación que de acuerdo con el STC hasta la fecha se mantiene

12 En un inicio el gobierno federal estaba inmiscuido en las decisiones del STC. A mediados de la década de 1970 la Comisión de Vialidad y Transporte Urbano (Covitur) e ICA asumieron la planeación y construcción a través del Plan Rector de Transporte en el Distrito Federal. En 1980 la Coordinación General de Transporte (CGT), posteriormente Secretaría de Transporte y Vialidad (Setravi), se sumó como responsable de la planeación de obras en el Metro. La construcción de la línea 12, la planeación corrió a cargo de la Setravi y la construcción por parte de ICA. El STC, en la actualidad se encarga de la adquisición de trenes, operación, licitaciones y mantenimiento del Metro (para información detallada sobre el tema consultar: Blancas, Hernández y Arellano 2017).

al interior del Metro. Esto me permite observar cómo se diferenciaron las condiciones de trabajo de los basificados y de los subcontratados, pues, aunque fueron normadas inicialmente por la empresa STC y las empresas de limpieza. Ambos grupos de trabajadores iniciaron procesos de organización y luchas laborales en búsqueda de un mayor control y mejora de sus condiciones laborales. De modo que los primeros, a través de la representación sindical, lograron mayor injerencia. En contraste, los trabajadores de limpieza, pese que contaron con el apoyo del sindicato y de trabajadores de base, no lograron sus demandas laborales y padecieron posteriormente un proceso de precarización en sus condiciones de trabajo.

La planta laboral basificada del Metro está conformada por una diversidad de sabedores de oficios, profesionistas y personal técnico distribuidos en tres grandes áreas de trabajo: administrativa, operativa y profesional. Las relaciones laborales con la empresa se rigen por el apartado B del artículo 123 constitucional, de manera que los trabajadores del Metro son considerados trabajadores al servicio del Estado. Esto, argumenta López (2018), les impidió ejercer una serie de derechos laborales como el derecho a huelga, contar con un contrato colectivo de trabajo, formar un sindicato y los afiliaba de manera automática al partido oficial. Aunado a ello, los trabajadores se integraron al Metro careciendo de un marco legal que regulara las condiciones de trabajo, y sin garantías que permitieran estabilidad laboral. Además, no tenían acceso a la seguridad social, mientras que la falta de protocolos de seguridad los exponía a riesgos latentes de accidentes (López 2018).

A partir de 1969 los trabajadores comenzaron a enunciar múltiples demandas laborales, se organizaron por áreas de trabajo, y finalmente plantearon la necesidad de contar con un sindicato. Bajo el impulso del STC, éste quedó constituido en julio de 1970, como Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (STSTC) (López 2018). Coincidió con De la Garza (2013) y con el estudio realizado por López (2018), al señalar que este sindicato se configuró en el marco

del corporativismo sindical oficial en México. Este último es analizado como un sistema de pactos con el Estado, que se concreta a través del uso clientelar de derechos laborales, alzas salariales, seguridad social u otro tipo de favores y beneficios para evitar o negociar conflictos de clase, a cambio de la lealtad al partido oficial a través de la afiliación y el voto (De la Garza 2013). De este modo, el STSTC pasó a formar parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), una de las grandes organizaciones adheridas al PRI. A raíz de la creación del sindicato, los trabajadores del Metro pasaron a ser afiliados a dicho partido en el momento de su contratación.

Cabe destacar que, si bien el corporativismo en México históricamente operó bajo formas de representación sindicales subordinadas al Estado y autoritarias (De la Garza 2013), también hubo intentos intermitentes por reorientar las prácticas oficiales hacia formas democráticas de representación y participación sindical. Tal fue la experiencia de los trabajadores del STC Metro, quienes durante el periodo de 1973 a 1980 –en un contexto de insurgencia sindical a nivel nacional (Novelo 1989), marcado por el surgimiento de movimientos obreros opositores al sindicalismo oficial--, impulsaron un proceso de organización y lucha obrera<sup>13</sup> en el que buscaron el mejoramiento de las condiciones laborales y la democratización del STSTC (López 2018).

En un contexto en que se experimentaron diversas formas de organización y movilización<sup>14</sup>, los trabajadores organizados desde la oposición buscaron y lograron la destitución de los

---

13 Ver López (2018), quien detalla la manera en que los trabajadores del Metro iniciaron un proceso de organización desde las áreas de trabajo comunes, las cuales fueron identificándose como secciones: transporte, vías y estructura, material rodante, electromecánica, taquillas y administrativa. En estos grupos se encontraban y participaban diversos trabajadores como soldadores, hojalateros, mecánicos, electricistas, paileros, ingenieros, técnicos, secretarías, conductores, taquilleros, etcétera (López 2018: 92-93).

14 Como círculos de formación política y alfabetismo, mítines, volanteos y acciones colectivas como el tortuguismo que implica disminuir la intensidad del trabajo como forma de presión para el cumplimiento de demandas laborales. Dicha acción fue realizada en diversas ocasiones, una de ellas por los trabajadores de Talleres de Mantenimiento de Material Rodante en 1976 para lograr el pago de estímulos, de tiempo extraordinario y el surtido de medicamento y equipo de seguridad (López 2018).

integrantes del Comité Ejecutivo General (CEG) del sindicato. De igual manera logran la eliminación de la afiliación forzada al PRI y la derogación del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo (RCGT) de 1973. Este último había sido firmado sin consultar a los trabajadores e integrado a los estatutos de la FSTSE. Para la creación del nuevo RCGT, formulado en 1975, la oposición sustituyó el CEG por comisiones reunidas en un Congreso Permanente, integradas por delegados elegidos en asambleas organizadas por departamentos de trabajo, acordando que cada año se realizaría la revisión del RCGT de manera bilateral, es decir, con la participación del sindicato en negociación con la empresa.

López (2018) describe este periodo como un momento de intensa vida sindical en la que los trabajadores agrupados en el grupo de oposición y los pertenecientes a grupos leales a la empresa se disputaron la ocupación de la dirección sindical. Mientras los segundos, buscaban mantener el control corporativo, los primeros buscaban la democratización del STSTC, y en medio de este ambiente se negociaron continuamente demandas laborales<sup>15</sup> con la empresa. Los trabajadores del Metro obtuvieron diversas prestaciones y derechos sociales que hasta la fecha se inscriben en el RCGT: las prestaciones señaladas en la ley del ISSSTE, la existencia de un Fondo de Ahorro, el acceso a la seguridad social, el reglamento de escalafón y la estabilidad laboral a través de la garantía de goce de base, o la creación de Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, etcétera<sup>16</sup>.

---

15 De la Garza (2013) señala que en las prácticas corporativas sindicales estaba presente de manera habitual en el uso frecuente de la fuerza, coincidiendo con lo anterior, López (2018) describe la manera en que el STC y los grupos sindicales alineados con la empresa recurrieron a mecanismos de hostigamiento y boicot. Por ejemplo, el adiestramiento de personal de confianza para llevar a cabo tareas en diversas áreas de trabajo cuando los trabajadores llamaban a parar actividades, o bien la creación de grupos civiles ajenos al Metro para realizar maniobras policiales al interior de las instalaciones como formas de intimidación hacia los trabajadores.

16 Otros derechos logrados fueron el acceso al servicio de Centros de Desarrollo Infantil y comedor.

A partir de aquí, es posible observar que el trabajo en el STC toma características de lo que se ha denominado trabajo “clásico” (Castel 2010). A través del establecimiento del RCGT, proveía a los trabajadores protección a través del acceso a la seguridad social y la sindicalización, las prestaciones, los derechos laborales básicos y la estabilidad mediante contratos a largo plazo. Esto sucedió en un contexto en que en México aún tenían vigencia las políticas del Estado benefactor, que aunque de alcance limitado y restringido (Reygadas, 2008; Rojas y Salas, 2011) -- especialmente a los trabajadores urbanos ligados a los grandes sindicatos corporativistas e insertos en empresas del sector industrial moderno y del sector público (Mora 2005)--, dispuso marcos reguladores que brindaron un mínimo de garantías sociales.

#### **1.4 Subcontratación en el trabajo de limpieza.**

En el STC Metro no todos los trabajadores alcanzaron dicha protección y seguridad laboral, pues hubo quienes quedaron excluidos del reconocimiento como trabajadores directamente contratados por la empresa. Tal es el caso de los trabajadores del servicio de limpieza, quienes han sido subcontratados desde el inicio de las operaciones del Metro, en 1969. Si bien existen otras formas de denominación utilizadas como sinónimos o conceptos similares, como tercerización y outsourcing (De la Garza 2012), en esta investigación emplearé el término de subcontratación.

Para Uriate y Colotuzzo (2009), la noción de subcontratación ha sido comprendida y practicada de maneras diversas. Desde un panorama amplio se le identifica como la tendencia empresarial de descentralizar en unidades independientes las actividades que conforman el proceso productivo. En sentido amplio, hace alusión a los instrumentos jurídicos utilizados para tercerizar dichas actividades. Y en sentido estricto, precisa la implicación de intermediarios en el suministro de mano de obra. Por su parte Battistini (2018) presenta con más claridad las diversas formas de

subcontratación: recurrir a una tercera empresa para llevar a cabo determinadas actividades o servicios, como intermediación en el reclutamiento y gestión contratación de trabajadores; como empresa que presta servicios eventuales y suministra trabajadores; a través de contrato directo a trabajadores independientes para la realización de cierta tarea.

En el STC Metro, la subcontratación del servicio de limpieza corresponde a una actividad que sucede bajo el mismo techo laboral que los demás trabajadores, sin embargo, es descentralizada y “entregada” de manera permanente a otras empresas intermediarias, las cuales son responsables de la realización del servicio, gestión, reclutamiento y contratación de los trabajadores. En ese sentido, esta modalidad trastoca las relaciones laborales, pues implica el desplazamiento de la figura patronal clásica y la aparición de un tercer actor, la empresa contratada, que entabla una relación laboral directa con los trabajadores (Uriate y Colotuzzo 2009).

Lejos de constituir una práctica novedosa, el hecho que las empresas recurran a intermediarios, trabajadores independientes, empresas más pequeñas o talleres artesanales proveedores de servicios, ha sido parte de la historia del trabajo y de las relaciones laborales desde el inicio de la industria capitalista, y aún en el apogeo de la empresa fordista. Sin embargo, lo inédito de la subcontratación es la manera en que se expandió como una práctica cada vez más habitual y convencional en numerosos sectores productivos, al grado de resultar vital para la producción y competitividad empresarial (Battistini 2018, Echeverría 2010).

El análisis actual del fenómeno de la subcontratación consiste en comprenderlo como una de las estrategias empresariales de flexibilización del trabajo y como mecanismo de defensa del mismo sector empresarial para disminuir los riesgos y pérdidas económicas (Bueno y Dean 2011) y que se puso en práctica ampliamente posterior a la reestructuración productiva en 1970. La cual, reconfiguró la relación capital-trabajo, con el afán de desembridar al primero de los constreñimientos generados por los esquemas rígidos, proteccionistas, burocráticos, verticalmente

integrados y concentrados que distinguían las relaciones productivas fordistas o de trabajo clásico (Harvey 2005, Castel 2010). Marcó el inicio de un proceso hacia formas más flexibles de contratación y organización laboral.

La subcontratación permitió a las empresas reducir los costos de inversión en la contratación directa de la fuerza de trabajo y despojarse de la relación contractual con los trabajadores (Sotelo 1999). Ello se tradujo, retomando el planteamiento de Standing (2011), en una mayor flexibilidad, reflejada en la facilidad de contratar y despedir trabajadores, acorde a las necesidades de la empresa y sin enfrentarse a trabas legales, así como hacer lábiles y maleables las estructuras organizativas del trabajo para poder cambiar o multiplicar las funciones a cargo de cada trabajador. De tal manera que se restó aún más el control del trabajador sobre su trabajo y, finalmente, fomentó la descolectivización de la fuerza de trabajo mediante la escasa o nula representación sindical (Castel 2010). Aunado a ello, diversos autores (Cano 2007, Castel 2010, Sotelo 1999, Standing 2011) sugieren que los procesos de flexibilización laboral tales como la subcontratación han ido de la mano con nuevas formas de precariedad laboral<sup>17</sup>, que refiere a un proceso de deterioro de las condiciones del trabajo a través de la “inseguridad del empleo, remuneraciones insuficientes, degradación de las condiciones de trabajo y protección social reducida” (Cano 2007, 119).

En México, las primeras actividades en el sector servicios que fueron externalizadas y experimentaron condiciones de precariedad fueron los servicios conexos, menos especializados y de bajo valor agregado como la limpieza, el transporte, la vigilancia y la alimentación de trabajadores (Bueno y Dean 2011, Echeverría 2010). Incluso, si bien los autores revisados ubican

---

<sup>17</sup> Cabe señalar que flexibilizar las relaciones laborales no se traduce forzosamente en que todo trabajo se vuelve precario, pues este proceso de reestructuración generó también un núcleo de empleos, nuevos o ya existentes, flexibles y adaptables pero calificados, seguros, permanentes y con salarios superiores. Sin embargo, lo observado es que éstos se han reducido a un grupo cada vez más selecto de trabajadores (Harvey 1990).

en términos temporales el auge de la subcontratación de servicios a partir de las décadas de 1980 y 1990, lo cierto es que el servicio de limpieza fue una de las actividades pioneras en ser externalizadas desde años antes (Muñoz 2007, Said 2013). El caso del STC Metro, empresa que pertenece al sector público, constituye un ejemplo de lo anterior, y coincide con la observación de Muñoz (2007) acerca de que en México el gobierno, por lo general considerado representante de la estabilidad y protección del empleo, fue un impulsor importante de la proliferación de la subcontratación.

Ahora bien, también se observa que en el mismo espacio laboral del STC Metro coexisten dos formas de trabajo diferenciados: el de los trabajadores basificados del STC, que remite a una condición laboral más estable, con derechos alcanzados mediante un proceso de lucha y negociación entre trabajadores, sindicato y empresa; y el trabajo de limpieza, desempeñado por trabajadores subcontratados. Para la década de 1970, la planta laboral del servicio de limpieza en el Metro estaba compuesta por 650 trabajadores; el perfil de esta fuerza laboral era representado mayoritariamente por hombres, jóvenes y ex campesinos que habían migrado a la Ciudad de México en búsqueda de trabajo (Amézquita<sup>18</sup> 1980). Tal fue el caso de Celestino<sup>19</sup> de 74 años de edad, uno de los trabajadores entrevistados que entró a trabajar en la limpieza del Metro en la línea 1 a los 25 años para la empresa “Limpieza Mexicana S.A.” y que actualmente continúa trabajando en la estación Oceanía:

---

18 Jorge Amézquita, entonces estudiante del Centro Universitario de Estudios Cinematográficos (CUEC) de la UNAM, realizó entre 1979 y 1980 el documental titulado *A Jergazo Limpio, la lucha de los trabajadores que limpian el Metro*. Éste constituye uno de los pocos documentos localizados, además de las notas de periódico y algunos pasajes en la tesis de López (2018) que narran las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza del Metro y su lucha por la basificación durante ese periodo. Agradezco al personal del CUEC, especialmente a la encargada del Acervo Fílmico María Teresa Carvajal Juárez por el interés mostrado y apoyo otorgado en la localización y digitalización del archivo fílmico.

19 Para tratar este apartado, Celestino ha sido un informante clave pues a través de él se logra un testimonio vivo no solo de la lucha por la basificación, aunque dicho período tampoco lo recuerda claramente, sino también para conocer cómo eran las condiciones de trabajo en aquel periodo de 1977-1983 y cómo se fueron transformando hasta la actualidad.

Yo me vine del rancho de Huauchinango, Puebla, mis papás se dedicaban al barbecho de la tierra, pero yo me vine por el motivo de que falleció mi madre, me vine solo a la edad de 7 años y mi papá se quedó en el rancho y se entregó al chupe. ¿Qué atención nos daba? Éramos 4 hermanos pero estábamos chiquitos y yo era el más grande, me quedé huérfano. A mí me gustaba vivir ahí porque pues es uno campesino, trabajaba allá con mi papá y mi mamá, ella echando frijoles y yo echando maíz. Llegué aquí porque allá me quedé sin nada, y aquí tal vez podía encontrar un trabajo, llegué directamente a Buenavista en tren con \$5 pesos, me fui a la Raza y ahí me quedaba yo en las bancas a dormir, me subía a los puentes a ver si veía a una persona de allá de mi tierra pero ¿cuándo los iba a ver? Ya de joven no me quise regresar y luego entré al Metro porque fue decisión mía, me tocaba hacer todo lo de limpieza, limpiar tubos de los vagones del tren, el piso, los asientos, vidrios” (Entrevista a Celestino, julio de 2018).

Lo que cuenta Celestino coincide con lo que muchos otros trabajadores experimentaron, es decir procesos de migración interna a la Ciudad de México que tuvieron gran auge a mediados del siglo XX y hasta 1970; en el caso de Celestino sucedió en 1952. Estos contingentes de migrantes eran principalmente población rural que se convirtieron en fuerza de trabajo disponible cuando llegaron a la ciudad (García, Muñoz y Oliveira 1978). Como traté al inicio de este capítulo, la década de 1950 marcó el inicio del desarrollo estabilizador (Tello 2007) y el auge de la industrialización en la Ciudad de México. Esto último representó para los campesinos la posibilidad de acceder a un trabajo industrial, que incluía un salario estable y el acceso a las instituciones de seguridad social, migrar respondía las posibilidades de oportunidades de empleo y un mejor salario (García, Muñoz y Oliveira, 1978).

Sin embargo, lo que cuenta Celestino muestra la otra cara de esta moneda cuando menciona “llegué aquí porque allá me quedé sin nada”. Si bien describe que la situación de vida de su familia en Huauchinango tenía carencias materiales, ésta se agudizó ante la muerte de su madre y la desatención de su padre y, como él menciona, “me quedé huérfano”. Su razón para migrar, más que estar motivada por llegar a la ciudad y gozar de las posibilidades que aquella le brindaba, fue por la necesidad de irse de su lugar de origen. Vino a la ciudad forzado por las difíciles condiciones de vida que enfrentaba en el campo.

Un factor que hay que tomar en cuenta es que Celestino y muchos de los trabajadores entrevistados migraron a la ciudad durante su infancia, solos, y con la intención de encontrar trabajo para mantenerse y quizá mandar dinero a su familia. Esto coincide con lo que Cabrera (1970, 365) señala: de 1930 a 1950, los grupos de edad de entre 10 y 14 años y entre 15 y 19 años, respectivamente, representaron el mayor número de migrantes en búsqueda de una inserción laboral. En el caso de Celestino, después de migrar a la ciudad para alejarse de una situación de orfandad y de quedarse sin nada, el contar con un trabajo se tradujo en poder comer, y tener un lugar donde vivir:

[Mi primer trabajo] fue en la fábrica ‘Maderas y cajas Nivo’ estaba enfrente de Tlatelolco en Lerdo número 39. Cuando llegaban los inspectores nos chiflaba el patrón y córrele a esconderse entre los montones de viruta para que no nos vieran porque éramos niños, si no los multaban. Yo le ayudaba a los más viejos que estaban ahí, a los grandes, a recibir la madera de las timbradoras y de las sierras, era ayudante pero no me pagaban solo me dejaban dormir ahí y comer con unos centavos. Entré muy chico, yo creo que como a los 8 ó 9 años”. (Entrevista a Celestino, julio de 2018).

En tal condición, como cuenta Celestino, él representaba una fuerza de trabajo barata, casi gratuita, que lo expuso al trabajo precario desde el inicio de su trayectoria laboral --comenzada en su infancia--, pero que le permitió sobrevivir en la ciudad. Celestino menciona que continuó trabajando en la maderería, de ayudante y mandadero, incluso cuando entró a trabajar en el Metro a los 25 años. Sin embargo, eso no se tradujo en que Celestino percibiera su ingreso al Metro como una mejor condición laboral, al menos inicialmente:

Volvía cada tanto a visitar Huauchinango y me decían los vecinos ‘¿en qué trabajas primo por allá?’ ‘en el Metro’ ‘Uh pos ‘ta re bien’, ‘¡Bien jodido!’ les decía. Luego dormíamos varios en el andén a veces, yo me quedaba ahí porque no tenía a dónde llegar. Pues sí ¿no? es la verdad, de limpieza barriendo los vagones y los andenes, no nos iba tan bien, pero fue el trabajo que encontré” (Entrevista a Celestino, julio de 2018).

Aquí es interesante que sus vecinos posiblemente tradujeron que trabajar en el Metro significaba contar con un buen trabajo; sin embargo, Celestino responde que para los trabajadores

de limpieza era más bien “jodido”. Lo articula, más allá de las condiciones estrictamente laborales, con que una vez más dormía en su lugar de trabajo --pues no tenía casa-- y que ésta era una situación compartida con otros trabajadores de limpieza. Si bien en el caso de Celestino, la precariedad está presente desde su niñez, trabajar en el Metro no le permitió revertirla, al menos en ese momento que narra, más bien experimentó otras formas de precariedad ligadas a las condiciones laborales del trabajo de limpieza en el STC Metro.

De acuerdo a los testimonios recogidos por Amézquita (1980) tales condiciones tenían las siguientes características:<sup>20</sup> no existía un reglamento que regulara o especificara las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza, carecían de equipo de seguridad en el trabajo diario y no contaban con un organismo de representación o intermediación, pues estaban adscritos a sindicatos de protección<sup>21</sup>. Ante esto, y tomando en cuenta el proceso de insurgencia sindical de los trabajadores pertenecientes al STC, los trabajadores de limpieza buscaron mejorarlas iniciando un proceso de movilización de 1977 a 1983, bajo el lema “Limpieza unida jamás será vencida”, el cual trataré a continuación.

### **3. Precarización en el trabajo de limpieza.**

#### **1.5 Trabajadores de limpieza organizados por su basificación, 1977-1980.**

En 1977, los trabajadores de limpieza demandaron lo siguiente: ser reconocidos como trabajadores pertenecientes al STC, la regulación de sus condiciones laborales, el derecho a la libertad sindical

---

20 Operaban en aquél entonces cinco empresas de limpieza: “Limpiamac”, “Comatic”, “Lavatap”, “Servicios Unidos de Limpieza” y “Limpieza Mexicana” (Proceso, 1978).

21 Este término se refiere a sindicatos de membrete o simulados que cuentan con apoyo patronal, registro legal y cuya existencia habitualmente es desconocida para sus afiliados (Bensusán y Middlebrook, 2013: 57)

y su adscripción al STSTC. Los trabajadores del STC respondieron incorporando la demanda de basificación para los trabajadores de limpieza en el cuarto punto del pliego petitorio presentado en el Congreso General Ordinario, celebrado marzo de 1977 (López, 2018). Tal movimiento constituye el único intento de estos trabajadores por dejar de ser subcontratados y gozar de las mismas condiciones laborales del resto de los trabajadores. Considero que un factor determinante fue el contexto de movilización sindical y actividad política en el STC Metro y la existencia de una representación sindical que, aunque no era propia, les dio cobertura y sostén a estos trabajadores.

Celestino ilustra al respecto:

En aquella época había mayor cercanía de los de la limpieza con el sindicato del Metro... al grado [que] yo lo poquito que estudié lo estudié en el sindicato del Metro, aunque no fuera parte del sindicato, ahí estuve en la nocturna. Y es que antes el sindicato era más combativo y apoyaba mucho a la gente. Fue un tiempo de mucha unión” (Entrevista a Celestino, julio de 2018).

Celestino recuerda también “aquella ocasión en que intentamos ser parte del Metro” y explica, desde su experiencia, la manera en que los trabajadores de limpieza se organizaron:

Primero hubo una reunión de compañeros de limpieza y algunos por parte del Metro que nos apoyaban, los que nos empezamos a organizar éramos los de la línea 1<sup>22</sup>, el sindicato fue el que nos empezó a invitar [a reuniones]. Nosotros, los de limpieza, sacamos un delegado para representarnos en el sindicato para que fuera a hablar con la empresa y con el sindicato, a los dos lados y darnos la información. Había asambleas ahí en Balderas y discutíamos qué es lo que íbamos a obtener por andar volanteando, que si nos podían correr, dar de baja o si ya nos metíamos a trabajar en el Metro, entonces, muchos anduvimos volanteando y pegando pegotes en las ventanillas, en los trenes, en las estaciones, [los usuarios] nos preguntaban que cuál era el motivo y ya decíamos que queríamos pertenecer al Metro<sup>23</sup> (Entrevista a Celestino, julio de 2018)

A partir de lo que Celestino comparte, se deduce que fue el sindicato el que tomó la iniciativa de invitar a los trabajadores de limpieza a sus reuniones, y aunque es difícil apreciar

---

22 En ese momento abarcaba el trayecto de la estación Zaragoza a Tacubaya.

23 Podría suponerse que Celestino hace referencia al grupo de trabajadores de limpieza agrupados en la Asamblea General de Trabajadores de Limpieza en Lucha por Nuestra Base, la cual a su vez López (2001) menciona en su tesis, denunciaba el despido de trabajadores que sucedería unos meses después. Otra de las acciones registradas por este grupo fue la marcha realizada el 26 de marzo de 1977 que partió de la Glorieta Insurgentes hacia las instalaciones de la FSTSE. Sin embargo, la audiencia con los directivos les fue negada.

cómo inició el proceso de organización. Queda claro la existencia de un vínculo entre trabajadores de limpieza y sindicato, pues, aunque no formaban parte de éste en términos normativos, en la práctica participaron activamente y contaron con representación en su seno. Este acontecimiento contrasta Iranzo y Richter (2012, 54) señalan que la coexistencia de trabajadores subcontractados y contratados directos tiende a la descolectivización y merma las posibilidades de encontrar intereses comunes. Sin embargo, contrario a lo anterior y aunque sucedió de manera coyuntural, el movimiento por la basificación de los trabajadores de limpieza del STC articuló y tejió el vínculo del colectivo de trabajadores mediante la identificación de demandas comunes.

De acuerdo con Celestino, el proceso de organización de los trabajadores se expresó también en movilizaciones hacia el Zócalo, volanteos en los andenes del Metro, asambleas en diferentes estaciones, mítines en oficinas del STC, entre otros. En septiembre de 1977 el STC negó la demanda de basificación y, a cambio, ofreció como alternativa terminar el contrato con las demás empresas y aglutinar a los trabajadores en una sola --igualmente externalizada--, llamada “Servicios Metropolitanos de Limpieza”. Los trabajadores rechazaron la propuesta: argumentaron que el Reglamento del STC no preveía ni regulaba la modalidad de subcontratación, y que como su tarea era de carácter permanente y necesaria, debían ser reconocidos como personal de base o de confianza, pero con pertenencia al STC (Pérez 1978).

Tras el rechazo a la alternativa que planteó el STC, las presiones sobre los trabajadores tomaron tintes represivos: 25 trabajadores de limpieza fueron despedidos, y el Sindicato Nacional de Empleados de Mantenimiento y Aseo de Edificios en General --el sindicato de protección vinculado a una de las empresas de limpieza-- impulsó una campaña para señalar a los trabajadores de limpieza como “holgazanes” (López 2018). El movimiento de los trabajadores de limpieza por su basificación se extendió tres años más, hasta 1980. Sin embargo, las presiones sobre el

movimiento se endurecieron, sumando 36 despidos y algunos encarcelamientos (Proceso 1978).

Finalmente, el movimiento se desgastó, Celestino, lo recuerda de esta manera:

Luego quizá la gente ya se fastidió y se fue, unos por un lado y otros por otro y ya no estábamos como antes, unidos, y se deshizo. Cada quien agarró por su lado, ni nos avisaron ni nada, dejamos las reuniones, como vimos que no había soluciones para nada pues ya cada quien se fue por su lado. Nos seguían diciendo en el sindicato “ustedes hagan la lucha lo mejor que puedan ya si entran directamente al Metro ya fue ganancia, y si no pues se quedan igual”, y hasta la fecha, mire. (Entrevista a Celestino, julio de 2018).

Como señala Celestino, y regresando a las demandas presentadas en el pliego petitorio de 1977<sup>24</sup>, la demanda de basificación de trabajadores de limpieza rebasó los límites del marco de negociación sobre el que ambas partes, sindicato y empresa, podían tener capacidad de acuerdo. Fue la única negada y constituyó el elemento central del prolongado conflicto (Proceso 1978). Entre los trabajadores de limpieza, los rumores que corrían entre pasillos sobre la razón por la que les habían negado la base estaba asociada a que contratar a los trabajadores implicaba un gasto extra. Celestino recuerda que “decían que el comedor no se iba a dar abasto, pues muchos ponían de pretexto que había mucha gente en el Metro y más nosotros, no iba a alcanzar para todos”. La negativa que anunció el director del STC coincidió con una de las razones estratégicas que ha impulsado la proliferación del fenómeno de la subcontratación, y que a su vez está relacionada con situaciones de precariedad laboral. El director aludió que la externalización del servicio de limpieza permitía ahorro presupuestal a la empresa, y argumentó que otorgar base a los trabajadores implicaría egresos extras por 21 millones de pesos anuales (Proceso 1978)<sup>25</sup>.

---

24 Las cuales eran: I. Ajuste al salario en un 25%. II. Aumento al vale de despensa alimenticia. III. Establecimiento de una tienda de consumo para los trabajadores. IV. Base para los trabajadores de limpieza. V. Inclusión de los acuerdos pactados antes, al cuerpo del RCG. (López 2018).

25 En respuesta, los trabajadores en conjunto con algunos funcionarios de la empresa elaboraron un estudio que mostraba que otorgar la base a los trabajadores de limpieza con un salario de \$3,192.00 pesos implicaba un gasto anual de \$43,523,184 pesos. Esto resultaba un ahorro de \$2,322,753 de pesos frente a los \$45,845,937 de pesos que costaban los contratos con las empresas de limpieza (Proceso 1978). Cabe señalar tal estudio únicamente consideraba la suma de salarios, y no preveía los gastos administrativos y de gestión de contratación.

La falta e imprecisión de las fuentes impide conocer cuáles fueron los términos en que acabó el conflicto laboral. Es decir, si bien no se logró la base y el reconocimiento como trabajadores del STC, ¿es posible que esta movilización de los trabajadores de limpieza y su organización hayan de algún modo mejorado sus condiciones laborales? Algunos de los testimonios recogidos parecen indicar que, resultado o no de la movilización y dentro de una situación de precariedad, los trabajadores de limpieza contaron con prestaciones mínimas hasta inicios de la década de 1980. En el siguiente y último apartado de este capítulo, analizaré el proceso que agudizó la precarización en las condiciones laborales del trabajo de limpieza.

### **1.6 Acentuación de la precariedad en las condiciones de trabajo.**

En aquel entonces tuvimos algunas prestaciones: dos uniformes al año, zapatos. También, mejoras en el salario y aumentos, cobrábamos semanalmente el sueldo mínimo, ganábamos \$70 pesos a la semana, pero luego logré ganar \$200 pesos. También estuvimos asegurado con el Seguro Social, nos daban vacaciones, préstamos de la misma raya que nos descontaban mensualmente (...) sabíamos en dónde estaban las oficinas de las empresas, la mía de “Limpieza Mexicana” estaba ahí en la Narvarte por el metro Etiopía, uno se iba a reportar diario a la empresa ahí nos contrataban, nos recibían los hijos o achichincles del patrón que tenía de confianza (Entrevista con Celestino, julio de 2018).

Yo ya había trabajado antes en el Metro, hace como 30 o 35 años, tenía como 20 años y duré poco, pero en ese entonces había una empresa que sí daba todas las prestaciones, nos daba lo que es: prima dominical, seguro, dos veces uniforme al año con equipo, botas y todo. Era una que se llamaba “Limpcorp”, no me acuerdo, yo creo que se fue al quiebre esa empresa no sé si por todas las prestaciones que daba que no le redituaba, no sé. Ya luego vinieron más empresas y ya nada (Entrevista a cabo Graciela, junio de 2018).

Es difícil afirmar si tales prestaciones fueron obtenidas por los trabajadores como resultado de la lucha por su basificación o si ya contaban con ellas desde antes de la movilización, lo que sí se puede constatar es que estas prestaciones laborales que enuncian Celestino y Graciela actualmente no existen. Bajo el régimen de subcontratación, el trabajo de limpieza ha tenido signos de precariedad desde el inicio: se observaron en la inseguridad en el empleo, la baja remuneración salarial, la ausencia de reglamentación y la carencia de representación sindical. Pero si comparamos

la situación laboral de origen con la del presente, resulta evidente que se ha tendido hacia la precarización. La precariedad contiene una dimensión histórica y, en ese sentido, las situaciones laborales precarias, lejos de estar dadas, pasan por un proceso que tiende gradualmente a la “degradación y pérdida, de extensión y prolongación de la ‘falta’ originaria” (Julián 2014, 158). De modo que, al indagar sobre la historia del trabajo de limpieza en el Metro --mediante los análisis de los trabajadores y sobre cómo a través del tiempo ha cambiado su trabajo, la relación con sus patrones y los derechos a los que accedían-- se pueden ubicar situaciones parteaguas que han implicado mayores pérdidas en seguridad, certidumbre y protección en el trabajo.

Mientras conversamos en las escaleras de la estación Oceanía acerca de cómo era antes y como es ahora el trabajo, Celestino (entrevista en julio de 2018) --quien, al tener 48 años de su vida trabajando en la limpieza del Metro, es un informante clave para analizar este proceso--, señala: “me aseguraron el día 4 de septiembre del 79, el mero día que entré a trabajar, me fui a dar de alta y me puse a cotizar y así es que estoy pensionado (...) ahora no dan seguro de nada ¡ya todo se perdió!”. Apunta hacia otra trabajadora mayor de limpieza que se encuentra al otro lado del andén: “Aquí esta señora no está pensionada, ni nada, ya no hay esas posibilidades en el Metro como antes sí hubo”, comenta.

Esta degradación no ha sucedido espontáneamente. Corresponde a procesos que aluden a cambios en las relaciones laborales que van más allá de lo local, relacionados con lo que Harvey (1990) ha analizado como reestructuraciones en la producción capitalista, y sobre los cuales actores implicados como empresas de limpieza y STC tuvieron injerencia, pues tomaron decisiones que afectaron la vida y seguridad laboral de los trabajadores de limpieza. Las que Graciela y Celestino señalan sucedieron a la par del desplazamiento de las empresas que dieron el servicio de limpieza desde el inicio de operaciones del Metro y la llegada de nuevas empresas que al parecer eran contratadas por periodos más cortos, Celestino ubica este momento a fin de la década de 1980:

Por ahí de finales de los ochentas e inicio de noventas me acuerdo que comenzó a cambiar, esa empresa [“Limpieza Mexicana”], se acabó su contrato y ya no regresó. Yo hice 1,200 cotizaciones en el Seguro Social por esa empresa. Cuando se fue, fue un desastre por el motivo de que no sabíamos qué empresa iba a venir, qué empresa iba a entrar. No íbamos a las oficinas, pero nos iban a ver a las estaciones los empresarios que entraban, hacían su recorrido para vernos y nos preguntaban “¿se queda o se va?” “no pues me quedo”. Me quedé con “Limpieza y papel”, “Paster” y con varias, pero no me salí de trabajar, entró “Lincor” y varias empresas que no recuerdo los nombres y yo me quedaba. En aquel tiempo que las empresas entraron nos dijeron que nos iban a dar lo mismo que “Limpieza Mexicana” pero ya no fue así, empezó a cambiar todo que nos quedamos sin prestaciones, ya ahora tengo cuatro años con este uniforme... ahora las empresas son más agarradas que antes (Entrevista a Celestino, julio de 2018).

Este cambio en las empresas contratistas implicó para Celestino que dejó de cotizar y estar activo en el sistema de seguridad social a pesar de seguir haciendo el mismo trabajo en el mismo lugar y, además, define como un “desastre” la incertidumbre sobre si iba a mantener su trabajo y para qué empresa iba a trabajar. Lo que refleja que las nuevas empresas replantearon la relación con los trabajadores. Si bien anteriormente los trabajadores sabían con precisión quién era el patrón, por cuánto tiempo lo iba a ser --de acuerdo a la duración del contrato-- e, incluso, dónde estaban las oficinas, a partir de finales de la década de 1980 las empresas permanecían menos tiempo y estaban menos involucradas con éstos, la relación laboral se hizo más frágil y difusa.

Ahora bien, resulta complicado averiguar con certeza por qué la o las empresas anteriores, después de 20 años de estar en el STC Metro, fueron desplazadas. Pero es posible enmarcar tal cambio en procesos más amplios de transformaciones y reestructuración del trabajo en México, y también en la configuración al interior de las relaciones laborales en el STC. En primera instancia, en México desde la década de 1970 se pueden enunciar un conjunto de medidas aplicadas con distintos ritmos acordes a la reestructuración económica neoliberal, las cuales se acentuaron significativamente en la década de 1990, a través de cambios sustanciales en los mercados de trabajo urbanos. Por ejemplo, se amplió el sector terciario y aumentó la presencia de los micronegocios o negocios a pequeña escala; a la par, se redujo la cifra de trabajadores en grandes establecimientos (García y Oliveira 2001) .

En la década de 1990 los sectores empresariales público y privado vieron una mayor desintegración de las estructuras empresariales internas rígidas y la fragmentación de los procesos productivos, como consecuencia de la externalización y la subcontratación de parte de sus procesos productivos y servicios. Esto sucedió a diversos ritmos, e inicialmente se aplicó sobre actividades básicas como el servicio de la limpieza, que fue uno de los que se externalizó de manera general (Herord y Aguiar 2006). Ello trajo consigo una mayor demanda de proveedores y significó el auge de empresas de limpieza, así como el aumento de empleos para realizar esta labor (Muñoz 2007, Abbasian y Hellgren 2012, Said 2013).

Tomando en cuenta que el trabajo de limpieza se ha caracterizado de manera inherente como un empleo mal pagado (Ollus 2016), hay que agregar también que su externalización puso en marcha arreglos flexibles de contratación entre las empresas de limpieza y las empresas empleadoras, y que esto devino en consecuencias sobre los trabajadores. Así, la experiencia de externalización de este servicio en México en la década de 1990 sucedió en un terreno legislativo caracterizado por la falta de regulación de la subcontratación, de modo que estas empresas obtuvieron contratos mediante mecanismos poco claros, que evitaban trabas legales tanto a las empresas como a los empleadores. Y al mismo tiempo dificultó el prestar atención respecto a su manera de operar y a las relaciones laborales con los trabajadores (Muñoz 2007, Said 2013).

En ese sentido, tanto en México como a nivel global, cuando el trabajo de limpieza pasó a ser un servicio subcontratado, la nula regulación permitió un mayor deterioro en las condiciones de trabajo y una menor estabilidad laboral de sus trabajadores. Estos deterioros se sumaron a la situación anterior a este cambio, en la cual el servicio de limpieza ya implicaba condiciones duras de trabajo y bajos salarios (Öhrling 2014, Ollus 2016). Desde esta perspectiva, Tomic, Trumper y Dattwyler (2006) han afirmado que el sector de los trabajadores de limpieza es uno de los que ha sufrido de manera más significativa las consecuencias de la reestructuración laboral.

Considero que la ola de externalización del servicio de limpieza de la década de 1990 y la proliferación de empresas especializadas en este servicio afectó también las relaciones laborales en el servicio de limpieza en el Metro. A medida que las nuevas empresas establecieron relaciones laborales más flexibles, les permitió abaratar sus costos, y con ello el precio del servicio de limpieza. Al representar una opción más barata para el STC, las nuevas empresas expulsaron del mercado a aquellas más tradicionales. Por ejemplo, “Limpieza mexicana” que aún ofrecía seguridad social y relaciones de trabajo un poco más estables, aunque no debamos subestimar la precariedad que les caracterizaba. Sin embargo, bajo un lente un poco más enfocado al interior del STC, se puede apreciar cómo un proceso interno implicó la reconfiguración política y sindical en el Metro y tuvo consecuencias sobre las relaciones productivas y la vida laboral, incluida la de los trabajadores del servicio de limpieza. Esto último pues permitió la instalación de nuevas empresas de limpieza más flexibles y con relaciones laborales aún más desprotegidas.

En las décadas de 1980 y 1990 el sindicalismo en México --incluso en el STC-- experimentó cambios significativos, pues ante un periodo de crisis económica y la puesta en práctica del modelo neoliberal, el Estado vio necesario poner un alto definitivo a la ola de insurgencia sindical. A través de mecanismos represivos o de negociación, como la creación de alianzas o del “Nuevo sindicalismo”, el objetivo consistió en contener la oposición y lograr que amplios sectores de trabajadores cedieran ante la reestructuración productiva. Para ello, el Estado promovió que los sindicatos oficiales volvieran a tomar el control sindical en aquellos espacios laborales donde habían perdido dominio, y así evitar insurrecciones sindicales similares a la experimentada en el STC durante la década de 1970 (Bouzas, Evaristo y Vega 2015, 151; De la Garza 1998,).

En el STSTC, sindicato de los trabajadores del STC, este proceso sucedió a través del “charrazo”, que tuvo lugar en 1983: el grupo de líderes sindicales incondicionales a la empresa, al partido oficial y al Estado, retomaron el monopolio de la representación sindical, mientras que la

oposición --que acompañó a los trabajadores de limpieza durante su lucha por basificación--, perdió control sobre el sindicato y con ello su poder de negociación sobre las condiciones laborales. De acuerdo con López (2018), esto implicó que los derechos laborales de los trabajadores del Metro pasaron a ser usados con fines clientelares por parte del sindicato, para así mantener el control sobre los trabajadores y evitar rebeliones o intentos de organización (López 2018, 246).

Para situar lo que sucedió en el trabajo de limpieza a raíz del poder adquirido por el sindicalismo “charro” y su repercusión sobre los servicios subcontratados, lo que cuentan Jaime, quien ocupó el puesto director del STC, y Adrián, quien se desempeña en la Coordinación de Servicios Generales es relevante:

Cuando el Metro empezó en los años sesenta había un sindicalismo democrático y en algún momento lo desplazaron (...) hubo un “charrazo”. Entonces entraron éstos con muchas fuerza y tenían mucha fuerza en muchas cosas, digamos en empresas de limpieza, empresas que surten uniformes, zapatos, medicina, todas esas cosas las controló el sindicato, así muchas cosas empezaron a cambiar para los trabajadores de limpieza (Entrevista a Jaime, septiembre 2018).

Y Adrián precisa:

Con el charrazo se fueron las empresas de siempre y llegaron las nuevas que hacían y deshacían como querían porque tenían el visto bueno del sindicato, ellos les dieron mucha entrada a estas empresas y fueron más cínicos con los trabajadores, bajó mucho su nivel ya sin las pocas prestaciones que antes tuvieron (Entrevista a Adrián, agosto de 2018).

Ambos testimonios coinciden que el giro político al interior del STC, con el cual el grupo sindical afín a la empresa adquirió mayor poder y control sobre los procesos de subcontratación, tuvieron efectos negativos sobre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza. También coinciden en que, sobre una situación de trabajo ya precaria en sí, se sumaron otras más. Lo que se observa en el caso de subcontratación del servicio de limpieza en el Metro, es que la empresa STC apostó por la externalización de un servicio y que esta apuesta le permitió tomar distancia y soltar su responsabilidad patronal en la relación laboral con quienes la realizan. Sin embargo, este

desprendimiento no fue total, ya que los procesos políticos, las decisiones y los cambios estructurales internos que inmiscuyen al STC y al sindicato afectaron de manera drástica las condiciones y las relaciones de trabajo del servicio de limpieza y, por ende, de quienes la realizan.

Si bien la información disponible complica el estudio del proceso histórico de precarización en el trabajo de limpieza del STC, sobre todo en la década de 1990 a la fecha, es posible analizar a las empresas de limpieza que operan en el presente. A partir del trabajo de campo, realizado de junio a septiembre de 2018, puedo mostrar que en la precarización del trabajo de limpieza continuaron actuando el STC, empresas y sindicato, pero a la vez se observa que esta relación ha adquirido nuevas características que se traducen en una mayor ilegibilidad por parte de los trabajadores de limpieza respecto a la figura patronal y a la relación laboral en la que están inmersos.

### **1.7 Empresas de limpieza en el presente, desdibujamiento de la figura patronal.**

Las empresas contratadas para realizar el servicio de limpieza, presentes durante el periodo de junio a septiembre de 2018, eran “Tecnolimpieza Ecotec”, “Consorcio Multigreen” y “Reisco Operadora de Servicios”. Estas empresas adquirieron los contratos con el STC Metro, ya sea mediante adjudicaciones directas o como resultado de concursos de licitación promovidos por la Gerencia de Adquisiciones y Contratación de Servicios, que se sustentan jurídicamente en la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal (LADF) publicada en 1998. Es bajo este procedimiento que los organismos públicos ponen en práctica la subcontratación de éste y otros servicios.

**Tabla 4: Empresas de limpieza en el periodo junio -septiembre de 2018 en el STC Metro.**

<b>Empresa</b>	<b>Líneas de Metro</b>
Tecnolimpieza Ecotec, S.A. de C.V.	2, 6, 7, 8,9
Consortio Multigreen, S.A. de C.V.	A, 12
Reisco Operadora de Servicios, S.A. de C.V.	1, 3, 4, 5, B

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida en trabajo de campo.

Durante el trabajo de campo me resultó imposible entrevistar a la figura patronal con la que los trabajadores de limpieza establecen la relación laboral. Logré contactar a coordinadores, que son una especie de gerentes contratados por las empresas de limpieza, quienes afirmaron no tener contacto con sus jefes y desconocer dónde están ubicadas las oficinas. De igual manera, los administrativos del STC en la Coordinación de Normatividad y Contratación de Servicios expusieron que no cuentan o no tienen permitido dar a conocer información al respecto. En el uniforme que portan los trabajadores de una de éstas empresas, aparece un teléfono local de la Ciudad de México, al que llamé en múltiples ocasiones sin nunca tener respuesta<sup>26</sup>. No obstante, consulté documentos contractuales que me permitió consultar un trabajador administrador de la Coordinación de Servicios Generales del STC, en los cuales figuraban los domicilios de las empresas de limpieza. Me trasladé a estos supuestos domicilios: una de las direcciones pertenecía a una casa particular y otra a una lavandería, mientras que la tercera refería a un domicilio en Iguala, Guerrero<sup>27</sup>.

---

26 Asimismo, la información disponible a la consulta pública presenta trabas ya que mediante el Acceso a la Información Pública solicité a la Subgerencia de Estudios Legales e Información Pública Unidad de Transparencia del STC Metro la documentación de propuestas económicas y administrativas de las empresas de limpieza y los contratos efectuados en el último semestre de 2018. La respuesta recibida fue positiva, sin embargo, argumentaba que el acceso sólo era posible mediante copias fotostáticas de estos documentos que sumaban más de 17,000 páginas y tenía un costo de \$9,971.36 pesos, los cuales al representar más de tres cuartas partes de mi ingreso mensual no está en condiciones de pagar, de modo que si bien la información estaba disponible el costo para acceder a ella implica una limitante.

27 La información más precisa y que señala a una de las empresas que operan en el Metro, fue a través de la consultar las investigaciones de Muñoz (2007) y Said (2013), únicos autores localizados que han tratado de investigar a estas

Mi desconocimiento acerca de las empresas y la imposibilidad de establecer contacto con ellas también están presente entre los trabajadores de limpieza, quienes desconocen para quién trabajan. La figura que suple al patrón es el cabo: se trata de un superior inmediato que comúnmente surge de entre los mismos trabajadores, y que su función es organizar el día a día en el trabajo de limpieza y vigilar que los trabajadores cumplan con sus labores. Esta situación de desconocimiento, en voz de cuatro de trabajadores, se expresa de la siguiente manera:

Nadie sabemos quiénes son los patrones aquí ni los dueños, y si saben no nos dicen ¿para qué nos van a estar diciendo? Una vez fuimos a donde nos dijeron que estaban allá por el estadio Azteca porque nos faltó [dinero] en la quincena, no era la dirección, no estaba nadie. (Entrevista a Hilaria, junio de 2018).

Antes aquí había otras empresas que yo creo que son las mismas pero revolcadas porque no sirven para nada y cambian de nombre a cada rato, es para teparle el ojo al macho y para defender a las empresas. No sabemos, solo la jefa habla con ellos, ella solamente sabe, a nosotros ni nos los mencionan. (Entrevista a Lucio, junio de 2018)<sup>28</sup>.

¡No aquí qué! No conocemos nada, no sabe uno ni donde viven esos cabrones, y los jefes de estación pues aquí están, son como los patrones, yo creo que los dueños son gente del Metro pero no nos dicen. (Entrevista a Omar, junio de 2018).

Se aprecia en estos testimonios el profundo desconocimiento respecto a la figura patronal de las empresas de limpieza. Partiendo de que, en esencia, existe una relación de control entre el trabajador y el patrón, el desdibujamiento de la figura patronal trae consigo la implementación de otras formas de control. Aunque no se sabe exactamente para quién se trabaja, se sabe que se tiene que cumplir con el trabajo, en este caso, quienes vigilan el cumplimiento son los cabos. Considero

---

empresas desde trabajos académicos. Además, hay disponibles reportajes periodísticos, los cuales principalmente se avocan a denunciar las irregularidades, formas de corrupción y prácticas monopólicas en dependencias de gobierno por parte de las empresas de limpieza, mismas que tienen contratos con el STC y entre otras (Barranco 2017, Castillejos 2014, Jiménez 2017, Pineda 2018). Este conjunto de información define a grandes rasgos dos características acerca de una de éstas: es una empresa familiar perteneciente a un líder sindical de la CTM y cuentan con múltiples empresas prestadoras de servicios a dependencias gubernamentales. Su operación es a través de vínculos en forma de acuerdos y alianzas con funcionarios de gobierno para obtener licitaciones y renovar sus contratos.

28 Lo que Lucio supone alude a una práctica que Muñoz (2007, 163) documentó como común de las empresas de limpieza, la cual consiste en cambiar cada determinado tiempo su razón social con el fin de evadir auditorías y obligaciones fiscales. Sin embargo, tal suposición no ha sido confirmada en esta investigación debido a las limitaciones para averiguarlo.

que el desibujamiento de la figura patronal, está íntimamente ligado al régimen de subcontratación, en tanto que se trata de un trabajador que está día a día en un espacio laboral de una empresa –el STC-- de la que no forma parte, y por otro lado no guarda ninguna relación más allá de la formal con la empresa que lo contrata. Esta situación, en el trabajo de limpieza del Metro, permite a ambas empresas desentenderse de la relación con los trabajadores, lo cual puede comprenderse como uno de los beneficios de la flexibilidad y la subcontratación.

Esclarecer la figura patronal de las empresas de limpieza remite a lo que Huber (2005) señala acerca de que las instituciones que ejercen prácticas irregulares tienden a mantenerse encubiertas y a discreción. Ello elude también la observación directa del investigador, de modo que se recurrió a actores clave como fuente de información. De acuerdo con Adrián (entrevista agosto 2018), estas empresas pertenecen a grupos cercanos al STC. Agrega que esto es común, pues quienes “entran como trabajadores es porque tu tío, papá o amigo ya trabaja aquí, porque es casi imposible que vengas de la calle y dejes tu currículum y te contraten sólo así” Observa que las empresas del servicio de limpieza funcionan de manera similar:

A estas empresas ya las conocen por eso es que les dan contratos ¿Por qué le voy a dar a este nuevo? si tengo aquí mi ‘familia Metro’ que le llaman, mejor le doy a este que ya sabe lo que se les pide, que ya lo tiene y que ya lo conozco (...) No sé quiénes son los dueños, esa información no se da a conocer ni a nosotros, de hecho en los contratos aparecen prestanombres, se cuidan mucho pero es gente cercana (Entrevista a Adrián, agosto 2018).

Lo que explica Adrián remite a lo que Jaime, quien ocupó el puesto más alto dentro de la estructura del STC, al haber sido director, compartió en entrevista:

Saber quienes son los dueños de las empresas es muy complicado, desgraciadamente lo único que te puedo decir es que el gobierno desde hace muchos años empezó con contrataciones irregulares, todo lo que se llama *outsourcing* (...) y si no conocemos las empresas es un lío, te metiste en una bronca. Todas las empresas de limpieza en mi opinión es que son empresas de explotación que se basan fundamentalmente en que (los trabajadores) no tienen derechos y la contratación de los servicios de esos trabajadores se consigue por medio de licitaciones chuecas. Entonces es muy evidente que los que están contratando también piensan en construir empresas para luego contratarlos ellos, que en mi opinión es caso del Metro, del sindicato (...) de pronto alguien decide: “para qué contratamos empresas, nosotros las creamos, y entonces les pagamos nosotros y le cobramos a la empresa del Metro el servicio de limpieza” (...) Porque los procesos de licitación de los trabajadores del Metro desde hace muchos años los controla el sindicato, es un sindicato fuerte (...) yo no lo puedo demostrar hoy pero es lo que pienso (...) Yo creo que hay una cosa del sindicato como tal y que todas esas empresas están ligadas o son parte de. Y todos ganan: la empresa gana porque paga menos, sale barato el servicio, otros ganan porque los que ganan el concurso tienen a los trabajadores muy jodidos, y los únicos que pierden son los trabajadores y ese es un asunto tradicional, muy cabrón (...) todo eso está permitido y es un asunto muy brutal. (Entrevista a Jaime, septiembre 2018).

Este testimonio me parece significativo pues exhibe a grupos o actores del sindicato del STC, como los patrones de los trabajadores de limpieza. Ello sugiere que existen irregularidades y conflictos de intereses presentes, que operan en las formas de subcontratación en el STC Metro en los niveles más altos y de manera tan compleja, que obstaculizan la posibilidad de desentramarlos. Por estos motivos, documentar lo anterior supera los objetivos de esta investigación. Sin embargo, a partir de tales señalamientos, lo que puede observarse es que la externalización del servicio de limpieza en el STC, además de traducirse en la reducción de costos y la eliminación de la responsabilidad patronal, probablemente devengue también en beneficios de tipo mercantil. Lo cual se convierte en una fuente de negocio para algunos integrantes y grupos sindicales que, a través del poder adquirido y de alianzas, crearon empresas propias y fueron proveedores, de manera continua y casi asegurada, de servicios al interior del Metro.

Las empresas de servicio de limpieza que aquí analizo se benefician de la casi nula regulación en torno a la subcontratación por parte del Estado (Said 2013) y de la alta demanda de esta figura por parte de empresas privadas y públicas –especialmente las públicas--, que en la década de 1980 y 1990 experimentaron la externalización creciente de servicios y de actividades

productivas. Muestra de ello es que actualmente los principales contratistas de estas empresas son el gobierno federal y de la Ciudad de México (Muñoz 2007). En el caso aquí estudiado llama la atención que sean las empresas ligadas al Estado las que comenzaron a implementar --y continúan alentado-- las prácticas de subcontratación y externalización. Como Adrián y Jaime hacen mención, al parecer es la propia institución sindical o integrantes de ésta, a través del poder adquirido, que las reproducen, en una arena de relaciones poco claras que remiten a formas de alianzas políticas y económicas entre STC y sindicato<sup>29</sup>. Si bien está fuera de los límites de esta investigación ahondar en ello, sugiero que en este entramado puede persistir lo que Novick (2001) ha señalado como “sindicalismo de negocios”, en el cual los sindicatos dan un giro a su función de representación, y funcionan más bien como empresas que brindan servicios a sus representados. La diferencia en el caso del Metro, de acuerdo con los entrevistados, reside en que el cliente es la empresa STC, y que grupos o individuos ligados al sindicato se vuelven patrones. De tal entramado surgen formas de trabajo con condiciones laborales de precariedad, que si bien, ha sido una condición inherente al trabajo de limpieza (Ollus 2016), las condiciones que a continuación expondré muestran el proceso actual y cómo los trabajadores las interpretan.

A partir de este recorrido histórico he buscado destacar que, para comprender la precariedad laboral a través del caso del trabajo de limpieza en el Metro, no basta con aludir a un contexto amplio en el que el trabajo atravesó cambios estructurales dirigidos hacia la flexibilización de las

---

29 En el caso que aquí atañe cabe tener en cuenta la externalización en el STC fue un hecho desde el inicio de la empresa, se puede observar cómo bajo un contexto hacia la flexibilización se produjeron cambios en las formas de subcontratación ya existentes que tendieron a una situación de trabajo que multiplicó y profundizó la precariedad existente en las condiciones laborales. En el STC Metro las empresas de limpieza inicialmente contratadas fueron desplazadas por otras que se volvieron más ilegibles para los trabajadores y a la par redujeron las prestaciones y protecciones sociales. En segunda instancia, el STC al tratarse de una empresa estatal es un ejemplo de cómo el Estado, figura considerada garante y mediadora entre los intereses del capital y el trabajo, pasó a permitir e instalar tales formas de empleo desreguladas, desprotegidas y más inseguras que acompañan a la subcontratación (Castel 2010), a través de empresas que además, como expondré en las siguientes páginas de este apartado, operan con múltiples irregularidades e informalidades a pesar de contar con registros legales y un contrato establecido con el STC.

relaciones laborales. Limitarse a ello corre el peligro de suponer que la precariedad laboral es resultado natural del curso de las determinaciones económicas, cuando se trata en realidad de un proceso que ha sido construido, se reproduce y actualiza. Además, en esa producción han participado sujetos concretos, que han tomado decisiones ya sea para alentar el desmantelamiento de las protecciones y la seguridad laboral, o para resistirlo: la empresa STC, el sindicato, las empresas mismas de limpieza y los trabajadores de limpieza.

Los trabajadores ejercen su capacidad de agencia para revertir los procesos de precarización. En el caso de los trabajadores de limpieza del Metro, esta resistencia se cristalizó en el movimiento organizado de basificación, alentado por un ambiente de insurgencia sindical, que demandó su integración a la planta del STC. Buscaban la seguridad de que, al dejar de ser subcontratados y ser reconocidos como trabajadores del Metro, mejorarían sus condiciones laborales y de vida. En un contexto de reconfiguración laboral, que aceleró la externalización de las actividades productivas como el servicio de limpieza, esta resistencia se fue erosionando y a la par fueron desmanteladas las mínimas garantías laborales que tenían los trabajadores de limpieza. El producto de estos procesos se observa en las condiciones precarias que caracterizan el trabajo de limpieza actualmente y aunado a ello, también se observa que la composición principal de la fuerza de trabajo que lo realiza ha cambiado: ya no son trabajadores jóvenes migrantes, sino trabajadores mayores, lo cual analizaré en el siguiente capítulo.

## **Capítulo II**

### **Trabajador Mayor y Condiciones Laborales en el Trabajo de Limpieza del STC Metro**

En este capítulo parto de como en un contexto de reestructuración neoliberal de la organización del trabajo que reconfiguró el mercado laboral se amplió el espectro de trabajadores precarios (Harvey 1990, Castel 2010) y observo la figura del trabajador mayor como parte del precariado (Standing 2011). El objetivo consiste en analizar cómo los trabajadores mayores interpretan sus condiciones laborales y cómo actores que representan a mandos superiores, como los cabos y jefes de estación del Metro, explican la contratación y presencia del trabajador mayor en este empleo.

#### **2.1 Aproximación al trabajador mayor en el precariado.**

En cada una de las 195 estaciones del Metro hay trabajadores de limpieza, desperdigados unos de los otros; realizan su quehacer de manera individual y en solitario, excepto durante la hora de descanso y en la fila de espera para firmar su asistencia diaria, afuera de la puerta de la permanencia, oficina y bodega, de limpieza. Estos dos momentos se encuentran al margen de la jornada de trabajo y fuera de la vigilancia y de los órdenes de los cabos. Como tal, propician encuentros e interacciones que forman parte del día a día de los trabajadores. Ahí platican de diversos temas, ya sea del trabajo en el Metro o de su vida fuera de éste: la familia, el barrio, sus vivencias anteriores, lo que hacen en su día de descanso, sus gastos y los precios, etcétera. Uno de esos días, mientras me encontraba conversando con los trabajadores en la fila de espera de la

estación de Tacuba<sup>30</sup> llegó Pilar, de 65 años de edad, saludando a sus compañeros con un “¡Ya llegó la ruca (...) ya llegó a miss... la miserable!... ¿si no? o no estaría aquí?”. Se oyeron risas. Después Manolo, de 67 años de edad, y Omar, de 80 años, comenzaron a platicar sobre cómo se saludaban cuando eran jóvenes:

Manolo: “¡Quiúbole Güey!”, antes era decir “el mano” o “carnal”.

Omar: De donde soy yo y mis papás es puro “primo” o “primo hermano”.

Manolo: Un patrón que tuve para todo “mano” o “manito”, ya luego le empezaron a decir “el Manito”.

Omar: Ya después fue “ñero”, puro “ñero”, así le digo a la Pilar “quiúbole ñera” o “qué pasó padre”, “qué pasó madre”. (Conversación con Manolo y Omar, junio de 2018).

Las alusiones a la edad y los recuerdos son constantes en las conversaciones entre estos trabajadores. De acuerdo con las observaciones de campo, la fuerza de trabajo dedicada al servicio de limpieza en el Metro está compuesta principalmente por trabajadores mayores: en su mayoría son hombres y mujeres que superan los 60 años de edad. Al observar las filas que esperan el arranque del turno de limpieza, se aprecian grupos de personas mayores que se distinguen por tener el pelo blanco o gris, arrugas en el rostro y en las manos, o dentaduras dañadas; también por caminar con dificultad, encorvados o arrastrando los pies. Unos cuantos cargan consigo bastones, que sirven a su vez como bancos plegables sobre los que se sientan mientras esperan, y cargan bolsas de plástico o mochila en mano, donde guardan su uniforme o su comida para la hora del descanso.

Desde un punto de vista teórico y global, con la reestructuración del mercado de trabajo flexible se acentúa la diferenciación entre un núcleo de trabajadores con mayores privilegios y una periferia de trabajadores de trabajadores precarios (Harvey 1990, 173). Según esta perspectiva, la segmentación del mercado laboral creó un núcleo de trabajadores que salieron beneficiados de las

---

30 Hago referencia a esta estación en especial porque ahí se presentaron condiciones que me permitieron hablar y realizar entrevistas a grupos de trabajadores, en cambio en otras líneas y estaciones de Metro el contacto fue más bien con trabajadores individuales.

relaciones productivas flexibles, pues ocupan empleos de tiempo completo y permanentes, y tienen mayor seguridad laboral, acceso a pensión y posibilidad de jubilación, etcétera. Alrededor de este núcleo se encuentra la periferia --que tiende a expandirse--, conformada por dos subgrupos de trabajadores: el primero incluye a trabajadores de tiempo completo, de menor cualificación, quienes rotan de empleo a empleo y tienen pocas posibilidades de contar con uno duradero que les brinde seguridad laboral. En el segundo subgrupo de trabajadores periféricos, Harvey (1990) identifica a los trabajadores de medio tiempo que no poseen cualidades especiales, los trabajadores temporales o con contrato de tiempo definido, y los subcontratados, quienes cuentan con posibilidades todavía más escasas de tener seguridad laboral y derechos como trabajadores (Harvey 1990, 174-175).

Si bien resulta determinista suponer que actualmente la totalidad de los trabajos flexibles son precarios o que todos los trabajadores están desprotegidos. Dos de las dimensiones básicas de la lógica del libre mercado apelan a que “todo el mundo trabaje, pero bajo las condiciones más precarias y desprotegidas posibles” (Castel 2014, 21), y a disponer de una fuerza de trabajo disponible que sea reclutada, despedida fácilmente, y sin costos (Harvey 1990, 175). El mercado laboral del trabajo de limpieza reúne las condiciones anteriores: los estudios disponibles, que principalmente fueron realizados en Europa y Estados Unidos, enfatizan en la precariedad inherente y persistente que caracteriza al trabajo de limpieza, y recalcan que, en las economías de estos países, la limpieza es un trabajo altamente feminizado y etnizado (Abbasian y Hellgren 2012, Bezuidenhout y Fakier 2006, Catarino y Oso 2000, Herord y Aguiar 2006, Lebeer y Martínez 2012, Recio y Godino 2011, Zlolski 1998).

La feminización del trabajo de limpieza se explica por la división sexual y la reproducción de los roles de género en el trabajo, ya que en el ámbito doméstico esta labor se ha atribuido al dominio de las mujeres, y en el mercado laboral se suele asumir por “naturaleza” como un trabajo

propio de mujeres. Los estudios citados muestran que el trabajo de limpieza comúnmente implica formas de contratación flexible, y se organiza en jornadas laborales de tiempo parcial. Por tanto, demanda una fuerza de trabajo adaptable, como la que representan las mujeres que dividen su tiempo y capacidad de trabajo entre proveer recursos económicos al grupo familiar y realizar jornadas de trabajo dentro del hogar, en actividades de cuidado y reproducción (Abbasian y Hellgreen 2012, Herod y Aguiar 2006, Lebeer y Martínez 2012).

Por otro lado, en cuanto a la etnitización del trabajo de limpieza, se observa una dependencia creciente de las empresas de limpieza hacia la fuerza de trabajo de mujeres y hombres no blancos, principalmente migrantes indocumentados (Ollus 2016, Zlozniski 1998). Éstos representan una fuerza de trabajo barata y necesitada de empleo y, por lo tanto, permite abaratar costos, evadir los derechos laborales y las protecciones sindicales (Zlozniski 1998). Por otra parte, al ser un trabajo flexible, se convierte en una de las pocas posibilidades de empleo de fácil acceso para los migrantes (Ollus 2016). Tal fue la situación en el trabajo de limpieza del Metro a inicio de sus operaciones, pues como expuse en el primer capítulo, en la década de 1970 la fuerza de trabajo estuvo constituida principalmente por hombres jóvenes recién migrados a la ciudad (Amézquita 1980). Dicho lo anterior, el rasgo que distingue actualmente a los trabajadores de limpieza del Metro de la Ciudad de México es su edad mayor, por lo que considero que forman parte de los trabajadores periféricos a los que refiere Harvey (1990) y conforman una fuerza laboral absorbida en un empleo precarizado (Cano 2007).

Para Standing (2011) los trabajadores mayores forman parte del precariado e incluso representan una fuerza de trabajo impulsora en su crecimiento. Esta categoría parte de la necesidad de analizar la estructura actual del mercado laboral en un contexto de la reestructuración de éste hacia un mercado flexible y abierto. Desde su perspectiva, las nociones clásicas de “clase trabajadora” o “proletariado” son abarcadoras y homogéneas. Por lo tanto no permiten apreciar las

distinciones entre los diversos grupos de trabajadores, especialmente entre aquellos que establecen relaciones flexibles en el trabajo. Para Standing (2011) el precariado refleja relaciones de clase particulares y se enfrenta a circunstancias distintas a aquellos trabajadores insertos en relaciones productivas vinculadas al trabajo “clásico” (Castel 2010). Estas relaciones son comprendidas por Standing (2011) en tres dimensiones: en términos productivos, de distribución y con relación al Estado.

Las relaciones de producción que caracterizan el precariado incluyen la inserción en un empleo inseguro e inestable, con contratos a corto plazo y, habitualmente, en regímenes de subcontratación. En términos de distribución, el precariado se ilustra por un salario bajo y principalmente monetario, ya que no comprende el acceso a los derechos laborales alcanzados a lo largo del siglo XX, como la seguridad social o cualquier otro beneficio regulado por las leyes laborales. Finalmente, en cuanto a su relación con el Estado, Standing (2014) observa que el precariado no solo pierde derechos laborales, sino que sus derechos sociales, culturales y políticos también se vuelven más débiles (Standing 2014, 8-10). En una aproximación inicial sobre el caso de los trabajadores mayores del Metro, analizaré en el siguiente apartado cómo sus condiciones laborales reflejan su inscripción en el precariado y la manera en que los trabajadores las experimentan.

## **2.2 Condiciones laborales de los trabajadores mayores de limpieza del Metro.**

Al tratar las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza del STC, concuerdo con Castillo y Prieto (1983) en que lo esencial “no estará en señalar con precisión las dimensiones que las constituyen, sino en señalar la *perspectiva relacional* [cursivas de los autores]” de modo que “las condiciones de trabajo son todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de

su incidencia en las personas que trabajan”. Considerando que el “grado de importancia y significación vendrá dado por la importancia y el significado que se dé en el hombre-persona que trabaja a los diversos aspectos que le constituyen” (Castillo y Prieto 1983, 121).

Planteado lo anterior, las condiciones laborales del trabajo de limpieza que expongo refieren a aquellas que las y los trabajadores enunciaron continuamente y de manera incisiva a lo largo del periodo del trabajo de campo. Por ejemplo, el primer día de campo en la estación Tacuba, después de presentarme y exponer mi interés ante el grupo de trabajadores de limpieza del turno vespertino de la línea 2 que esperaba el inicio de su jornada laboral, fueron éstos quienes marcaron la pauta y prontamente comenzaron a exponer las condiciones bajo las cuales laboran: “anótale ahí [en el diario de campo] que aquí hay puros abusos, salarios pobres, nada de prestaciones, no vacaciones, no nada...”, me indicó Pilar, de 65 años de edad. A continuación, trataré cuatro aspectos mencionados por los trabajadores: salario, seguridad laboral, contrato y ausencia de representación a partir de cómo son resentidos por éstos y cómo llegan a resistirlas. Cabe señalar que estos elementos señalados por los trabajadores, están en consonancia con los indicadores operativos de precariedad elaborados por autores como Rodgers (1989) y Cano (2007) los cuales giran en torno a: la inseguridad en el trabajo, que refiere a la falta de garantías de la continuidad de la relación laboral y que se presenta en forma de empleo temporal, contratos de prueba o limitados; el salario percibido, que alude a ingresos mínimos e insuficientes; la degradación de las condiciones laborales que despliega la jornada laboral alrededor de la organización del trabajo, condiciones de salud laboral y la representación sindical; y finalmente, la protección social, referente a las prestaciones recibidas y la protección que brinda el trabajo para acceder a seguridad social, jubilación, servicios médicos (Cano 2007).

### *Salarios bajos e inestables.*

El salario que pagan las tres empresas de limpieza que operan en el Metro corresponde a \$2,800.00 al mes, más un bono por puntualidad de \$200.00 pesos. En total, \$3,000.00 pesos que se pagan a través de tarjeta de débito o un cheque<sup>31</sup>. Lucio, de 87 años, Pilar, de 65 años, expresaron:

A mí este salario no me alcanza porque con esta cantidad [de dinero] no podemos comer bien, estamos mal pagados y mal comidos (...) aquí si hay trabajo pero no hay dinero, solo nos dan para nuestros pasajes. (Entrevista a Lucio, junio de 2018).

El salario que me dan aquí en el Metro es para mis chuchulucos, se me va en los pasajes y en algo de comida porque nadie vive con esta cantidad. (Conversación informal con Pilar, junio de 2018).

El salario de \$3,000.00 pesos está \$313.86 pesos por encima del salario mínimo (SM), que en 2018 fue de \$88.36 pesos diarios y \$2686.14 pesos mensuales, y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT) el SM se considera la retribución suficiente para “satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos” (LFT, 25). Sin embargo, a partir de lo que los trabajadores comparten se aprecia que en los hechos éste no alcanza para cubrir de manera íntegra ni siquiera sus gastos más básicos que aseguran su reproducción, de modo que podría sugerirse que tal precariedad salarial (Cano 2007) se encuentra institucionalizada y es permitida por el Estado.

Por ejemplo, el hogar integrado por Omar, de 80 años, su esposa Rosa y su nieta ingresa cada mes \$3,000.00 de su salario como trabajador de limpieza y otros \$2,200.00 como parte de su jubilación como conductor de tráiler. Con este ingreso, el hogar gasta \$2000.00 pesos mensuales en la renta de un departamento, equivalente al 66% de su salario, más \$550.00 pesos en servicios básicos. Tras pagar estos gastos fijos, le quedan \$2650.00 pesos para el mes, una tercera parte

---

31 Los trabajadores no saben la razón; los cabos comentan que el pago en cheque es la modalidad inicial cuando un trabajador entra y posteriormente lo pasan al pago de nómina a través de tarjeta de débito.

menos del valor de la Canasta Alimentaria Recomendable (CAR)<sup>32</sup>. El caso de Omar no es la excepción: durante las entrevistas con los demás trabajadores mayores, refieren que el salario que reciben se traduce en vivir al día con el gasto sumamente ajustado. Los trabajadores de limpieza no se quedan cruzados de brazos: hacen maniobras para hacerlo rendir, limitan su acceso a recursos básicos, evitan gastar dinero por más mínima que sea la cantidad y buscan siempre los precios más bajos. Mientras algunos, como Hilaria y Pilar, ingenian maneras de complementar sus salarios mediante favores a las boleteras y recogiendo latas de aluminio o bien, como Matilde, Hilaria y Lucio, inscribiéndose en programas sociales de gobierno.

Que el salario de los trabajadores de limpieza sea bajo no constituye en sí una particularidad, ya que esta actividad se ha distinguido intrínsecamente por ser mal pagada (Houseman 2001, Ollus 2016). Sin embargo, en el trabajo de limpieza en el Metro esta condición se agrava con la externalización del servicio: en la lógica de la subcontratación, la reducción de costos constituye una práctica estructural (Abbasian y Hellgren 2012) que beneficia a la empresa contratante; para la empresa contratada, dicha reducción no implica una pérdida de ganancias, ya que la traslada a los trabajadores. Es “una espiral de reducción de costos” (Munar y Lebeer 2005, 11, en Lebeer y Martínez 2012), que en el caso del Metro se observa claramente en el documento de “Contratación del Servicio Integral de Limpieza Profesional” (CSILP) (2016). Incluye que, en el proceso de licitación, el criterio determinante del otorgamiento del contrato es el menor costo posible del servicio. Para ello, el STC selecciona las empresas que competirán a través de “rondas”, cuyo objetivo consiste en que éstas oferten una propuesta cada vez más barata, e incluso menor a la que presentaron en su propuesta económica inicial. Al finalizar, el STC emite un dictamen

---

32 Esta CAR se basa en el cálculo utilizado por el Centro de Análisis Multidisciplinario (2018). Fue diseñada por el Dr. Abelardo Ávila Curiel del Instituto Nacional de Nutrición “Salvador Subirán”, la integran cuarenta alimentos, para la ingesta diaria de una familia de cuatro integrantes (2 adultos y 2 jóvenes). No se consideran gastos en salud, vivienda, vestido y calzado, educación.

definitivo en el que reconoce “la propuesta más ventajosa” según “aquellas propuestas que tengan el costo más bajo de turno-hombre, cabo y supervisor” (STC 2016, 27).

En el momento de comparar, con un cálculo aproximado, los montos resultantes del contrato que la empresa de limpieza ganadora obtiene con la suma de los sueldos de los trabajadores, observamos que la diferencia es sumamente amplia. De acuerdo con el Informe de Auditoría Interna de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México, en 2018, el monto total de los contratos que el STC otorgó a las tres empresas ganadoras fue de \$325.00 millones de pesos, por un periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 diciembre. El contrato de la empresa Multigreen se elevó a \$40,771,365.14 de pesos; el de Reisco a \$95,156,683.41 de pesos; y el de Tecnolimpieza Ecotec sumó \$189,071,951.45 pesos.

Consideremos únicamente el caso de Ecotec, que tiene a su cargo las líneas 2, 6, 7, 8 y 9 del Metro. De acuerdo con la información, el CSILP (2016) incluye 1,141 turnos-hombre diarios en estas estaciones, por lo que al mes son 34,230 turnos hombre, lo que en salarios suma \$3,423,000.00 pesos. En doce meses el costo para cubrir tales turnos asciende a \$41 millones 076 mil pesos, lo que representa 21.72% del monto total del contrato que obtuvo la empresa. Si bien se desconocen los costos del material de limpieza y los gastos administrativos, el resultado del cálculo muestra que las ganancias de las empresas son exorbitantes en comparación con los salarios que ofrecen, de tal modo que el criterio de abaratar costos, se traduce para los trabajadores en un mayor grado de explotación laboral.

Además, cuando hablan de su salario, los trabajadores exponen tres situaciones que se suman al ingreso bajo y que hacen que éste y el trabajo mismo sean inestables: la fecha de pago incierta, las reducciones sistemáticas y el “trabajo de puerta”. Celestino, de 74 años de edad, expone el primer punto:

Dicen que nos pagan el sueldo el día 5 y el día 20 cobramos, yo cobro en los bancos, no firmo nada, por eso traigo mi tarjeta (...) vamos a activar al cajero y pones un número en tu mente, te da tu raya. Pero ahorita no nos han pagado, eso es lo que debemos saber con el cabo, el día que nos depositan, nos avisan: “ya hay dinero, ya córrele al banco”. (Entrevista a Celestino, julio de 2018).

Para Celestino es impreciso saber cuándo llega su quincena, por ello está al pendiente cargando su tarjeta de débito. Esta incertidumbre es una preocupación común y un tema de conversación recurrente entre los trabajadores que entrevisté, pues es habitual que el pago de su salario se retrase de tres hasta cinco días: “¿sabes si ya depositaron?” pregunta Emilio, de 78 años de edad, al llegar con sus compañeros. “No he ido [al banco] pero traigo la tarjeta, en el descanso voy”, le dice Omar, de 80 años de edad. Probablemente tal situación no sería un problema mayor si los salarios fueran más elevados. Sin embargo, ante un salario que impone vivir al día, el retraso aumenta el riesgo de quedarse sin dinero.

La segunda situación en torno al salario es que resulta común que la empresa lo pague incompleto, ya sea con rebajas de \$30.00, \$50.00 o \$80.00 pesos que son inexplicables para los trabajadores, o bien con disminuciones de \$380.00 pesos, a causa de faltas laborales<sup>33</sup>. Así, los trabajadores de limpieza llegan a recibir salarios mensuales de \$2620.00 pesos, e incluso menos. Por ejemplo, Lucio, uno de los días que estábamos conversando, me comenta que fue al cajero y se dio cuenta que su quincena estaba recortada casi a la mitad del salario que le correspondía:

---

33 Incluso esta rebaja salarial no es clara, la cifra presentada es la mencionada por la mayoría de los trabajadores entrevistados, pero otros mencionan rebajas de \$400.00 o \$300.00 pesos. Se supone que tener una falta reduce \$100.00 pesos, que es el salario diario, más \$200 pesos del bono de puntualidad, y las siguientes faltas únicamente reducen \$100.00 pesos.

Me faltó dinero y ahorita fui a reclamar [con el cabo] “jefa ¿por qué está nomás esto?”, me salió \$747.00 pesos ¿usted cree que me va a alcanzar con \$700.00 pesos? estamos muertos aquí de pago. Falté dos días, pero ellos [cabos] tuvieron la culpa de que no me dieron trabajo, me dijeron “no hay lugar, ya vete” ¡yo vine! pero da coraje que digan esas cosas. Se hace el esfuerzo de venir y para no alcanzar trabajo... Así es la movida de nosotros, si alcanzamos sí y si no “no alcanzaron, váyanse a su casa” ¡Hágame el favor! ¿está bien lo que hacen?... ¡híjole! Estamos torcidos, ¡torcidos!” (Entrevista a Lucio, junio de 2018).

Lo que Lucio expone aquí corresponde a una situación particular que los trabajadores de la línea 2 del Metro experimentan, y que permaneció durante el periodo de trabajo de campo: se trata del “trabajo de puerta”, lo cual según los trabajadores es producto de la sobrecontratación de personal de limpieza y de la falta de organización por parte de los cabos para distribuir el trabajo. Esto ha generado una segmentación entre los trabajadores de limpieza “con base” --con estación de trabajo asignada-- y los de “cubre”, quienes no cuentan con un lugar asegurado en el trabajo diario, a menos que cubran a quienes falten. La consecuencia es una falta de control sobre su trabajo, ya que los trabajadores de “cubre” llegan a la permanencia con tres horas de anticipación sin tener la seguridad de alcanzar trabajo. De no lograrlo, la empresa lo toma como falta laboral, y les descuenta \$380.00 pesos del salario.

Estas tres situaciones en torno al salario, de acuerdo a lo que observé y escuché durante el trabajo de campo en voz de los trabajadores, les afectan en varios sentidos más allá de lo meramente económico. Por ejemplo, generan situaciones de contingencia e incertidumbre ante “el temor a no saber lo que pasará mañana” (Mancini 2017, 12)<sup>34</sup>. En la experiencia de Lucio, su antigüedad laboral de diez años en la limpieza del Metro resultó irrelevante, pues no le ofreció seguridad laboral cuando repentinamente lo pasaron como trabajador de “cubre”. El hecho de no tener control sobre su trabajo se expresó en impotencia y enojo, ya que aun haciendo “el esfuerzo de venir” a

---

<sup>34</sup> Mancini (2017) analiza el riesgo y la incertidumbre experimentada en el trabajo, a través de los cursos de vida de trabajadores de tres generaciones. Observa cómo lo asumen y la multiplicidad de respuestas. Sostiene que, en el nuevo contexto social del trabajo, la incertidumbre es un componente esencial en la cultura laboral, junto con la individualización del trabajador y la discontinuidad de la carrera.

diario a trabajar --pero a causa de faltas laborales que él no decidió--, esa quincena recibió únicamente \$747.00 pesos. Tal incertidumbre implicó no saber cómo sobrellevar los siguientes días “¿usted cree que me va a alcanzar con \$700.00 pesos?” y, en lugar de que su salario fuera un alivio, provocó en Lucio una preocupación ante la cual no contó con una posible solución. El caso de Lucio no es una excepción pues también lo experimentan los demás trabajadores, ya que como mencioné, las reducciones en el salario son una práctica sistemática. Un ejemplo final lo muestra Martina, de 67 años, junto con Matilde, de 81 años de edad, haciendo cuentas en la hora de su descanso sobre cómo van a organizar su salario ante una posible disminución a causa de una falta al trabajo:

Si me sale de menos va a ser una semana [sin dinero], mira, le voy a decir al de la renta que se la debo sino se va a descompletar todo. O si no, no prendo la tele o ya apago el gas ¿O le digo a mi hermano si me ayuda? No sé, (...) para ellos [la empresa de limpieza] \$380 pesos no son nada, a mí me viene a fregar toda (Entrevista con Martina, junio de 2018).

Y Matilde, agrega:

Pues sí porque [ganamos] \$1500, nos descuentan \$200 y no lo reponen y nos dicen que fue el banco, no es cierto ¿qué sucede realmente? Eso es lo que yo me pregunto, ¿quién se queda con ese dinero? (...) a mí si un peso me descuentan es el que me hace falta para comprar el kilo de tortillas. (Entrevista a Matilde, junio de 2018)

Los trabajadores carecen de instancias e interlocución en su trabajo para cuestionar las disminuciones a su salario, ya que en el momento de preguntar o demandar por qué se presentan las rebajas, no obtienen respuesta<sup>35</sup>. Si partimos de que el salario --en lo que Castel (1995) nombró la “condición proletaria”, remitiendo a inicios de las sociedades industriales--, alude a una retribución que permitía únicamente la subsistencia del trabajador, la situación salarial que viven actualmente los trabajadores de limpieza del Metro muestra que ésta es aún más precaria que

---

35 Otro caso fue el que cuenta Manolo, comenta que le pidió a un compañero cambiarle el día de descanso porque tenía que ir a una cita médica, pero se lo tomaron como falta y le restaron su salario. Cuando fue a preguntar, la respuesta fue evasiva pues le dijo el cabo “para la otra te llega”, no fue así.

aquella, ya que sus salarios bajos e inestables los sitúan en una condición en la que ni la subsistencia está asegurada. La afirmación de Pilar “nadie vive con esta cantidad” alude a una condición de salario precario que termina mermando la autonomía de los trabajadores y que agrava, en última instancia, su dignidad personal: ellos se ven forzados a aceptar salarios que nadie quiere porque son invivibles. Comentan los trabajadores entrevistados que, ya que para muchos que recién entran el trabajo de limpieza en el Metro es un trabajo de tránsito debido a las condiciones laborales degradadas, pues lo abandonan antes de llegar a la quincena.

#### *Ausencia de seguridad social.*

En términos de protecciones sociales, los trabajadores mayores exponen que su trabajo no brinda acceso al sistema público de seguridad social. Esta es una condición laboral que afecta a los trabajadores de manera diferente y desigual, pues del grupo de 16 trabajadores entrevistados, siete de ellos están afiliados al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS): Jacinto, Ramón, Omar, Manolo y Abraham, mediante su desempeño como trabajadores en fábricas. Pilar es derechohabiente a través del trabajo de su marido en Petróleos Mexicanos (Pemex), y Celestino lo obtuvo mediante su trabajo de limpieza en el Metro con una de las anteriores compañías. Diez trabajadores de limpieza no tienen seguridad social. Este grupo es más numeroso y resalta que está conformado por todas las mujeres entrevistadas: Martina, Hilaria, Matilde y María Elena --a excepción de Pilar--, quienes tuvieron una trayectoria de trabajo por cuenta propia. En este grupo desprotegido también se encuentran Olmo, Lucio, Emilio, Gabriel y Martín, quienes se desempeñaron como artesanos en oficios por cuenta propia, comerciantes y uno de ellos, Olmo, como trabajador del hogar.

Cuando describen sus condiciones laborales en el trabajo de limpieza en el Metro, los trabajadores mayores señalan constantemente la carencia del acceso a la seguridad laboral. En su

señalamiento subyace que interiorizaron profundamente “el derecho a tener derechos” (Castel 2010, 49), y asumieron que el trabajo asalariado era el medio para obtenerlos. Esto está presente tanto entre quienes ya cuentan con seguridad social por sus antiguos trabajos, pero también entre aquellos que no la tienen y para quienes este trabajo es una experiencia particular como trabajadores asalariados. Esto se aprecia a través de Hilaria, de 86 años de edad:

En ningún trabajo he tenido contrato ni seguro ni pensión y todo ahora está muy cambiado y ya no es como antes, pero yo toda mi vida ha sido así. Como yo toda mi vida he trabajado yo lo veo igual, así sea que todo mundo lo sabemos que no es justo lo que hacen [las empresas de limpieza] con nosotros, pero ¿qué podemos hacer? (Entrevista a Hilaria, junio de 2018).

El hecho de nunca haber accedido a derechos laborales no resta, como menciona Hilaria, resentir como una injusticia esta privación en su trabajo actual, sobre todo porque están insertos en un empleo que supuestamente está enmarcado en el mercado de trabajo formal y debería proveerlos. Los trabajadores de limpieza lo comprenden como una arbitrariedad por parte de las empresas de limpieza. Estas empresas suelen no ser claras al respecto: mientras unos trabajadores entrevistados comentan que, en el momento de ser contratados, los cabos les afirmaron que iban a contar con seguridad social, otros aseguran que no. La conversación grupal con Lucio, Martín y Abraham, muestra esta ambigüedad:

Lucio: [cuando me contrataron] me atreví de preguntar y hasta la fecha, 11 años voy para este trabajo, [me acuerdo que] les dije “¿hay seguro?” “no” “¿prestaciones?” “tampoco” menos esos, nada. Ya era libre la raya para mí nada más.

Martín: Pero yo me acuerdo, nos dijeron que sí nos iban a dar seguro y no nos dieron nada... más seguro nos van a chingar jajaja.

Abraham: Jajaja sí nos vinieron a chin... es que no qué, son empresas chafas contratadas, así que nomás ¿cómo te dijera? Nomás, o sea ellos ponen, ahora sí cómo te dijera la voluntad de ellos es nomás darnos un trabajo y darnos una feria pero no, no nos dan ni una prestación ni nada. (Entrevista a Lucio, Martín y Abraham, junio de 2018).

Lo que expone Abraham hace alusión a la relación entre el régimen de subcontratación y el desmantelamiento de derechos laborales. Dentro del trabajo subcontratado, la evasión de la

seguridad social para los trabajadores suele ser una práctica común, como una vía que permite abaratar la fuerza de trabajo mediante el ahorro de los costos que implica el pago de cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (Bensusan 2007). Sin embargo, el documento de Contratación del Servicio Integral de Limpieza Profesional (2016) del STC Metro establece que uno de los requisitos que deben cumplir las empresas de limpieza para obtener la licitación del servicio consiste en presentar la “opinión positiva de cumplimiento de obligaciones Obrero Patronales ante IMSS” (STC 2016, 12). Además de comprobar que los trabajadores de limpieza contratados gozan de prestaciones sociales de Ley (STC 2016). Incluso, se puede observar que los trabajadores de limpieza entrevistados portan sobre su camisola del uniforme una credencial, en la que aparece inscrito un número de afiliación al IMSS. Además, a través de documentos del STC mostrados por Adrián --informante y trabajador del STC--, se observan registros donde aparecen listas de números de los empleados de limpieza con el respectivo número de seguridad social.

Sin embargo la consulta al Informe de Auditoría Interna de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México en 2018, muestra que ninguno de los números de seguridad social que portan los trabajadores, específicamente el de 165 credenciales de trabajadores de limpieza, aparece en las “Cédulas de Determinación de Cuotas” del IMSS (Informe de Auditoría Interna 2018). Se supone que las empresas de limpieza deberían cumplir con este requisito, pero en los hechos no sucede, realmente no están dados de alta como trabajadores con derecho a seguridad social. El acceso negado a la seguridad social constituye un aspecto relevante en el proceso de precarización del trabajo de limpieza del STC Metro, que contrasta con la forma de subcontratación que aplicó durante la década de 1970 y 1980, cuando los trabajadores contaban con seguridad social. Esto expone el desmantelamiento de derechos laborales que, al parecer, obedece a la lógica de las empresas de limpieza de abaratar la fuerza de trabajo mediante la evasión del pago de cuotas

obrero patronales (Bensusan 2007). También se aprecia que esta escisión aún no constituye un proceso acabado, pues la Ley Federal del Trabajo vigente continúa determinando el cumplimiento de tales protecciones sociales, de modo --como se aprecia en los requisitos de concurso de licitación del STC-- que las empresas de limpieza privan a trabajadores del derecho a la seguridad social mediante irregularidades, que al parecer cuentan con la omisión y permisividad del STC. Ahondar en estas irregularidades excede los objetivos de la investigación, por lo que me limitaré a analizar de qué manera el hecho de no contar con seguridad social afecta a los trabajadores mayores de limpieza, especialmente a aquéllos que sus trabajos previos tampoco les brindaron este derecho laboral.

Lo que se observa es que la principal afectación está relacionada con el acceso a servicios de salud. A lo largo del trabajo de campo, observé que comúnmente varios de los trabajadores mayores que entrevisté estaban enfermos: con tos, gripa, dolores de espalda, de articulaciones, malestar en el estómago. Pero también con padecimientos crónicos como cataratas en los ojos y otras afectaciones en la vista, diabetes, presión alta, de modo que atender su salud constituye una de sus necesidades básicas. Si bien, como mencioné, siete de ellos cuentan con acceso de servicios de salud públicos como recurso logrado en sus trayectorias laborales, la mayoría no cuenta con este recurso. De modo que, ante una situación de enfermedad, los trabajadores mayores comentan que acuden generalmente al servicio médico que suministran algunas farmacias o al servicio público del Seguro Popular. Esto muestra cómo con el desmantelamiento de los derechos sociales y seguridad asociada al trabajo, el acceso de los trabajadores a la atención médica ha sido redefinido hacia servicios médicos privados o servicios públicos de salud, lo que para los trabajadores mayores, se traduce en una atención deficiente y carencia de medicamentos.

Además, no contar con seguridad social también afecta a los trabajadores cuando sufren algún accidente laboral en el trabajo de limpieza del Metro. Por ejemplo, durante el trabajo de

campo, Martina de 68 años de edad, sufrió una caída en las escaleras de la estación Zapata y en los días posteriores comentó que había perdido la vista en su ojo derecho, ella lo relacionaba con la caída. Si bien expuso la situación al cabo de limpieza, comenta que éste la evadió, es decir, la empresa no asumió una responsabilidad o atención ante un accidente laboral.

El derecho a la seguridad social, constituido como un derecho protector de los trabajadores permitió acceso a recursos médicos para su autosuficiencia en caso de accidente o enfermedad (Castel 2010), lo cual en la lógica del trabajo precario y subcontratado este derecho está anulado. Como sucede en el caso del trabajo de limpieza en el Metro, tal anulación está ligada al ahorro de costos de cuotas obrero patronales por parte de las empresas. Las consecuencias de ello, se observan en detrimento de la integridad física y salud de los trabajadores, así como en la proliferación de riesgos laborales ante los cuales éstos se ven forzados a enfrentarlos individualmente, pero a la vez carecen de recursos para ello. A estas condiciones se añade la modalidad de contratación, como expondré a continuación.

#### *Contratos temporales y descolectivización.*

En lo que refiere a las formas de contratación de las empresas de limpieza, en el diario de campo, registré ejemplos de cómo sucede el procedimiento de contratación. Tal fue el caso de Carmen, una mujer mayor de aproximadamente 65 o 70 años de edad, su contratación sucedió en la oficina de permanencia de la estación Hospital General. La cabo recibió la papelería solicitada a Carmen: acta de nacimiento, Clave Única de Registro de Población (CURP) y dos fotografías infantiles, y le indicó que regresara pasado mañana para iniciar a trabajar. Carmen insistió en empezar de una vez pues mencionaba que ya venía lista y le urgía el trabajo. Ante su insistencia, la cabo le encargó a otra trabajadora darle un bote de basura, escoba, recogedor y la camisa gris con naranja del

uniforme. Carmen se la puso y dijo: “me queda muy grande”. “Es la única que hay”, respondió la cabo. Sin más preámbulo, Carmen comenzó a barrer las escaleras de la estación del Metro.

Lo anterior muestra la forma de contratación de las empresas de limpieza en el Metro: se lleva a cabo de forma verbal y los trabajadores no firman un contrato laboral. Sin embargo, los trabajadores entrevistados afirman que sí existe un contrato de trabajo que es renovado cada seis meses ya que en sus credenciales aparece una vigencia contractual por dicho periodo y cuando ésta se cumple, los cabos vuelven a pedirles los requisitos de contratación, para los trabajadores esta práctica está relacionada con la imposibilidad de hacer antigüedad laboral y la incertidumbre de no saber si tienen seguro su trabajo. En términos históricos, el contrato colectivo en la sociedad salarial significó un fortalecimiento para los trabajadores, porque les permitió pasar de ser un individuo aislado frente a su empleador a estar inscritos en colectivos: sindicales, contratos, regulaciones, etcétera (Castel 2010). En esta colectivización radicó la posibilidad para los trabajadores de conseguir mejoras a sus condiciones laborales y de establecer estatutos que progresivamente se rodearon de regulaciones garantizadas en leyes, las cuales reconocían derechos laborales y protecciones sociales, que los aseguraban ante la desventaja frente al capital (Castel 2010, 67). Esto contrasta con lo que expone Matilde, de 81 años de edad:

Yo soy siempre de las que no se dejan, voy con los jefes de estación y voy y los pongo campeones, y voy y les digo “aquí no nos dan contrato ¿por qué?” no pues que ellos no saben nada. Les pregunto que qué empresa es y dónde está el contrato, y no lo vemos, no firmamos nada de nada. Tan fácil es entrar aquí como es que lo corren a uno (...) Cuando me contrataron fue verbalmente, te dicen “tengo el turno fulano, te vas a tal parte, vaya y dígame a fulana que te dé el material” (Entrevista a Matilde, julio de 2018).

A partir de lo que relata Matilde, se observa que la relación contractual en la que los trabajadores mayores de limpieza están inscritos –bajo una forma apalabrada e individual-- refuerza el proceso de precarización y desmantelamiento de las protecciones laborales en la medida que merma la fuerza colectiva de los trabajadores para resistirlas. La consecuencia, como se observa

con Matilde, deriva en que los trabajadores se enfrentan individualmente al STC Metro o a las empresas de limpieza en el momento de cuestionar o demandar sus derechos, y de pedir mejoras a las condiciones laborales.

Asimismo, el hecho de que se trate de un contrato por tiempo definido genera inseguridad en el trabajo, pues no se cuenta con la garantía de la continuidad de la relación laboral, y su renovación queda en manos y decisión de las empresas de limpieza (Cano 2007), como precisa nuevamente Matilde, “tan fácil es entrar aquí como es que lo corren a uno”. Al respecto, indica Omar que algunos de los trabajadores de limpieza llevan 17 años, 10 años, 18 años, etcétera trabajando en la limpieza del Metro, y no cuentan con ningún respaldo por sus años trabajados: “Se muere usted y no nos dan ni un quinto”, refiere. Finalmente, el desconocimiento de los trabajadores acerca de las cláusulas específicas del contrato escrito que rige su trabajo da pie al abuso patronal en torno a las reducciones salariales y a la ausencia de seguridad social, como observamos en los apartados anteriores.

Tales características contractuales hacen de la relación laboral en el trabajo de limpieza del Metro una relación flexible, en tanto que deja a un lado los reglamentos y otros procedimientos formales del trabajo (Sennett 2000, 9). Bajo estas condiciones, las empresas adquieren mayor libertad para actuar de acuerdo a sus ritmos y necesidades productivas, pues contratan y despiden personal con facilidad, sin asumir su responsabilidad patronal o evadiendo las regulaciones laborales. Al mismo tiempo, se le exige al trabajador ajustarse, según las circunstancias, a estas necesidades (Castel 2010). Se trata de una relación laboral lábil, pues el hecho de no establecer un contrato definido, hace que los trabajadores desconozcan bajo qué reglas trabajan, lo cual los posiciona y desventaja al momento de demandar o defender sus derechos laborales.

Los entramados irregulares que las empresas de limpieza ponen en práctica en torno a la seguridad social, que traté en el apartado anterior, también se observan en el contrato y a la

afiliación sindical de los trabajadores: a pesar de que afirman no estar sindicalizados, en sus recibos mensuales de pago aparece una disminución de 2% por “cuota sindical”. Al consultar la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, se observa que al menos dos de las empresas que actualmente operan en el STC sí cuentan con un Contrato Colectivo de Trabajo y registro sindical. En Reisco, por ejemplo, los trabajadores están afiliados a la “Asociación Sindical de Obreros y Empleados del Mantenimiento, Conservación, Limpieza, Seguridad y Servicios en General Similares y Conexos de la República Mexicana”, que registra únicamente a 25 trabajadores. Cabe señalar que el Secretario General de dicha asociación es líder de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y, además, es dueño de la misma empresa. Ecotec registra a 132 trabajadores afiliados al “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Actividad Comercial y sus Derivados, Agentes de Comercio, Vendedores, Viajeros, Propagandistas e Impulsores de Ventas de la República Mexicana” que también forma parte de la CTM, mientras que al consultar la empresa Multigreen no aparecen contratos.

A partir de lo que exponen los trabajadores de limpieza y de lo anterior, se observa que las empresas de limpieza del Metro recurren a la instalación de sindicatos fantasma y contratos de protección patronal “cuya existencia puede ser desconocida para los afiliados de base, pero que están registrados legalmente con el apoyo de la patronal, como medio para evitar la formación de organizaciones obreras más responsables (..) [y] cuyo principal objetivo es defender las prerrogativas de la gerencia en cada centro de trabajo y mantener al nivel mínimo de la ley las condiciones de trabajo” (Bensusán y Middlebrook 2013, 47-48). Muñoz (2007) muestra que lo anterior constituye una práctica recurrente de las empresas de limpieza que operan en la Ciudad de México para obtener contratos con mayor facilidad y al margen de la regulación laboral. Incluso expone a los “sindicatos” aquí mencionados, junto con otros que se suman a la lista. Ello sucede con la complicidad de las dependencias públicas, pues pasan de largo tales prácticas y continúan

entregando licitaciones, ya sea por concurso o por adjudicación directa (Muñoz 2007, 151)<sup>36</sup>. Ante este conjunto con condiciones laborales e irregularidades en las prácticas de las empresas, que no pasan desapercibidas por los trabajadores, éstos generan respuestas. Así también, los contratantes directos, los cabos, junto con otros actores del Metro como los jefes de estación, están al tanto de la precariedad laboral persistente en el trabajo de limpieza y de que la mayoría de los trabajadores son personas mayores. Lo cual expondré a continuación.

*Discursos ocultos de los trabajadores mayores y discursos de los cabos sobre la presencia de éstos en el trabajo de limpieza.*

Los trabajadores mayores consideran que las condiciones en las que trabajan son injustas y las perciben como un abuso por parte de las empresas de limpieza y del STC Metro. Si bien no han generado formas de reclamo o demandas colectivas dirigidas a los superiores --como los cabos y jefes de estación--, expresan su rechazo a las condiciones laborales mediante formas de resistencia más discretas, o discursos ocultos (Scott 1990). Durante el trabajo de campo observé, por ejemplo, casos individuales de ausentismo. El ser cambiado de estación sin previo aviso es habitual; molesta a los trabajadores, exhibe la falta de control sobre su trabajo, y es motivo común de queja entre ellos. Sin embargo, en una ocasión Martina expresó haber faltado al trabajo intencionalmente por esta razón, a sabiendas de que implicaba una fuerte reducción salarial. El cambio de estación que le impusieron la afectó: alargó el tiempo de traslado de su trabajo a su casa y le generó un mayor

---

36 Muñoz (2007) expone que las empresas de limpieza que operan en la Ciudad de México “apenas amparan los derechos mínimos considerados en la LFTPS y los salarios no están actualizados al mínimo vigente (...) las empresas reportan menos empleados de los que tienen en realidad y los términos de revisión contractual están vencidos” (Muñoz 2007, 154). A partir de la descripción de las prácticas de las empresas de limpieza, considero que, si bien sobrepasa los límites de ésta investigación, es preciso investigar más a fondo la naturaleza de éstas: hasta aquí, lo que se observa es que remiten a entidades opacas que cometen abusos laborales e incurrir en irregularidades, y a pesar de ello crean y reproducen un mercado de servicios importante que concentra contratos públicos por montos multimillonarios. También resulta necesario ahondar en la comprensión de las relaciones económicas y políticas, así como en las dinámicas que subyacen entre éstas y las dependencias gubernamentales.

cansancio en la jornada laboral, ya que le dieron una estación de Metro más concurrida y grande. De acuerdo con los trabajadores entrevistados, el ausentismo también se presenta cuando algunos de los trabajadores recién ingresados en la limpieza del Metro, dejan el trabajo a medio turno y sin avisar, en rechazo a las condiciones laborales --lo cual es facilitado a su vez, ante la carencia de formalidad en la contratación--.

Otra forma de discurso oculto se expresa cuando los trabajadores hablan entre ellos, es el que se muestra a lo largo de este capítulo. Cabe señalar que, en la cotidianidad del trabajo, la comunicación entre los trabajadores de limpieza y los superiores, los cabos, suele ser ríspida. A lo largo de la jornada, los cabos visitan las estaciones para evaluar el trabajo de limpieza; los trabajadores señalan que éstos les ignoran --“ni el saludo te dan”, comenta Manolo--, por lo que suelen evadirlos. Sin embargo, durante la fila de espera que se produce ante la puerta de la permanencia para firmar la entrada, los trabajadores conversan entre ellos y expresan su molestia contra las condiciones laborales, la falta de herramientas de trabajo y la incompetencia de los cabos. Cuando el cabo llega a la permanencia, se terminan las conversaciones y hay silencio. Frente a los cabos, la mayoría --salvo Matilde quien constantemente se queja por las malas condiciones de trabajo-- muestra una docilidad que contrasta con estas conversaciones.

El trabajo de limpieza resulta una función esencial “para garantizar que los espacios de producción, consumo y reproducción social (...) permanezcan limpios y funcionales” (Herod y Aguiar 2006, 427). Sin embargo, implica un contacto directo con lo sucio, como desechos, fluidos o basura, que resulta indeseable y crea una distancia con quienes la manejan. En el trabajo de limpieza en el Metro, esta distancia es evidente: aunque los trabajadores hacen su labor en medio del tránsito continuo de los usuarios, suelen pasar desapercibidos; para no entorpecer la circulación, ellos continuamente se orillan en los pasillos, y así transcurre su labor a lo largo de la jornada. Además, en el Metro es común atestiguar cómo usuarios socorren a los usuarios mayores --al

cederles el asiento, ayudarlos a subir escaleras, cargar sus cosas--, pero esta forma de solidaridad no se aprecia con los trabajadores de limpieza cuando cargan, arrastran, se agachan, etcétera. Se da por hecho que es su labor, el uniforme que portan señala que es su responsabilidad mantener el Metro limpio de la basura que otros generan. En contraste, hay situaciones en las que los trabajadores sí son percibidos: los trabajadores comentan por ejemplo que, cuando un espacio está evidentemente sucio, usuarios les reclaman y les exigen que cumplan con su labor. Señala Martín: “Aquí los usuarios son cochinos, pero son muy fijados, si ven basura luego, luego toman la foto. Quienes tiran basura a las vías, ¡si vieran cuánto cuesta sacarla! ‘pues para eso pago mis impuestos y tú estás para limpiar eso’, le dicen a uno”. A los trabajadores esto les genera molestia pues les hacen sentir que el trabajo que realizan repetitivamente a lo largo de la jornada no es reconocido, como observan Recio y Godino (2011) “lo normal es que no se vea (...) la limpieza no existe salvo cuando no está” (Recio y Godino 2011, 14).

Durante el trabajo de campo registré, expresado en palabras, el peso del estigma del trabajo de limpieza únicamente en uno de los trabajadores: Omar señala que para él “es un trabajo de muy baja categoría en cuanto a reconocimiento, aunque estoy de acuerdo que es honrado. Cuando estuve en Colegio Militar empecé a usar gorra porque vivo por ahí y estaban los vecinos y me daba pena que me vieran” (Entrevista a Omar, junio de 2018). Más allá de la pena que expresa Omar, entre los trabajadores persiste una molestia ante el nulo reconocimiento de su trabajo. En casos aislados durante el trabajo de campo, observé cómo esta molestia se expresa en actos: por ejemplo, durante su turno, algunos de los trabajadores pausan su trabajo y toman descansos, ya sea platicando, viendo pasar a la gente o tomando siestas en la permanencia. Dice Hilaria: “Mira, aquí yo barro, todo el día me has visto barriendo, y mira como está: sucio, sucio, sucio. Entonces, aunque les moleste [a los cabos] yo me voy con los gatos [que están afuera de la estación] y me entretengo

con ellos, les llevo su comida. Ya me regañaron, pero ni modo que nomás esté barriendo para que se vuelva a ensuciar” (Entrevista a Hilaria, junio de 2018).

El conjunto de estas condiciones laborales, lo que los trabajadores mayores expresan sobre ellas y cómo las resienten, contrasta con el discurso que emplean los cabos y trabajadores administrativos del STC Metro. Si bien los cabos son conscientes de la degradación de las condiciones laborales del trabajo de limpieza, explican la presencia de los trabajadores mayores con diversas justificaciones. Todos anteponen la edad mayor de los trabajadores: argumentan que es imposible para ellos obtener empleos con mejores condiciones labores, y estereotipan a las personas mayores. Por ejemplo:

Quizá no le vas a exigir a una persona mayor como a un joven, porque ya están cansados. Si no les exijo, entonces no veo que sea pesado este trabajo, es como hacer el quehacer en tu casa. Yo le digo al señor “Si yo lo veo fuerte a usted ¿por qué no me mantiene limpia su área?” pero si ellos faltan un día, sí me dicen “no, es que mi quitaron” y me hace un tangote, Y no se vale porque si yo los ayudo pues que me ayuden. (Entrevista a cabo de línea 2, agosto de 2018).

Aquí se les brinda la oportunidad de que trabajen, afortunadamente o desafortunadamente, ve que en ningún lado los aceptan, ya no hay trabajo para ellos. Aquí la verdad a veces se les consiente y se sienten a gusto trabajando y es como un servicio de bienestar y apoyo (Entrevista a jefe de estación en línea 2, junio de 2018)

Hay de todo, gente grande que está volviendo a ser niños, si algo no les gusta del trabajo hacen su berrinche, hay gente que te grita, te contesta... “oiga a ver escúcheme lo que le voy a decir, no me hable así”. Luego te cuentan su vida y también se ponen a llorar, entonces se les tiene que hablar con calma y con tranquilidad porque como es gente ya grande tenemos que tener paciencia. Porque hay muchos que si uno les habla mal se molestan y se enojan. (Conversación con cabo de línea B, julio de 2018).

Si hay gente joven que ya son padres es lógico que un sueldo mínimo de \$1500.00, pues no alcanza para mantener una familia, con eso no hacen nada. Y una persona mayor a lo mejor ya son sus gastos nada más de esa persona, aquí tenemos a muchas personas que ya son jubilados, pero tienen la necesidad de tener un peso más. Entonces se contratan en el Metro para trabajar, para que les alcance su dinero. (Entrevista a cabo de línea 3, julio de 2018)

Los primeros dos testimonios exhiben discursos caritativos hacia los trabajadores mayores: el primero ocurre en un nivel de interacción entre el cabo y el trabajador, y el segundo en un nivel institucional, entre el STC y las personas mayores. Estos discursos subestiman el esfuerzo y la labor de los trabajadores mayores, diluyen la relación laboral y de explotación, y se representan a sí mismos –el cabo y el jefe de estación a nombre del STC-- como actores benevolentes frente a trabajadores carentes de oportunidades. En lo que dice el cabo de la línea dos, se observa que su benevolencia no es gratuita, espera una actitud positiva por parte del trabajador a cambio y omite los abusos que las empresas de limpieza cometen: el favor del poco esfuerzo requerido compensa el abuso salarial. Lo que expresa el jefe de estación sugiere que las personas mayores, por su condición de mayores, no son concebidos como trabajadores, sino como receptoras de apoyo, lo que minimiza su función y oculta la relación de explotación. El testimonio del cabo de la línea B incluye discursos de infantilización hacia las personas mayores que, considero, están vinculados al estigma que carga la vejez --y que abordaré en el capítulo tres—. Esta actitud justifica el menosprecio hacia sus emociones y sus circunstancias de vida, y justifica también el despojo de su derecho como trabajadores de manifestarse contra las condiciones laborales del trabajo de limpieza. Finalmente, el cabo de la línea 3 justifica los bajos salarios, al considerar que con la edad disminuyen las responsabilidades y las necesidades. Esto, como ahondaré en el tercer capítulo, está alejado de la realidad de los trabajadores mayores, no solamente porque muchos de ellos son proveedores en su grupo familiar, sino también porque no considera que con la edad aparecen necesidades específicas, especialmente en el tratamiento de la salud. En síntesis, se observa cómo la edad y las nociones en torno a la vejez son utilizadas para elaborar discursos que justifican las condiciones laborales precarias del trabajo de limpieza. Y ello, considero, naturaliza el hecho de que estas condiciones recaen sobre los trabajadores mayores.

### **2.3 La inseguridad laboral y de vida.**

Si repasamos las condiciones laborales en el servicio de limpieza en el Metro –marcadas por los salarios bajos e inestables, la ausencia de seguridad social, desconocimiento de términos de contratación y carencia de representación sindical--, es imposible omitir los signos de similitud entre éstas y la situación laboral previa a la regulación y al establecimiento de protecciones sociales (Castel 2010). La relación entre las empresas de limpieza y los trabajadores parece volver a ser un asunto privado, ahora basado en el argumento de la subcontratación, donde ni el Estado ni la empresa pública --en el caso del STC Metro-- interfieren, alentando de esta manera una mayor precarización del trabajo (Cano 2007).

Coincido con Sennett (2000) y Cano (2007) cuando argumentan que los componentes actuales del trabajo precario y flexible, “más que abolir las reglas del pasado” (Sennett 2000, 10) –es decir, eliminar las rigideces de la sociedad salarial (Castel 2010) --, generan a su vez el terreno para implantar formas de control, algunas nuevas y otras probablemente ya existentes, que se reeditan (Cano 2007, Sennett 2000). Por ejemplo, las exacerbadas disminuciones al salario o ser trabajadores de “cubre” pueden comprenderse como formas de castigo para disciplinar a los trabajadores en cumplir con el trabajo, a pesar de las condiciones laborales degradadas que lo permean. O bien, los contratos por tiempo definido, renovados constantemente, permiten la gestión de la fuerza de trabajo para ajustar el número de empleados, pero también para mantener a los trabajadores quietos con el riesgo latente de ser despedido en cualquier momento y sin mayor reparo.

Sin embargo, también observo que las condiciones laborales y abusos cometidos por las empresas de limpieza no terminan por ser simplemente aceptadas de manera indiferente por los trabajadores, ni tampoco pasan desapercibidas. Aunque la gran mayoría de los trabajadores

entrevistados expresa que frente a estas condiciones “no hay nada que hacer” --a excepción de Matilde, quien constantemente se enfrenta y cuestiona de manera abierta a los jefes de estación y cabos de limpieza--, también expresan su enojo y su indignación acerca de sus condiciones de trabajo. Algunos de los trabajadores lo manifiestan de forma explícita:

Omar: Es ilegal, pero ¿qué le hace uno? en cualquier empresa y en cualquier parte del mundo el contrato es el contrato, la seguridad es la seguridad. Por eso fueron los mártires de Chicago porque no había horario y hubo muchos muertos porque reclamaron sus ocho horas.

Gabriel: Ya somos esclavos, otra vez.

Omar: También en Río Blanco, hubo una masacre cuando estaba Porfirio Díaz igual.

Gabriel: Sí, sí, volvió la esclavitud ¿apoco no?

Omar: ¿Apoco no sabe los de Río Blanco? que mataron porque se rebelaron, los mandaron matar. Está canijo regresarse a eso, a ver si ahora que, entre el otro gobierno, aquí en el metro la situación tiene que cambiar.

Abraham: Simplemente los meros jefes que están aquí se llevan un dineral, nosotros tenemos que trabajar como seis meses o hasta más para llevarnos un sueldo de ellos, casi un año y ellos se lo llevan en un mes, no es justo, son unos ratas. (Conversación informal con Omar, Gabriel y Abraham, junio de 2018).

En estos trabajadores se hace explícito el sentir y vivir tales condiciones como una injusticia, así también la idea de que hay un retroceso en los derechos laborales que habían sido alcanzados anteriormente. En ese sentido, de acuerdo son Standing (2014) formar parte del precariado “tiende a crear una conciencia específica de pérdida y relativa privación” (Standing 2014, 10). Así también, coincido con Standing (2002, 2011) cuando sostiene que la precarización laboral tiene como consecuencia la instalación de la inseguridad como uno de los rasgos principales en el mundo laboral actual, lo cual persiste entre los trabajadores mayores de limpieza del Metro a partir del momento en que su trabajo, en lugar de brindar protecciones, es una fuente de incertidumbres en torno a la inseguridad del sustento cotidiano, la continuidad de la relación laboral, la contingencia ante enfermedades, etcétera.

En ese sentido la precarización laboral que viven los trabajadores mayores de limpieza del Metro, repercute más allá de los aspectos relacionados directamente con el trabajo, sino que guarda

relación con la noción que plantea Butler (2010) al diferenciar *precarity* de *precariousness*. En términos ontológicos, la primera alude a una condición natural de la vida en la que los sujetos son vulnerables ante ciertas amenazas que ponen en riesgo la existencia (Butler 2010) y, para regular esa precariedad, se construyen instituciones sociales, económicas, políticas y de dependencia con el otro, siendo una de ellas el trabajo con acceso a derechos y protecciones sociales. En tanto *precariousness* (Butler 2010) alude a otra forma de la precariedad, que aparece cuando el acceso a tales instituciones protectoras es desigual de modo que es latente la posibilidad de quedar desprovisto de seguridades y protecciones. En ese sentido, lo que observo es que, en el caso de los trabajadores mayores de limpieza, su trabajo no les ofrece seguridades ni la garantía de contar con los medios de subsistencia, en consecuencia, al carecer de tales soportes su vida queda expuesta ante los avatares de la existencia (Castel 2010). Si bien hasta aquí he la precariedad laboral en la que están inscritos los trabajadores mayores de limpieza, es preciso analizar cómo es que estas condiciones de vida actuales se han construido, para ello ahondaré en sus cursos de vida que serán abordados en el capítulo siguiente.

### **Capítulo III**

#### **Trabajadores Mayores: Desigualdades, Trayectorias Laborales y Trabajar a una Edad Mayor.**

Este capítulo tiene como finalidad analizar cómo se han construido las trayectorias laborales de los trabajadores mayores, a partir del análisis de sus cursos de vida (Elder 2001, Blanco 2011) y tomando en cuenta las desigualdades sociales y desventajas acumuladas. Las cuales resultan determinantes para comprender el alargamiento de su vida productiva y su inserción laboral actual como trabajadores mayores de limpieza del STC Metro. Este capítulo se encuentra dividido en dos partes, en la primera parte analizo los cursos de vida de los trabajadores mayores y en la segunda parte me centro en las circunstancias de vida que determinaron la inserción laboral de los trabajadores mayores en el Metro y cómo éstos lo interpretan.

Al considerar a los trabajadores mayores como parte del precariado, Standing (2011) explica su inserción al trabajo a partir de dos supuestos, el primero refiere a los trabajadores mayores que continúan con su vida productiva con el fin de permanecer activos y por un gusto al trabajo en tanto que cuentan con una pensión adecuada y suficiente. El segundo supuesto concibe a aquéllos trabajadores que carecen de soportes económicos y redes familiares de apoyo, y que tampoco no cuentan con una pensión, por lo que para éstos el trabajo continúa siendo una necesidad para cubrir sus gastos y tal desesperación les obliga a tomar cualquier empleo (Standing 2011, 84). La presente investigación difiere con esta división tajante ya que tales distinciones, como veremos en la segunda parte de este capítulo, están presentes en los trabajadores mayores de limpieza del Metro de una manera más compleja y entretejida. Pero, además, al concebir a los trabajadores mayores como parte del precariado tomando en cuenta únicamente su condición respecto al acceso

a una pensión, excluye la importancia que adquiere prestar atención a la manera en que se han construido los cursos de vida, específicamente, a las posiciones que han ocupado dentro del mercado productivo (Blanco 2011, Elder 2001). Así como la concatenación y persistencia de desigualdades estructurales (Reygadas 2004, 2008) desde la infancia, para comprender por qué a una edad mayor estos trabajadores continúan una vida productiva y dentro del trabajo precario.

En ese sentido, la reconstrucción de los cursos de vida permite analizar a los trabajadores mayores más allá de su posición actual como trabajadores precarios. Pero, además el curso de vida, la producción de la existencia a lo largo del tiempo, transcurre en circunstancias que no han sido elegidas por decisión individual ni al margen de la vida social, sino que están asociadas a estructuras económico-políticas construidas y reconstruidas socialmente “legadas por el pasado”, las cuales determinan y moldean las vidas individuales. Bajo tales determinaciones estructurales los sujetos “hacen su historia” (Marx [1859] 2003, 19). Y si bien Marx (2003) al aludir a esta frase hace referencia a la historia colectiva y procesos sociales, tal perspectiva de análisis en esta investigación partirá de la mirada hacia la biografía de los trabajadores mayores con el fin de analizar cómo tales estructuras han moldeado su vida.

Ahora bien, estas estructuras en el sistema de producción capitalista tienen un carácter asimétrico, tal asimetría genera desigualdades entre los sujetos pues brindan diferentes posibilidades de distribución y apropiación de recursos económicos, sociales, simbólicos y políticos, y posiciones sociales y de poder diferenciadas (Reygadas 2004). De acuerdo con Reygadas (2004, 2008) estas desigualdades estructurales no aparecen de la nada o suceden al margen de la agencia, sino que se han producido socialmente a través “de las prácticas de múltiples agentes durante periodos prolongados” (Reygadas 2004, 91-02) mediante “innumerables acciones, mediadas por políticas, interacciones, sistemas de relaciones, procesos instituciones y entramados culturales” (Reygadas 2004, 92). La persistencia de las desigualdades a lo largo del tiempo y el

hecho de que algunos individuos o grupos ocupen determinadas posiciones y cuenten con mayores ventajas para acceder a los recursos generados socialmente, tiende a concebirse como algo natural y comúnmente se relaciona como producto del esfuerzo individual. De igual manera, la situación de desventaja de quienes resultan más desfavorecidos suele explicarse a partir de sus decisiones de vida, relaciones en que están inmersos o capacidades propias. Sin embargo, tal naturalización excluye una mirada más profunda y dirigida al análisis sobre cómo tales diferencias, ventajas y desventajas se han construido, así como los orígenes sociales de los atributos individuales (Reygadas 2004, 10-12).

De modo que es preciso situar a los sujetos en las estructuras sociales más amplias que producen tales desventajas y que “nos separan, nos clasifican, nos ordenan jerárquicamente” (Reygadas 2008, 17). De acuerdo con Reygadas (2004, 2008) en el análisis de tales estructuras, han predominado tres dimensiones de clasificación comprendidas como las fuentes generadoras de desigualdad: el género, clase y etnia, y habitualmente se superponen las relaciones productivas de explotación, entre quienes se han apropiado de los medios de producción y quienes han sido despojados de éstos, como el factor principal para explicar la desigualdad (Reygadas 2004, 92). Coincido con este autor cuando señala la preponderancia de tales factores, pero también coincido en que el fenómeno de la desigualdad no proviene exclusivamente de alguna de estas variables, sino más bien de su interconexión con procesos sociales complejos. Por lo que resulta necesario trasladar la atención, hacia cómo la clase, etnia, género opera en contextos específicos y han decantado en procesos de distribución asimétrica y desventajas concretas que se reproducen. Por ejemplo las relacionadas con formas de discriminación, oportunidades educativas, niveles de ingreso, oportunidades de trabajo e inserciones laborales, lugar de residencia, desigualdades heredadas por los orígenes familiares, (Reygadas 2004, 92)

Para analizar lo anterior en las biografías de los trabajadores mayores, retomo el enfoque de curso de vida y la noción de trayectoria (Blanco 2011, Elder 2001), la cual “se refiere a una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de toda la vida, que puede variar y cambiar en dirección, grado y proporción” (Elder 1991, 63). Si bien la totalidad en la biografía individual se construye en la conjugación de diversas dimensiones de la vida social, el hilo conductor del que parto es el relato de la trayectoria laboral. Asimismo, recupero el principio de agencia (Blanco y Pacheco 2003, Elder 2001), es decir, los trabajadores mayores a lo largo de su curso de vida no son sujetos pasivos sobre los cuales las estructuras sociales se imponen y constriñen, sino que toman decisiones, hacen proyectos de vida y actúan sobre tales proyecciones. En otras palabras, son constructores de su biografía dentro de límites y estructuras sociales que les determinan.

A partir del enfoque de curso de vida, la trayectoria laboral y el principio de agencia (Blanco 2001, Elder 2001) abordo las historias de vida de los trabajadores mayores para dar cuenta cómo en éstas se han construido y acumulado desigualdades estructurales. A la vez pongo atención a la capacidad de agencia de estos trabajadores frente a tales desventajas y desigualdades (Reygadas 2008), ya que a lo largo de su curso de vida se puede apreciar cómo éstos han actuado para intentar socavarlas y menguarlas y han accionado a partir de sus recursos disponibles para resarcir oportunidades negadas.

Siguiendo las trayectorias laborales de los trabajadores mayores analizo la relación entre trabajo, desigualdad en el acceso a recursos y oportunidades y las condiciones de vida al llegar a una edad mayor, como dimensiones que permiten la comprensión de sus inserciones actuales al trabajo de limpieza. En primera instancia analizaré los orígenes familiares e infancia de los trabajadores mayores para captar las desventajas heredadas y los recursos familiares con los que los trabajadores contaron inicialmente. Y cómo estas determinantes intervinieron en las negativas o accesos a oportunidades educativas y en sus inserciones laborales en la infancia. Posteriormente,

abordo los momentos de transición que algunos trabajadores mayores experimentaron a través de eventos de migración interna hacia la Ciudad de México, lo cual permite observar lo que motivó tal desplazamiento, en qué circunstancias migraron y la manera en que continuaron sus trayectorias laborales en el contexto urbano. En un tercer momento, abordo sus trayectorias laborales en la Ciudad de México, no con el propósito de analizarlas detalladamente, sino para prestar atención en dos aspectos: en las formas en que se insertaron en el mercado laboral –mediante trabajos estables o precarios y sus consecuencias sobre el acceso a una pensión y a una seguridad social--, y en el momento de transición en que fueron reconocidos como demasiado viejos para continuar en sus trabajos, y muestro cómo las desventajas que acumularon a lo largo de su vida les obligaron a alargar su vida productiva y a buscar trabajo de limpieza del Metro.

## **1. Desigualdades heredadas.**

### **3.1 Orígenes familiares e infancia de los trabajadores mayores.**

“Mi padre era de cuna pobre, pobretón como quien dice, yo iba creciendo y veía que trabajaba y le rascaba por aquí y le rascaba por allá”.  
Martín, 61 años.

Los trabajadores mayores entrevistados nacieron en el periodo comprendido entre 1931 y 1958, este periodo es amplio y hay distinciones ineludibles. En tanto que el contexto de quienes nacieron en la década de 1930 está marcado por el proyecto político cardenista de reformas a la propiedad de la tierra basadas en su redistribución y el establecimiento del ejido. Bajo este contexto el pilar del desarrollo productivo estaba puesto principalmente sobre la explotación del campo y

exportación agrícola<sup>37</sup> (Romero 2010, Warman 2003). En cambio, el contexto de quienes nacieron en la década de 1950 estaba marcado por la consolidación de procesos de industrialización mediante el Modelo por Sustitución de Importaciones de bienes manufacturados y materias primas. Así como la incorporación de fuerza de trabajo campesina hacia a la actividad económica capitalista industrial y urbana (García, Muñoz y Oliveira 1978). En ese sentido, el común denominador en el periodo en que nacieron los trabajadores mayores, corresponde a un proceso de reordenamiento estructural socioeconómico marcado el deterioro de la economía rural y migraciones a la ciudad en búsqueda de trabajo las cuales se extendieron hasta la década de 1970 (García, Muñoz y Oliveira 1978, Ornelas 2017, Romero 2010, Tello 2007).

Atender los cursos de vida muestran cómo fueron experimentados en las historias de la gente común estos procesos de cambios estructurales económicos, políticos y sociales (Blanco 2001). El examinar detalladamente los orígenes sociales de los trabajadores mayores está fuera del alcance de esta investigación, el relato sobre su biografía permite ofrecer una descripción al respecto. Las limitaciones son evidentes, pues a diferencia del curso de vida que aborda la adultez en donde es más visible aquello que Bourdieu (1989) denomina como ilusión biográfica, en la que los sujetos buscan dar coherencia a su biografía exponiéndola de manera lineal y continua. En los relatos del curso de vida situados en la infancia no persiste una continuidad, sino más bien recuerdos y valoraciones que ofrecen una idea general sobre su experiencia de niñez. En ese sentido resulta significativo recuperar a través de dichos recuerdos, la manera en que los trabajadores mayores crean y valoran su propia historicidad (Ferrarotti 1988), en este caso sus orígenes

---

37 El reparto cardenista fue la etapa más activa de la reforma agraria en el país. En 1930, las grandes extensiones de tierra estaban repartidas entre 13 mil propietarios y abarcaban 84% de las tierras disponibles, mientras que 2.5 millones de campesinos, 77% de la población ocupada en la agricultura, carecían de tierra (Romero 2010). Los campesinos demandaban el cumplimiento del ideal revolucionario del acceso a la tierra, y bajo el proyecto político cardenista, la estructura agraria fue reordenada mediante la redistribución de la tierra y la propiedad del ejido con el fin garantizar la autonomía económica y de subsistencia a los campesinos (Romero 2010), entre 1934 y 1940 se redistribuyeron 100 millones de hectáreas y se establecieron más de 30,000 ejidos (Warman 2003).

familiares y sus primeros años de infancia. Cabe indicar que el propósito en este apartado no centra su análisis en las relaciones al interior de los grupos familiares de los trabajadores mayores y menos pretende evaluar el papel de los padres y sus cuidados hacia sus hijos, sino que tiene el propósito de situar las infancias de los trabajadores mayores en su contexto y ligadas a estructuras sociales, Resalto tres aspectos que resultaron comunes en sus historias de infancia: la posición socioeconómica de la familia de origen, su exclusión y oportunidades limitadas en el sistema educativo y la integración temprana al trabajo remunerado<sup>38</sup>.

La mayoría de los trabajadores mayores, Abraham, Celestino, Emilio, Matilde, Hilaria, Lucio, María Elena, Martina, Omar y Ramón nacieron en zonas rurales de estados cercanos al centro del país: Veracruz, Michoacán, Puebla, Estado de México, Tlaxcala y San Luis Potosí. Ellos vivieron su infancia en pueblos y rancherías con poca población y alejados de los centros municipales, como menciona Ramón, originario de Tzitzio, Michoacán “en mi rancho había tres familias nada más y había otro rancho al lado con otras tres o cuatro, veías una casa por ahí y otra casa por allá lejana” (Entrevista a Ramón, julio de 2018). Por su parte Matilde, originaria de Agua Fría, Charo, Michoacán, comenta al respecto “donde yo nací no había nada, así te la dejo, era un monte lúgubre y solo los coyotes aullaban” (Entrevista a Matilde, julio de 2018). Estos trabajadores mayores proceden de familias campesinas que contaban con tierras heredadas por sus padres, mediante las cuales obtenían productos para el autoconsumo y subsistencia familiar y también un excedente para la venta en el mercado<sup>39</sup>. Como recuerda Abraham, originario de Acámbaro, Guanajuato: “mis papás día y noche hacían todas las labores, todo lo que necesita el campo,

---

38 En esta sección, el curso de vida de Pilar constituye una excepción, pues tuvo otras condiciones de infancia. La posición de familia como comerciantes influyó para que ella no se viera obligada a trabajar durante su infancia. También tuvo acceso a una carrera técnica en belleza, en ese sentido, muestra una infancia muy distinta a la de los demás trabajadores mayores. Su curso de vida será retomado con mayor detalle en el apartado de las trayectorias laborales.

39 Si bien no hay precisión sobre las redes de mercado agrícola en que sus padres participaban, se puede sugerir a través de sus relatos que éstos vendían sus productos a intermediarios y por cuenta propia en mercados locales.

sembraban maíz, garbanzo y mi padre ahí con la yunta eso comíamos y hacíamos costales y los vendía” (Entrevista a Abraham, julio de 2018). A la par, en algunos casos, los padres de los trabajadores mayores articulaban la actividad campesina con formas de trabajo asalariado. Por ejemplo, los papás de Ramón trabajan como jornaleros temporales, y el papá de María Elena, a la vez que sembraba se dedicaba a cortar madera para su venta.

El resto de los trabajadores mayores, Olmo, Manolo, Martín y Gabriel, vivieron su infancia en la Ciudad de México, mientras que Olmo y Gabriel migraron junto con sus padres cuando eran muy pequeños desde Tlaxcala y Tijuana, los padres de Manolo y Martín ya habitaban en la ciudad en colonias populares como la Merced, colonia Guerrero y Tacubaya. Mientras que Jacinto vivió su infancia en Tulancingo, Hidalgo<sup>40</sup>. Las ocupaciones laborales de sus padres consistieron principalmente en actividades de comercio ambulante. Por ejemplo los padres de Manolo vendían chicharrones alrededor del barrio de la Merced; la mamá de Gabriel se dedicó al bordado y vendía hilo en tianguis y su papá migró a Estados Unidos pero no volvieron a saber de él. Mientras que la mamá de Jacinto fue obrera en una fábrica de hilo y finalmente la mamá de Martín se dedicó a la enfermería y su papá fue distribuidor de agua potable de casa en casa.

Como podemos observar, su origen de clase alude a familias trabajadoras compuestas principalmente por padres campesinos y padres que vivieron en la ciudad y trabajaron por cuenta propia comerciando con productos de bajo costo. Las excepciones las conforman los padres de Omar y la mamá de Jacinto quienes fueron obreros, todos éstos comparten una posición subordinada dentro de las relaciones productivas. Se trata de familias campesinas y de trabajadores urbanos con limitado acceso a recursos económicos y envueltas en redes de desigualdades

---

40 Cabe resaltar que hay una diferencia entre quienes nacieron en la Ciudad de México como Manolo y Martín; quienes vivieron su infancia en ciudades pequeñas, como Jacinto en Tulancingo; y quienes migraron hacia la Ciudad de México junto con sus padres a una edad temprana, en búsqueda de mejores oportunidades de vida como Olmo, originario de Tlaxcala, y Gabriel, originario de Tijuana.

estructurales concatenadas (Reygadas 2004) marcadas por la explotación laboral, el lugar de origen, además de no contar con buenas tierras y accesos precarios al mercado laboral. Lo anterior refleja en las entrevistas a los trabajadores mayores, quienes ante la pregunta ¿cómo fue tu vida cuando eras niño? las narraciones estuvieron entrelazadas por sus recuerdos de vida marcados por la carencia de recursos y valoraciones sobre haber tenido una infancia “triste”, “dura”, “pesada”, como expresa Omar e Hilaria:

Me quedé bien triste ayer porque me hizo acordarme de mi niñez, me hizo acordarme como vivíamos con mi jefa y mi papá, éramos tan pobres, era un pueblo bien fregado y bien pobre, una cosa exageradamente pobre. Me acordé como hacía mucho frío en mi pueblo y como la mayoría andábamos descalzos, el pueblo bien fregado. Imagínate andar descalzo con las piedritas y luego los tropezones y luego en las posadas unos friazos, teníamos la ilusión de que daban galletas y cacahuates, en algunas partes hasta daban café, pero nosotros sin zapatos. Me hizo que me acordara de mi niñez, hújole, casi, casi que lloro. (Entrevista con Omar, junio de 2018).

Para mí no hubo nada, andaba descalza y con una sola ropa hasta que se nos caía a pedazos entonces no había con qué cambiarnos ni quien nos diera nada, así sufrimos mucho de chiquita. Una comida al día cuando bien nos iba, así nos la pasábamos, pero mi infancia fue muy crítica (Entrevista a Hilaria, agosto 2018)

La descripción de sus condiciones de origen, tanto Omar e Hilaria muestran carencias sumamente agresivas y privaciones severas que representan un patrón que se repite en las vivencias de la infancia del resto de los trabajadores mayores. Omar e Hilaria ilustran las desigualdades que se encarnan subjetivamente en el sentido de no haber tenido nada. Exponen una condición de desposesión de recursos ligada a su origen social y condición de clase de sus padres. Tales circunstancias corresponden a la acumulación de desventajas reforzadas por las relaciones de explotación laboral en la vida de los padres, las cuales al ser trasladadas al grupo familiar suelen ser heredadas a sus hijos (Mora y Oliveira 2014). En este caso, la infancia de los trabajadores mayores estuvo atravesada por desigualdades de acceso a recursos económicos y sociales, como la educación institucionalizada y la cobertura de sus necesidades básicas. Cabe señalar, que del

conjunto de trabajadores mayores entrevistados, Pilar originaria de Orizaba Veracruz, tuvo una infancia completamente distinta como se puede apreciar en su relato, marca una distinción con el resto de los trabajadores mayores en tanto que la posición socioeconómica de su familia fue más privilegiada:

Yo vengo de lo grande, ¡en aquél tiempo todo era bien bonito! Mi padre era comerciante y era un hombre de trabajo, casi siempre se la pasaba viajando. Mi papá nada de que “espérense hasta la quincena”, nosotros nos criamos en la abundancia: costales y costales de avellanas, de nuez india, de chile piquín... ¡qué no nos arrimaba! nos traía, manzanas, mangos, naranja, limas y comimos de lo mejor y nuestra casa era muy bonita, nunca nos faltó nada, si me viera trabajando aquí se me vuelve a morir. (Entrevista a Pilar, junio de 2018).

La posición de clase de su familia de origen influyó para que Pilar experimentara una infancia diferente a la de los demás trabajadores mayores, su familia de origen le proveyó lo básico y tuvo mayores oportunidades para dedicarse de tiempo completo a la escuela y posteriormente a estudiar una carrera técnica, contar con un negocio propio temporalmente, etcétera. Si bien, Pilar no experimentó durante su infancia las desventajas de origen familiar que en este apartado serán abordadas, su historia de vida será retomada posteriormente. En contraste, los demás trabajadores, principalmente quienes crecieron en el campo, participaron activamente en el trabajo de los padres y en las labores correspondientes a la reproducción del grupo familiar. Por ejemplo, Manolo a los seis años ayudaba a su tío a vender periódicos y Martina a su mamá a vender flores en los mercados, además comparte Abraham y Matilde:

Tenía cinco años y trabajaba en la siembra: cosechar las milpas, cargar los bultos de maíz, hacer los surcos y los cargaba con un mecapal, hacía un montón de puros costales. Ya más grande, ya [iba] yo arriba de la yunta... ya luego me enseñé a manejar tractor y picaba rastrojo, se picaba con la máquina y se hacen pacas para las vacas, darles de comer a los animales. Si es muy duro el trabajo del campo desde chiquillo ya trabajaba y todo lo trabajé, no ignoré, no estoy ignorante de nada, todo lo sé de trabajar en el campo. (Entrevista a Abraham, julio de 2018)

Desde niña trabajé y mi niñez fue muy agresiva porque en cuanto yo empecé a caminar había que coger una escoba de la planta de taracuata y empezar a barrer, unas criaturitas así chiquitas. Trabajé en la casa de mi abuela que era muy discriminadora y me decía 'haz algo para que te ganes el desayuno' y también ayudando a mi hermano a sembrar maíz y frijol y ayudé a escarbar. En seguida me ubico en el campo porque tuve mucha responsabilidad desde chiquita. (Entrevista a Matilde, julio de 2018)

Estas participaciones de los niños en las ocupaciones de los padres y en labores del grupo familiar suelen ser identificadas como formas de explotación o maltrato infantil atribuidas a los padres (Prieto 2008) y parte de la noción moderna de infancia que concibe a los niños dedicados únicamente al juego y a la educación (Pedraza 2007). Tales estigmas comúnmente dejan de lado el contexto socioeconómico de las familias. No obstante, estas primeras experiencias de trabajo en la infancia, en contextos de múltiples carencias y donde las actividades de los niños son reducidas, además de contribuir a la generación de recursos económicos, también constituyen prácticas de socialización y transmisión de habilidades por parte de los padres hacia los hijos (Prieto 2008).

Tomando en cuenta lo anterior desde la perspectiva de los trabajadores mayores, se aprecia en el caso de Abraham, quien no tuvo acceso a la escuela, que el trabajar con su papá en el campo significó no quedarse al margen del aprendizaje y afirmar "no estoy ignorante de nada". Al mismo tiempo expone haberlo vivido como una experiencia dura y de cansancio. Y esto último lo enfatiza aún más Matilde, en tanto que su experiencia de trabajo fue para ella pesado valora su infancia como agresiva en la medida que tales labores estaban ligadas al maltrato. Respecto a estas experiencias de trabajo temprano, en lo que quiero hacer énfasis es el vínculo con el trabajo que ha estado presente desde el inicio de su vida y durante su infancia de dos maneras: en la participación

en las ocupaciones de sus padres y en tareas de reproducción del grupo familiar y posteriormente, en el mercado laboral.

En las historias de infancia de los trabajadores se observa que la participación en el trabajo en casa y, especialmente en la incorporación a una edad temprana al mercado laboral, constituyó una respuesta del grupo familiar para contrarrestar las condiciones socioeconómicas adversas. Esto es comprendido por González y Escobar (2006) como una “intensificación en el uso de la fuerza de trabajo familiar para generar sobrevivencia y reproducción” (2006, 244) y que ha constituido una respuesta tradicional ante las situaciones de pobreza persistentes en los grupos familiares y vinculada a la carencia de acceso a la educación escolarizada. A continuación, abordo ambas cuestiones.

En primera instancia, parto de que la educación escolarizada comprendida como un recurso distribuido desde el Estado, funge como dispositivo de compensación de las desigualdades (Reygadas 2008, 48). En México, desde la década de 1920 se implementaron políticas públicas para la distribución de la educación hacia sectores populares excluidos (Sosenski 2012). Sin embargo, la realidad muestra que en la década de 1950 "la escolaridad media de la población era de menos de tres años y la posibilidad real de completar la educación media era una excepción" (Sosenski 2012, 233) y que en aún la década de 1970 cerca de 40% de los niños entre seis y catorce años de edad no asistían a la escuela. Lo anterior estaba relacionado con que, aún con el carácter público y de gratuidad de la educación, el acceso y permanencia estaba determinado en gran medida por las condiciones socioeconómicas de los grupos familiares (Muñoz 1973).

En este contexto se observa que los trabajadores mayores tuvieron accesos diferenciados: hubo quienes fueron excluidos, como fue el caso de Hilaria, Celestino, Emilio y Abraham, los cuatro provenientes de familias campesinas y que tuvieron que quedarse a trabajar con sus padres. Emilio lo expresa así: “me decía mi papá ‘sabes qué, que no vas a ir a la escuela hijo porque no

tengo quien me vaya a sembrar la yunta, tengo que sembrar la parcela y no tengo quien me siembre’ Y no fui ir a la escuela, puro trabajar y trabajar” (Entrevista a Emilio, junio de 2018). En estos casos, la exclusión de la educación está relacionada con la absorción de la fuerza de trabajo infantil en la producción familiar. Otros trabajadores mayores conjugaron en su infancia la escuela y el trabajo y la mayoría tuvieron experiencias educativas breves y discontinuas. Tal fue el caso de María Elena, Martina, Lucio, Olmo, Gabriel quienes únicamente cursaron un par de grados a nivel primaria. Ramón, Manolo y Omar culminaron hasta sexto de primaria y Martín estudió la secundaria. Finalmente, Matilde tuvo estudios básicos y en su adultez conjugó su trayectoria laboral con la educación técnica y Jacinto estudió a nivel superior. En este conjunto de trabajadores, las carencias de recursos económicos determinaron su acceso a la escuela:

Estudí la primaria, solo que no terminaba el año, mi año se terminaba de cuando venía el desfile del 16 de septiembre cuando había que estrenar uniforme y como estábamos bien fregados no había para uniforme... y ahí se acababa mi año ¡Chin! nimodo, me daba pena que me tenía que ir pero conmigo se iban muchos jajaja, todos bien fregados, me sentía feo, ya luego regresé hasta los diez años y terminé la primaria nocturna. (Entrevista a Omar, junio de 2018)

Yo no era muy buena para la escuela, bueno no es que no fuera buena, lo que pasa es que cuando entraba a la escuela, pedían los libros y entonces yo le decía a mi madre “oye que los libros” “no hay y no hay, no tengo ahorita para los libros”, porque no éramos de economía muy fuerte... Y entonces hasta que decían “si no traen los libros ya no los recibo” entonces yo me salía de la escuela y me iba de pinta hasta que ya no fui (...) Si de haber seguido ¿cómo hubiera sido mi vida? ¡ya qué caso pensar en eso! pero sí me gustaba ir, era un recuerdo bonito estar ahí con los niños (Entrevista a Martina, julio de 2018)

La educación escolarizada, a pesar de su carácter de acceso público no garantizó la gratuidad ni la permanencia de estos trabajadores y en ese sentido comprendió para ellos un recurso restringido y limitado. En lugar de ser un mecanismo que coadyuvara a menguar las desigualdades, el acceso negado a la formación escolar remite a una de las primeras experiencias. en las biografías de los trabajadores mayores de exclusión vinculada a las desigualdades de su origen de clase.

Ahora bien, otro punto a tratar en este apartado es en torno a las inserciones al trabajo remunerado de los trabajadores mayores durante su infancia, ya que en un contexto de múltiples carencias en sus grupos familiares éstos desde una edad temprana contribuyeron como proveedores de recursos económicos para la subsistencia propia y familiar. Como hice mención anteriormente, el trabajo infantil guarda un estigma en las sociedades modernas, como tal tiende ser invisibilizado o bien se exige su erradicación sin atender a las causas relacionadas con las estructuras asimétricas y accesos diferenciados de recursos en los grupos familiares (Pedraza 2007). Si bien históricamente en México la organización del trabajo ha estado cimentada en la participación de los niños como agentes económicos de su grupo familiar (Pedraza 2007), a lo largo del siglo XX el trabajo infantil constituyó una reserva de fuerza de trabajo muy importante dentro de las relaciones productivas capitalistas en la consolidación de los procesos de industrialización. Es decir, los niños han trabajado masivamente tanto en la calle, en la industria, en los talleres y en el campo sometidos a trabajos sumamente pesados (Sosenski 2010).

La historia de vida de los trabajadores mayores permite un mayor acercamiento a cómo tales condicionamientos estructurales e históricos promueven el trabajo infantil, pero también tales historias permiten captar más allá de tales determinaciones, y acerca de cómo en situaciones de vida desventajosas la capacidad de agencia de los sujetos busca maneras de socavarlas (Reygadas 2008). Lo que se observa es que si bien efectivamente las familias requirieron dirigir los esfuerzos y capacidades disponibles de cada integrante hacia la generación de recursos económicos, tal determinación no es suficiente por sí misma para comprender la integración al trabajo durante las infancias. Para Sosenski (2010) el trabajo infantil alude a una estrategia de sobrevivencia de los grupos familiares. Sin embargo, no coincido con ello pues comparto la crítica acerca de que el enfoque de “estrategia” contiene un ingrediente adaptativo a las condiciones de pobreza (González y Escobar 2006, 243). En ese sentido, más que una estrategia, considero que la inserción laboral en

la infancia, principalmente en talleres y fábricas, a la par que respondió a la necesidad de proveer a la economía familiar, constituyó también un recurso mediante el cual era posible adquirir aprendizajes, esto lo ejemplifican las historias de Omar, Gabriel, Martín, Hilaria y Jacinto:

Me metí a trabajar a los diez años tejiendo en talleres y fabriquetas pequeñas, ahí empecé, estudiaba y trabajaba porque había que juntar y yo le daba el dinero a mi jefa. Aprendí en un telar de madera manual y grande, funcionaba con los pies y en medio se metía la camilla y ahí iba el hilo, entonces le pisaba uno y pasaba la lanzadera, ya ni me acuerdo cómo se llamaba y ya el hilo quedaba y así. Y luego también mi mamá me metió un taller de mecánica, ahí lo meten a uno de aprendiz a lavar fierros y duré un rato y ahí me gustó más, le hallé el gusto a la mecánica ya de ahí toda la vida (Entrevista a Omar, junio de 2018).

Mi jefa salió con broncas para darnos estudio, yo le decía “no, mejor inclínate por mis hermanas” yo fui uno de los más grandes “y yo deja ver qué onda, no, no madre yo sé la bronca que tienes”, me puse a trabajar de lo que cayera y haciendo mandados para tener para comida. Y me metí con un señor y aprendí el oficio de talabartería de niño, el dueño del taller, vivíamos en la misma calle, él me iba a buscar “vente para que te ganes una feria, nada más trabaja medio día”, me empezó a gustar mucho conocer todo eso pero ¿sabes por qué no me gustaba? el solvente, porque entonces ya salía yo todo sonso y bien chiquito (Entrevista a Gabriel, agosto de 2018).

Empecé a vender paletas a los nueve años en Chapultepec y panteón Dolores, \$7.00 pesos gané la primera vez y me dio mucho gusto llevarle quintitos, así el puño de monedas, a mi mamá. Estuve poco tiempo porque a los 11 años mi mamá me llevó a un trabajo enfrente del metro Juanacatlán, había una plomería y una tapicería y me llevaron a la tapicería. Pero a mí no me gustó la tapicería porque me daban \$10 pesos y me mandaban a mandados, a traer comida para ellos entonces me fui a la plomería. Ahí aprendí un poco de plomería, no la seguí fielmente porque yo era un chiquillo y no sabía que se prevee o se ve para el futuro, y se trabaja también para el futuro. Y entonces con el Huicho fui a vender y nos íbamos a la Merced a robarnos kilos de cacahuates garapiñados, nos embolsábamos y los vendíamos, sacábamos a veces \$20 pesos en un día y me sentía muy bien de apoyar a mi papá porque yo veía que trabajaba enormemente (Entrevista a Martín, agosto de 2018).

En mi pueblo teníamos un telar de rebozo de seda y ahí me iba a ayudarles a las muchachas que trabajaban ahí, ya me daban ahí pues qué serían, \$10.00 o \$20.00 pesos. Ahí duré como cinco años con ellas, empecé a los 12 años. Yo hacía el tejido, el rebozo, aprendí solita, viendo con las compañeras que había. Pero luego me fui con una señora que me iba a dejar vivir en su casa y ahí le ayudaba a su quehacer de la casa: le ayudaba a lavar, a planchar con esas planchas de carbón que se calentaban en un comal. (Entrevista a Hilaria, agosto de 2018)

Vendía yo gelatinas, revistas, chicles hasta que mi madre dijo que “te voy a meter a un taller” y me metió “aquí le traigo a mi hijo para que lo haga hombre” eso fue a los nueve años. Y ahí aprendí muchísimas cosas, era de cerrajería, aprendí a tornear, fresear y taladrar, entonces yo barría y limpiaba y ya poco a poco me fui metiendo a las máquinas y aprendiendo a moverles. Al principio no me daba nada, ya después me dio \$5.00 pesos y de esos \$5.00 pesos mi madre me decía “mira aquí hay que entrarle, da \$2.00 pesos para la casa y con eso le vas a pagar el abonero”, y los otros \$2.00 me los dejaba a mí, con el dinero me juntaba con los amigos y nos íbamos a desayunar a la plaza (Entrevista a Jacinto, julio de 2018).

Lo que se observa es que estas experiencias, a excepción de Hilaria, son de los trabajadores mayores que vivieron su infancia en la ciudad y también se observa que dirigir las capacidades de trabajo de los niños desde la calle, espacio por excelencia del trabajo infantil (Sosenski 2010) hacia los oficios estuvo en buena medida inducida por las madres. Tomando en cuenta que la permanencia en la educación institucionalizada no estaba asegurada ni era aún concebida como la ruta única y obligatoria para adquirir aprendizajes (Sosenski 2010) --aunque cabe señalar que en la mayoría de los casos ésta estuvo conjugada con el trabajo-- el hecho de volverse aprendices de un oficio representó la posibilidad de iniciar una trayectoria dentro de éste. Lo cual posteriormente podía llegar a traducirse en mejores oportunidades laborales de las que tuvieron los padres. La inserción al trabajo, presionada por la necesidad económica, de la mano con el aprendizaje de un oficio, representó un recurso disponible de las familias de origen de los trabajadores mayores para intentar socavar las desigualdades heredadas a los hijos.

Para algunos de ellos, Omar, Gabriel y Jacinto el oficio aprendido durante la infancia estuvo presente, de manera continua o combinando con otros empleos, a lo largo de su trayectoria laboral: Omar se dedicó a la mecánica y a ser transportista, Gabriel a la talabartería y en Jacinto la cerrajería despertó su interés por las máquinas y posteriormente por la mecánica, a lo que se dedicó a lo largo

de su vida. Incluso en estos trabajadores que cuentan con un oficio aprendido, se aprecia a lo largo de las entrevistas, la reivindicación del saber-hacer artesanal a la que alude Sennett (2008). En el caso de Martín e Hilaria, no sucedió así, sino que buscaron por otras vías la generación de ingresos, lo cual también significó el inicio de sus trayectorias. Hilaria combinó dedicarse a la venta ambulante y como trabajadora del hogar, mientras que Martín pasó por numerosas ocupaciones: como trabajador en gimnasio de boxeo, revendedor de autopartes y posteriormente vigilante en empresas privadas, estas trayectorias serán en la segunda parte de este capítulo.

En síntesis, lo que se observa es que las condiciones de clase de origen pautaron el inicio de las trayectorias laborales de los trabajadores mayores a una edad temprana y en ese sentido, el trabajo y las relaciones de explotación laboral han estado presentes en la conformación de las experiencias de vida en la infancia. Se trata de niños que tuvieron un papel activo socialmente y al interior de la economía familiar al convertirse en niños proveedores, lo cual fue una respuesta a las situaciones de carencia de recursos y desposesión de medios de vida. Por lo que demandaban que todos los miembros del grupo familiar dirigieran sus capacidades a la generación de ingresos para asegurar su sobrevivencia. Así también atender los orígenes familiares permite identificar aspectos de desigualdad, en este caso desigualdades heredadas y estructurales que se tradujeron en accesos diferenciados y exclusión a las oportunidades de escolarización en función de la necesidad de trabajar. Ante esto, en algunos casos, estos actores buscaron otras rutas de aprendizaje mediante los oficios, considero, que ello es parte de la capacidad de agencia de los sujetos ante determinaciones estructurales y situaciones económicas sumamente desfavorables. En ese sentido, los trabajadores mayores en su infancia si bien marcaron una ruptura ocupacional respecto a sus padres y como expondré a continuación la migración marcó también una ruptura significativa, las posiciones subordinadas dentro de las relaciones laborales se reprodujeron, en ese sentido las desigualdades heredadas repercutieron a lo largo de su curso de vida.

### 3.2 Migración hacia la Ciudad de México.

“Nuestro fin era llegar aquí a buscar mejor trabajo, la idea era irnos lo más lejos del pueblo y pensamos que acá pagaban más, necesitábamos ganar un poquito más”  
María Elena, 60 años de edad.

“No pues al llegar, la ciudad era un mundo, yo lo sentí como un mundo que se traga a la gente”  
Jacinto, 76 años de edad.

Aunque cada uno de los trabajadores de limpieza entrevistados tuvieron cursos de vida singulares, existe un patrón relacionado con la migración. Trece trabajadores migraron a la Ciudad de México cuando eran niños o jóvenes. Su llegada a la capital formó parte de los procesos de migración interna con destino a la ciudad, principalmente de población de origen campesino y que tuvieron auge en la década de 1950 a 1970, dentro del periodo del desarrollo estabilizador (Tello 2007). Durante este periodo se detonaron la urbanización y la industrialización de la Ciudad de México [ver capítulo 1]. En este contexto, el arribo a la ciudad de niños y jóvenes en búsqueda de trabajo, no constituyó precisamente una novedad en tanto que era la continuidad de un fenómeno existente desde al menos dos décadas atrás: los censos disponibles señalan que, entre 1930 y 1950, la población entre de 10 y 19 años de edad, representó el grupo de edad con mayor migración interna con fines laborales (Cabrera 1970, 365). Esto visibiliza nuevamente la presencia masiva de los niños en el trabajo y específicamente, en el contexto de desarrollo capitalista y reestructuración económica en la industria y el sector de servicios. Fue requerida fuerza de trabajo concentrada en las ciudades e integrada en posiciones subordinadas de empleo, si bien algunos de los trabajadores migrantes lograron insertarse en empleos que les brindaron protecciones sociales y cierta estabilidad, este arribo a la vez acarrió la exclusión de otros que construyeron sus trayectorias

laborales en empleos precarios. En ese sentido atender los procesos de migración de los trabajadores mayores da luz sobre las circunstancias que marcaron y perfilaron sus trayectorias de trabajo a lo largo de su curso de vida.

Tres de los trabajadores mayores, Olmo, Gabriel y Pilar, migraron a la Ciudad de México junto con su grupo familiar a una edad temprana, nueve de ellos experimentaron procesos de migración infantil y juvenil en búsqueda trabajo. Celestino, como expuse en el capítulo uno, migró a la edad de 9 años, otros antes de cumplir la mayoría de edad, como fue el caso de Omar, Lucio y Jacinto, a la edad de 15 años. María Elena, Matilde y Ramón, llegaron a la ciudad a los 17 años de edad. Finalmente, tres de ellos llegaron a la Ciudad de México en su juventud: Abraham e Hilaria a los 20 años y Emilio a los 22 años de edad. Ésta fue la experiencia de migración de Ramón:

Quando es uno joven es uno bien aventado, no sé cómo seas tú. O sea que quiero darte a entender que no tiene uno miedo. Me pongo a pensar ¡híjole! Cómo tuve el valor de venirme de mi tierra a la aventura y ¿si me hubiera quedado en mi tierra qué hubiera pasado? me pongo a decirme. Pero no pues uno quiere ganarse sus centavos y allá no hay en qué trabajar, toda la gente está amolada allá, uno que otro por ahí tiene algo pero si le dan a uno trabajo por una semanita si acaso, y pagan bien poco, mucha gente de mi pueblo se fue. Yo le pregunté a mi primo '¿oye no hay jale por allá [en la Ciudad de México]?', yo andaba tras de dónde se ganaban más centavos y pues un espíritu aventurero, podría decirse así ¿no? me motivó a venirme (Entrevista a Ramón, julio de 2018).

La narración de Roberto refleja las experiencias de migración del resto, la cual constituyó una coyuntura sobre la biografía de los trabajadores mayores. El motivo que expresan se relaciona con la búsqueda de una mejor calidad de vida ante la carencia de recursos, las pocas oportunidades laborales y la improductividad de la tierra, para quienes eran campesinos. En ese sentido migrar significó actuar en función de los recursos disponibles ante las circunstancias de vida en su lugar de origen. Estas presiones los desplazaron hacia la ciudad a vender su fuerza de trabajo como el único recurso propio con el cual podían proveerse mejores condiciones de vida. Algunos de los trabajadores mayores cuentan su migración sin preámbulos y evidenciando claramente las condiciones de vida precarias como la causante. Como Lucio: “la pobreza era muy mala por allá

[lugar de origen] y buscaba la forma de vivir de otra forma entonces yo le dije a mis padres ‘me voy para México’ y me vine” (Entrevista con Lucio, julio de 2018). De igual manera Hilaria, comenta “yo me obligué a venir aquí, me vine para acá porque no teníamos para comer ni nada, entonces dije ‘yo voy a México a ver qué sale” (Entrevista con Hilaria, agosto de 2018). Por lo anterior la migración constituyó en los trabajadores mayores un esfuerzo, una apuesta, con el fin de resarcir desventajas heredadas socialmente.

Las narraciones de otros trabajadores mayores exponen también el impacto de eventos contingentes (turning point) (Elder 2001) asociados a situaciones familiares que terminaron por motivar su migración hacia la ciudad. Por ejemplo, la migración de Celestino y María Elena, quien se fue de su casa sin avisar, estuvo impulsada por la ausencia de cuidados y protecciones por parte de su grupo familiar. María Elena comenta: “nos fuimos [migró con su hermana de 12 años] cuando murió mi papá y ya no había quién nos mantuviera: no nos hacía de comer, no nos hacía tortilla, no nos hacía caso mi mamá. Cambió mucho, ya no trabajaba nadie” (Entrevista a María Elena, julio de 2018). O bien Jacinto, quien migró a la ciudad en búsqueda de un trabajo que le permitiera enviar dinero a su mamá y a la vez seguir estudiando, pero también su migración fue motivada por una novia de la secundaria que se había ido a vivir a la Ciudad de México: “ya cuando supe que se iba a venir [a la ciudad de México] mi novia pues con mayor razón. Me preparé mi petaquita le dije a mi mamá, la dejé llorando a la pobrecita, estaba en el camión y me decía ‘bájate, bájate” (Entrevista a Jacinto, julio de 2018). Las historias de migración de los trabajadores mayores muestran que las determinaciones económicas no operaron sobre ellos de manera automática, sino que éstas se entramaron con situaciones personales y motivaciones subjetivas. Como el “espíritu aventurero” al que refirió Roberto en el extracto citado anteriormente, así como la aspiración de

salir de sus pueblos y probar suerte en la ciudad en búsqueda de una vida con mayores oportunidades y recursos. Al respecto, Omar comenta:

Los que se venían acá [a la Ciudad de México] ya se sentían, entonces yo decía “¡quiero irme!”, ellos regresaban con dinero, mejor ropita y en el pueblo siempre está un, no sé, es muy pequeño y bien pobre. Entonces yo tenía una ilusión, pero así ¡una ilusión! una obsesión de conocer aquí ¡híjole! Soñaba con conocer la ciudad, soñaba con llegar aquí porque mucha gente ya había venido. Yo decía “una ciudad ¿cómo será?” en el radio escuchaba uno las estaciones de aquí y me impresionaba mucho, ver en fotos con las luces, muchas luces y se me hacía muy bonito ¡no se me olvida! Imagínate yo cuando vivía en el pueblo y ni había luz, con puras velitas se alumbraba uno, y aquí ¡imagínate!, tanta ilusión ¡se me hizo lo mejor! (Entrevista a Omar, junio de 2018).

La experiencia de Omar, quien migró en 1955 muestra que la migración individual o en solitario, como fue el caso de la mayoría de los trabajadores, estuvo también vinculada a las experiencias de migración de otros. Las promesas de que la ciudad ofrecía mejores condiciones de vida eran transmitidas por diversos medios y uno de ellos era el relato y experiencias de quienes ya habían estado ahí. Y también, el relato de Omar muestra que la migración interna desde zonas rurales o ciudades pequeñas significaba no únicamente buscar trabajo sino el acceso a los centros urbanos y con ellos a la “territorialidad por excelencia de la modernidad” (Pérez y Mora 2009, 41). Acorde a lo anterior en la narración de Omar se observa que su decisión de migrar a la ciudad, además de estar conectada con la necesidad económica, constituía también un ideal, “una ilusión”, que construyó a través de representaciones simbólicas sobre la ciudad, y alimentadas a través de la radio o de las fotografías, y que en su lugar de origen, era inexistente. Lo cual remite a lo que expone Harvey (1990), al señalar que la ciudad significaba la posibilidad de mejores condiciones de vida a través del acceso a estilos de vida modernos.

Ahora bien, estos trabajadores mayores también migraron con la expectativa de una posible “ruta de movilidad laboral” (Pérez y Mora 2004, 41). Ello significó dejar atrás los recursos mínimos con los que contaban en su lugar de origen –aunque algunos de ellos viajaron con un ahorro para pasar los primeros días--- y encaminarse a una ciudad en la que ninguno había estado

anteriormente. La decisión de migrar de estos trabajadores mayores estuvo enmarcada en estructuras de orden social, donde se producen las condiciones que conducen y obligan a la migración y que cumple una doble función económica: para el capital, satisface las demandas de fuerza de trabajo en distintos niveles y espacios de trabajo, y desde el lugar del trabajador que migra, constituye un recurso para intentar enfrentar las desigualdades estructurales y sus condiciones socioeconómicas de origen, a través de oportunidades que también están distribuidas asimétricamente en el lugar de llegada (Portes y Bach 1985, 9).

En las migraciones de los trabajadores mayores, tales desigualdades se profundizaron en tanto que la mayoría de ellos careció de redes sociales en la ciudad, cruciales en el proyecto migratorio (Durin 2017). Por lo que su llegada estaba acompañada de la incertidumbre bajo la cual el único objetivo claro era conseguir un trabajo. Si bien Ramón y Jacinto contaban con redes sociales en la ciudad que les permitió un lugar donde llegar a residir los primeros días y la colocación en su primer trabajo, la situación del resto fue distinta. Por ejemplo Omar, María Elena e Hilaria consiguieron trabajos que inicialmente les dio la ventaja de un lugar donde residir. En el caso de María Elena, marcó el inicio de su trayectoria laboral en la ciudad: “no podíamos rentar, no sabíamos lo que era rentar un cuarto, no conocíamos nada” (Entrevista a María Elena, junio de 2018). Como ella lo expresó: tocando de puerta en puerta en casas de familias acomodadas, así inició su trayectoria como trabajadora de planta en el hogar (Durin 2017). Mientras que, Abraham, Lucio y Celestino pasaron sus primeras semanas viviendo en la calle:

No tenía donde llegar, sufrí mucho, me quedaba en los carros ferrocarrileros con los mariguanos ahí duré un mes sin trabajo. Andaba todo mugroso, sin comer sin nada, me la pasaba con un pan nomás todo el día, iba a tomar agua a un jardín (Entrevista a Abraham, julio de 2018).

El relato de Abraham expone una experiencia “de llegada” sumamente agresiva, que refleja cómo al estar obligado a abandonar su lugar de origen y llegar como trabajador libre con la

necesidad de ganarse la vida. Su llegada a la ciudad comenzó con una serie de vagabundeos, en este contexto la necesidad de encontrar trabajo está implícito y también eludir la latente posibilidad de quedar excluido de la dinámica de la ciudad (Castel 2010, 251). La posibilidad de retorno estuvo también presente:

¡No! esos días aprendí como sufre uno, no es lo mismo estar sin sus jefes, sobre todo con la jefa que lo tiene a uno dándole de comer y en la ciudad fue buscarle y viví épocas bien tremendas. Me las vi negras pero fue el mejor momento porque uno de chamaco es de mente ágil, la mente está a su máxima capacidad para moverse (...) Yo quería llegar con mi familia pero dije ¿cómo voy a llegar derrotado si no tenía ni pa tragar? es que el orgullo es duro, ve como dice el dicho “el hambre lo tira pero el orgullo lo levanta” yo no me regresé a mi pueblo y me acordaba que mi jefa me hacía atole bien sabroso, con el hambre me acordaba de mi pueblo y me daban ganas de regresarme pero me aguanté y no regresé (Entrevista a Omar, junio 2018).

Omar muestra que la posibilidad de retorno a su lugar de origen estuvo presente ante circunstancias inciertas y de carencia de recursos económicos que enfrentó a su llegada, de modo que el grupo familiar representó la seguridad que en la ciudad estaba ausente. Pero al mismo tiempo expone cómo fue encarnado el proceso de migración, en tanto que la motivación para buscar recursos y oportunidades de vida estuvo también mediada por aspectos subjetivos como el orgullo y la autoestima. Sin embargo, el esfuerzo individual para afrontar las desventajas, en este caso mediante la migración, fue limitado (Reygadas 2008, 49) ante el mercado laboral urbano. Al llegar, sus puertos de entrada a la ciudad consistieron en ocupaciones muy bajas en el mercado laboral (Recio, Banyuls, Cano, Miguélez 2006, 179) y que no estuvieron relacionadas con los trabajos que tuvieron en sus lugares de origen.

En ese sentido, en la coyuntura de recién llegado, las destrezas y conocimientos adquiridos quedaron de lado pues en la ciudad constituían únicamente una fuerza de trabajo disponible y demandada en la dinámica de producción de ésta. Omar inició trabajando como ayudante en una carpintería y por las noches cuidaba una pensión de coches en donde consiguió pernoctar. Lucio trabajó un año y medio como ayudante en un taller de soldadura en el turno nocturno. Jacinto entró

a trabajar a un taller donde lavaba carros a cambio de comida y donde dormir, y lo combinó trabajando como despachador en una gasolinera. María Elena e Hilaria se integraron como trabajadoras de planta en el hogar con sueldos muy bajos y que María Elena atribuye más bien a una ayuda a cambio de contar con un lugar para residir. Matilde entró como vendedora en una tienda donde además podía pernoctar. Ramón hacía trabajo de puerta en una fábrica de vidrio en el área de caldera supliendo a quienes faltaban. Abraham encontró trabajo en una fábrica de plástico en el área de almacén y finalmente, Emilio se inició en el oficio de yesero en la construcción.

De esta manera continuaron las trayectorias laborales de los trabajadores en el contexto de la ciudad, al llegar se incorporaron por primera vez en el mercado laboral informal de la ciudad de México, en “chambitas” como menciona Omar. Hasta aquí se ha visto que en el curso de vida de los trabajadores mayores han estado presentes diferentes desigualdades de acceso a recursos y desventajas que se han ido acumulando, desde sus orígenes familiares éstos trabajadores heredaron las desventajas a causa de las posiciones socioeconómicas precarias de sus padres que se tradujeron en la exclusión de acceso a la educación o accesos limitados a ésta y la necesidad de iniciarse en el trabajo a una temprana edad. Aunado a ello, también es posible apreciar que, frente a tales desventajas, los trabajadores y sus familias actuaron para internar resarcirlas, por medio del aprendizaje de un oficio y a través de la migración.

En ambas situaciones se observa que el principal recurso disponible con el que han contado los trabajadores mayores para hacer frente a las desigualdades ha sido su fuerza de trabajo, no solo para mantener su sobrevivencia sino también en la búsqueda de mejores condiciones de vida. A continuación, me interesa analizar cómo se perfilaron las trayectorias laborales de estos trabajadores en el contexto de la Ciudad de México y en qué medida la integración al trabajo resarcó las desigualdades, es decir si éste constituyó para los trabajadores mayores un pilar de

acceso a protecciones y derechos sociales o bien si intervino en la reproducción de tales desigualdades y de qué manera nuevas desventajas fueron acumuladas.

## **Segunda parte. Trabajar hasta ser mayor, el retiro que nunca llega.**

### **3.3 Trayectorias laborales en la Ciudad de México.**

Las trayectorias laborales de los trabajadores mayores transcurrieron en la Ciudad de México a lo largo de la última mitad del siglo XX. En este periodo, la ciudad atravesó procesos de industrialización y de urbanización que comenzaron desde la década de 1940, y atrajeron contingentes de trabajadores en búsqueda de mejores condiciones de vida y oportunidades de trabajo (ver capítulo 1, 1.1 Contexto político y urbanización de la Ciudad de México). La fuerza de trabajo de jóvenes recién llegados, y la de quienes ya residían en la ciudad, fue absorbida en una estructura productiva que, en países latinoamericanos, se ha distinguido históricamente por su heterogeneidad (De la Garza 2018, 9; Guadarrama, Hualde, y López 2012). Durante este periodo, los trabajadores trazaron sus trayectorias a través de múltiples formas de trabajo dentro del mercado laboral. Pese a estar articuladas por las relaciones productivas capitalistas (Tokman 2006) -- cadenas de producción, mercados de consumo, servicios, comercialización, etcétera--, estas formas se expresan en diferentes modalidades y configuraciones específicas del trabajo, y en términos operativos, se distinguen en dos grupos amplios. Por un lado está el trabajo asalariado y regulado, cimentado sobre los pilares del derecho laboral y de las protecciones sociales (Castel 1995, 2010). A este tipo de trabajo accedieron principalmente los trabajadores urbanos e industriales o del sector público y ligados a los sindicatos corporativistas e insertos en empresas del sector industrial moderno y del sector público (Mora 2005). Por otro lado, vemos formas de trabajo situadas en el mercado laboral informal. El término de trabajo informal, al aglutinar una diversidad de actividades

económicas con características que pueden ser concebidas como un solo bloque (García 1998) -- por ejemplo, el trabajo asalariado, de autoempleo, no remunerado, entre otros --, resulta poco preciso; aquí aludo al trabajo informal como unidades productivas de fácil acceso, bajos salarios, no reguladas por el derecho laboral y sin acceso a protecciones (De la Garza 2018, 10; Tokman 1979), que están ligadas al sector de servicios y también presentes en unidades de producción manufacturera a pequeña escala.

El proceso de industrialización y urbanización en la Ciudad de México, desde 1940 hasta la década de 1970, reconfiguró el mercado laboral a través del aumento de la fuerza de trabajo femenina y del trabajo regulado, protegido y mejor pagado. Con ello, algunos sectores de trabajadores, principalmente industriales de empresas privadas y públicas, contaron con garantías de seguridad social como la jubilación, la salud y el acceso a la vivienda (Bortz 1991, 46, 67). Sin embargo, muchos trabajadores quedaron excluidos de esa economía urbana moderna y no alcanzaron las oportunidades de trabajo. Aquellos con baja cualificación y pocos recursos económicos y sociales se integraron a empleos informales, al subempleo (Bortz 1991, 48), como subordinados o por cuenta propia (Szasz y Pacheco 1995) y con bajos salarios. En América Latina, este mercado de trabajo informal, marcado por sus bajos salarios y la falta de protección social, ha estado presente, no como un fenómeno circunstancial sino como la regla (Reygadas 2011, 33). A través de sus historias particulares, las trayectorias laborales de los trabajadores mayores --que se desarrollaron en la Ciudad de México y en la adultez de su curso de vida-- ilustran este contexto. Como veremos a continuación, sus trayectorias son diversas: la mayoría encontró formas de ganarse la vida mediante actividades económicas al margen del trabajo regulado y protegido; se dedicaron a proveer servicios, se desempeñaron en diferentes oficios o al comercio. Otros --únicamente trabajadores varones-- tuvieron trabajos informales, pero contaron con un acceso a un empleo estable y protegido, especialmente en el sector industrial, como obreros y transportistas.

En esta sección me interesa analizar las características de sus posiciones ocupacionales dentro del mercado de trabajo, determinar cómo valoran actualmente esta trayectoria y observar qué recursos obtuvieron a lo largo de su vida laboral. Para ello, distingo cuatro grupos de trabajadores, que se identifican por la actividad económica, el acceso a protecciones laborales y la estabilidad del trabajo, aunque todos implican un salario bajo. El primer grupo comparte una trayectoria laboral inestable, marcada por el tránsito por numerosas ocupaciones informales. El segundo grupo incluye a los trabajadores insertos en ocupaciones informales que se dedicaron a un solo oficio. El tercer grupo está conformado por los trabajadores que, a partir de contingencias o puntos de inflexión (*turning point*) (Elder 2001), iniciaron una trayectoria laboral a una edad madura. El cuarto grupo comprende a los trabajadores que tuvieron mayor estabilidad laboral dentro del sector formal, con acceso a una pensión y a la seguridad social (Ver tabla 5).

**Tabla 5. Ocupaciones que componen las trayectorias laborales en la Ciudad de México<sup>41</sup> de los trabajadores mayores.**

Nombre	Ocupaciones a lo largo de la trayectoria laboral	Edad de entrada y salida en la ocupación	Seguridad social
<b>Grupo 1</b>			
María Elena	Ama de casa Trabajadora de planta en distintos hogares Mesera Cocinera	12-58 años (intercalando ocupaciones)	No
Matilde <sup>42</sup>	Empleada en distintas comercios y tiendas de almacén. Vendedora a domicilio de máquinas de escribir Taller de costura	17-45 años ¿-? ?-72 años	No
Hilaria	Ama de casa Trabajadora del hogar (de entrada por salida y de planta) en distintos hogares Lavar ajeno en casa Vendedora ambulante de chicles y cerillos	20-65 años (intercalando ocupaciones)	No
Olmo	Almacén y chofer en taller de muebles Despachador en pulquería Encargado en accesoria Trabajador del hogar (chofer y multitareas)	15-25 años 25-27 años 28-42 años 44-71 años	No
Martín	Trabajador en gimnasio de boxeo Revendedor de autopartes Vigilante (varias empresas)	18-25 años 27-35 años 35-54 años	No
<b>Grupo 2</b>			
Lucio	Taller de soldadura Artesano de juguetes y vendedor de sus juguetes	17-19 años 20-77 años	No
Gabriel	Talabartero	13-62 años	No

41 En esta tabla omito las ocupaciones de la infancia y su primera inserción al trabajo pues en la mayoría de los casos ésta abarco únicamente un periodo corto de tiempo (ver apartado 3.1 y 3.2). Además, los periodos de tiempo constituyen aproximaciones, de acuerdo a cálculos hechos por los trabajadores pero que no resultan precisos.

42 Si bien Matilde tuvo apertura para hablar sobre su infancia y migración al momento de abordar su trayectoria laboral expresó que no quería hablar al respecto. Su razón fue que después de las entrevistas donde comenzó a relatar su vida –las cuales se llevaron a cabo en dos sesiones cada una de una hora durante su descanso-- no se había sentido bien y no le quedaban ganas de seguir hablando sobre el pasado, únicamente refirió a que mediante ahorros que juntó abrió con otras dos mujeres un taller de costura. De modo que las posteriores conversaciones con Matilde giraron en torno a su retiro del taller de costura, vida laboral actual y las condiciones laborales en el Metro.

Emilio	Yesero albañil	22-76 años	No
<b>Grupo 3</b>			
Martina	Ama de casa Mesera y cocinera en cocina popular	-58 años 58-60 años	No
Pilar	Ama de casa Niñera Cuidadora de personas mayores	-48 años ¿? -59 años	Sí
<b>Grupo 4</b>			
Ramón	Obrero en fábrica de vidrio Obrero en fábrica de aluminio Chofer de microbús Chofer de transporte escolar	17-22 años 22-25 años 26-36 años 36-61 años	Sí
Manolo	Obrero en fábrica de cerraduras y candados Vendedor ambulante de postres junto con su esposa	17-55 años 58-63 años	Sí
Celestino	Carpintería Trabajador de limpieza en el STC	9-40 años (periodos) 25 años-presente	Sí
Abraham	Almacenista en fábrica de plásticos Obrero en fábrica de tijeras	20-30 años 30-62 años	Sí
Omar	Mecánico Obrero en fábrica armadora de carros Transportista de carga Mecánico por cuenta propia	16-22 años 22-30 años 30-60 años 60-70 años (intermitente)	Sí
Jacinto	Torneador en fábrica de bicicleta Ayudante en laboratorio cinematográfico Obrero y supervisor de departamento en fábrica de bombas centrífugas Comerciante de teléfonos celulares	15-18 años 19-25 años 27-68 años 69-73 años	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en trabajo de campo.

Como se puede apreciar en la tabla 3, el primer grupo de trayectorias laborales inestables y precarias lo conforma María Elena, Matilde, Hilaria, Martín y Olmo. Sus trayectorias laborales muestran una suma de tránsitos de empleo a empleo a lo largo de su curso de vida, que en el caso de María Elena e Hilaria consistió más bien en ocupaciones intercaladas. Ellas entraban y salían constantemente de su ocupación como trabajadoras del hogar. Olmo expone su tránsito por múltiples ocupaciones de la siguiente manera:

Hubo recorte de personal [en la fábrica donde era chofer], me pasaron el reporte que iba a quedar separado de la empresa, me preocupé, pero ¿Qué podía hacer? Estuve unos días de vago y no conseguía trabajo. Y un amigo que tenía una pulquería me dijo “si quieres ahí”, y la necesidad, tuve que entrarle a los curados [pulque con fruta]. Estuve unos años pero no me gustaba mucho y me salí y me quedé sin trabajo. Una señora me recomendó para una tienda de decoración, una accesoria [tienda], duré como diez años, aunque no le gustaba a uno, pues la necesidad. Luego la señora quitó el negocio y entré [trabajar] a una casa particular de multiusos en Jardines del Pedregal, no me gustaba mucho andar ahí haciendo de todo, pero nuevamente la necesidad. (Entrevista a Olmo, agosto de 2018).

A partir del relato de Olmo, que comparten los demás integrantes de este grupo, se observa que el hecho de dejar un trabajo tuvo que ver tanto por factores externos como por decisiones propias. Sin embargo, todos enfrentaron una necesidad económica que les obligó a emplearse nuevamente en diversas ocupaciones, dentro de un mercado laboral que perpetuó sus inserciones precarias al trabajo. Como ilustra Martín, “no podía dejar de trabajar porque cuando se murió mi papá tuve que mantener a mamá: en el gimnasio de boxeo yo la verdad quería ser boxeador, pero eso ¿qué me iba a dejar?, para quitarme la tentación me fui a un tallercito de autopartes y ahí duré un rato y pues ya de vigilante ahí más o menos” (Entrevista a Martín, agosto de 2018). También se resalta que, al iniciarse en tal o cual ocupación, poco importaba la naturaleza del trabajo para los trabajadores, o por lo menos esta naturaleza estaba subordinada, nuevamente, a la generación de ingresos. El priorizar esta necesidad sobre las demás sugiere que, para este grupo, el trabajo no implicó un vínculo más allá, de tipo identitario por ejemplo. En los relatos de estos trabajadores no aparece una reivindicación acerca de “esto soy” o “en esto quise trabajar”, sino que sus inserciones laborales obedecieron a la necesidad de generar recursos de subsistencia.

Un aspecto relevante de este grupo es que concentra a tres de las cinco trabajadoras entrevistadas. Esto exhibe desventajas en el mercado laboral asociadas al género, ya que ninguna de las mujeres entrevistadas accedió a empleos formales o se benefició de derechos laborales. Otra distinción relacionada con el género se observa en la manera en que las trabajadoras narraron sus

trayectorias laborales: a diferencia de los varones –quienes abordan sus vidas marcando límites claros entre su trabajo y el ámbito familiar--, las trabajadoras vinculan fuertemente sus trayectorias con sus experiencias como mujeres y/o madres de familia. Se nota en los casos de María Elena e Hilaria, quienes al ser madres solteras asumieron la función de proveedoras. Sin embargo, la necesidad de trabajar para mantener a sus hijos las obligó a transferir a terceros su labor de crianza. Como lo ilustra María Elena: “...por eso ni a mis hijas las cuidé, se las dejé a mi suegra y yo me puse a trabajar, por eso mi hija cuando se enoja me dice ‘nos abandonaste. ¡No las abandoné! Tuve que trabajar, pero tampoco las cuidé (...) se quedaron a vivir con mi suegra” (Entrevista a María Elena, julio de 2018). Lo que expresa María Elena resalta un dilema ligado a las representaciones de género, que ubican a las mujeres como las encargadas de la crianza de los hijos (Durin 2014, 269). El dilema exhibe la exigencia a las mujeres de ser madres omnipresentes (Durin 2014, 291) y de tener una disposición total para sus hijos pero, a la vez, les obliga a salir a trabajar. Si bien ambas trabajadoras buscaron maneras de combinar el trabajo con su labor como madres, en realidad vieron privado su ejercicio en la crianza de sus hijos. Este conflicto remite a un asunto de género, pues no se refleja ni fue expuesto por los trabajadores varones con hijos, quienes contaron con una mujer que cubrió tal labor.

El segundo grupo, conformado por Lucio, Gabriel y Emilio, abarcó trayectorias laborales dedicadas completamente a un oficio dentro de la informalidad laboral, que constituyó su fuente de ingresos. Lucio inició su oficio de artesano y vendedor de juguetes cuando el taller de soldadura en el que trabajó al llegar a la Ciudad de México liquidó a varios trabajadores, él incluido. Comenta: “Trabajé sin contrato y hubo recorte de gente. Pagaban \$125.00 pesos de antes y con \$5.00 pesos ya comía uno bien. De liquidación \$300.00 pesos, pero no había dinero señorita ¿Para qué le digo que sí?”. Lucio generó su fuente de ingresos fabricando juguetes, como menciona “aprendí por la

necesidad, se halla el modo uno de hacer las cosas, inventando y me salió” (Entrevista a Lucio, julio de 2018). Él ensamblaba sus productos con materiales sencillos, como “sopladores” – popotes con una base de alambre que sostiene una pelota de unicel-, pelotas decoradas y ancladas a un cordón de resortes, o silbatos adornados con papel celofán, que vendía en el mercado Sonora. Primero comenzó con la venta por pieza y posteriormente al mayoreo con compradores estables, como comenta:

Yo ya tenía mis proveedores y cada quince días, les compraba alambre, las pelotas, el popote, el papel y le ganaba el doble, [iba a] venderlos al mercado, luego ya no y ya nunca he ido a Sonora ¿a qué voy? (...) Porque luego tuve clientes, que me comenzaron a pedir 1,000 o 2,000 juguetes cada tres días de juguetes variados y yo ingeniaba para inventar más, así sencillitos. (...) Ellos también lo vendían por mayoreo, daban otro precio más alto porque tenían tiendas de fiestas y eso. [Yo] empezaba a hacerlos a las siete u ocho de la mañana y para las cinco de la tarde ya tenía hecha mi mercancía, la hacía en mi casa y tenía un cuarto para hacer eso. Ya salía a repartir la mercancía y traía mi lanita, luego luego, Toda mi vida fue así hasta que me salí. (Entrevista a Lucio, julio de 2018)

Al emplearse y poner a disposición su oficio a un intermediario, Lucio combinó el trabajo por cuenta propia y de esto dependió su principal fuente de ingreso. Aquí se observa que, si bien Lucio no tuvo independencia laboral, contar con un comprador le brindó mayores garantías de recibir un ingreso constante. Por otra parte, Emilio también se especializó en su oficio como yesero --es decir, en la preparación y aplicación de yeso en paredes y techos para lograr acabados lisos o texturizados-- y Gabriel, como talabartero --tratamiento y hechura de accesorios con piel--, se dedicó a diseñar modelos y hechura de artículos de piel como cinturones, carteras, bolsas, portafolios, etcétera. Al igual que Lucio, a lo largo de sus trayectorias laborales ambos ofrecieron sus servicios por cuenta propia y con clientes directos: Emilio en casas particulares y Gabriel a su lista de clientes. Obtuvieron su ingreso principal y cierto nivel de estabilidad laboral al poner a disposición su trabajo a un empleador: Emilio trabajó con contratistas y Gabriel para proveedores de diversas marcas de ropa y accesorios. Así lo ilustran:

Mire, para empezar, usted tiene que conocer la piel, porque no se puede meter piel de la barata que vendan por kilo si está entregando piezas para una empresa como Pineda Covalin o Aldo Conti, que abarca seda con piel. Se necesita una piel pues más o menos buena, ahí tiene que saber usted. Vendía yo por mi cuenta algunas cosas, pero me empecé a llenar del trabajo de los proveedores que les fabricaban a estas marcas (...) Entonces pues las empresas le hacen contrato al gremio de talabarteros que contrataba el proveedor, iba a mi casa y me pedía cien o doscientos o lo que fuera por la temporada que le encargaban y me comprometía a tres meses o cuatro de trabajo, luego venía la nueva temporada. (Entrevista a Gabriel, agosto de 2018)

Agarré el oficio que le estaba diciendo [yesero] y pues ya hice adelante, adelante, adelante, me pasé con las constructoras que hacen los departamentitos, un contratista me jalaba (...) Pero de lo otro [pensión] nada, en ese trabajo, aunque te la pases siempre ahí, ni pensión ni Seguro ni nada, aquí nada, nada, nada, no dan, ni para asegurarse, ni si alguien se resbalaba (...) con el pago me alcanzó, así, fue lo que se dio. (Entrevista a Emilio, junio de 2018)

A partir de este relato se observa que Gabriel, Emilio y Lucio, al trabajar para empleadores como los comerciantes de tiendas de fiesta, contratistas de la construcción e intermediarios o proveedores, su posición ocupacional fue en modalidad de obreros artesanos (Figuroa 2019). Es decir, estos trabajadores cuentan con el recurso de saber hacer un producto, así como las herramientas para ello, y se iniciaron trabajando por cuenta propia. Pero ante la posibilidad de contar con un ingreso continuo y más o menos estable -- aunque no totalmente seguro, ya que al carecer de un contrato su permanencia en el empleo dependía del empleador--, pasaron el control de su trabajo a un tercero y ocuparon puestos subordinados a cambio de un salario. El trabajo de Lucio, Gabriel y Emilio respondió a las demandas de producción dentro de una cadena productiva donde los intermediarios o dueños de las empresas se beneficiaron de su trabajo, sin ofrecer a cambio un contrato, ni derechos laborales, ni tampoco prestaciones sociales. Lo anterior muestra las cadenas de explotación que vinculan a la producción formal con el trabajo informal.

Por otro lado, considero que la permanencia de estos trabajadores en una sola ocupación a lo largo de su vida está arraigada a su oficio, ya que cimentaron una fuente de trabajo basada en un conocimiento y una habilidad adquirida en un saber hacer propio. Y si bien no tenían estabilidad laboral, contaban con la seguridad de este recurso, lo que se observa cuando hacen referencia a ser

experto: Gabriel detalla sobre su conocimiento en los materiales y la calidad de los productos que realiza; Emilio reivindica su capacidad en autoconstrucción y el haber participado en la construcción de algunos de los edificios de la Ciudad de México y de su propia casa; y Lucio narra cómo, a través de su ingenio, generó recursos económicos para la manutención de sus hijos.

El tercer grupo incluye trayectorias laborales detonadas por la contingencia o por puntos de inflexión (*turning point*) (Elder 2001) que modificaron el curso de vida. Lo conforman Martina y Pilar, dos mujeres que se dedicaron en su adultez a ser amas de casa y cuidadoras. Martina, sin hijos, se dedicó al hogar y al cuidado de sus padres y hermano hasta los 58 años de edad. Pilar fue ama de casa y cuidadora de dos hijos hasta los 48 años de edad, pero la muerte --del padre de Martina y del esposo de Pilar-- planteó a ambas mujeres la necesidad de trabajar. La integración al trabajo, en el caso de Martina, respondió a la necesidad de generar recursos económicos, ya que su padre era el proveedor de su grupo familiar, como comenta:

Me quedé a vivir con mis papás porque yo me puse lista para no salir madre soltera y ahora no hay ni quien me dé una cachetada (...) Mi papá ayudaba [económicamente] en la casa, pero ya se murió y yo, como mi mamá se murió hace mucho, me quedé en la casa y cuidando a un hermano malito. [Cuando murió mi papá] me tuve que poner a trabajar ¡no me había tocado! Fui a pedir ahí enfrente de la casa a la cocina de una vecina, que me hizo el favor. (Entrevista a Martina, julio de 2018)

En la historia de Martina, similar a los casos de Hilaria y María Elena, están presentes las representaciones de género y la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres las tareas reproductivas y de cuidado (Durin 2014). En este caso se observa cómo esta posición acarrea desventajas, pues al ser un trabajo no remunerado que genera dependencia económica, un evento desfavorable --la pérdida del proveedor-- comprometió la subsistencia de Martina y de su hermano, de quien se hace cargo. La doble jornada que cumplió en el hogar y en la cocina, fue resentida por Martina como una extensión de su trabajo en el hogar, y la división entre un ámbito y otro le resultó difusa, como ilustra: “limpiaba la cocina del puestito de comida, limpiaba la cocina de mi casa,

todo doble por eso si y hubiera tenido una pensión no me hubiera salido a trabajar ¿para qué? para hacer todo dos veces y cuidar a mi hermanito, no” (Entrevista a Martina, julio de 2018).

En cambio, Pilar, contó con una posición más ventajosa y con mayores privilegios que Martina y que el resto de los trabajadores mayores: la situación socioeconómica de sus padres fue más confortable, contó con oportunidades de estudios técnicos, tuvo un marido proveedor --quien trabajó como ingeniero en Petróleos Mexicanos (PEMEX)-- con buen ingreso económico, y actualmente cuenta con una pensión por viudez. Sin embargo, nuevamente, como en el caso de las demás trabajadoras entrevistadas, las desigualdades de género están entrelazadas con las formas, y en este caso con privaciones, de acceso al trabajo:

Yo nunca trabajé mientras estuve casada con él, me trataba como si fuera mi padre, pero no por huevona yo sí quería trabajar, pero él no quería, en ese aspecto sí no me gustó. Yo le decía “méteme a trabajar a Pemex” y él decía “estás loca, es darle de comer a los lobos”, creía que iba a andar dándose las a todos, muy celoso. Pero no me quejé, en últimas yo hacía lo que quería con su dinero y en la comodidad de mi casa, reina y señora. Y eso se lo aprendí a María Félix, mi artista ejemplar. Yo no me privé de nada. (Entrevista a Pilar, junio de 2018).

Lo que cuenta Pilar, expone esa “caja negra” que es el hogar, descrita como relaciones complejas y de poder, expresado en violencias, por el afecto y la reciprocidad (González 1994). El relato de Pilar muestra que, si bien estuvo privilegiada por los recursos y el estilo de vida a los que accedió en el matrimonio, también implicó su dependencia económica y su asilamiento en la esfera del hogar. La integración al trabajo remunerado de Pilar --quien quedó viuda en la etapa de nido vacío, pues sus hijos ya eran adultos e independientes--, respondió a la necesidad de independencia económica, y fungió como un refugio para el duelo<sup>43</sup>, como narra:

---

43 Del resto de los trabajadores sólo Pilar es viuda, en el caso de las mujeres, si bien María Eugenia e Hilaría mencionan la muerte de los padres de sus hijos éstas sucedieron años después de haberse separado, mientras que Martina y Matilde no tuvieron una pareja.

Veía su lugar vacío y yo pensaba “aquí nadie se va a sentar”, me deprimí y me duele aquí en el corazón. El doctor me dijo que no me podía dar medicina, sino que me metiera a trabajar y yo me pregunté ¿de qué trabajaré? ¿de qué? pues de niñera, eso sabía hacer por mis hijos que los cuidé. Luego pensé “mira, cabrón, veme desde el cielo aquí trabaje y trabaje” superé la depresión y me empecé a ganar una extrita. (Entrevista a Pilar, junio de 2018).

De acuerdo con la narración de Pilar, la pérdida del proveedor no se tradujo en carencia económica --como en el caso de Martina, quien tuvo que reconstruir su soporte de recursos-- pero sí provocó la desestructuración de las relaciones que daban soporte a su posición de género dentro del hogar. Su curso de vida se modificó mediante el trabajo. Si bien los arranques de las trayectorias laborales de Pilar y Martina respondieron a diferentes motivos, finalmente se insertaron en ocupaciones ligadas a las labores reproductivas, al igual que María Elena e Hilaria. Esto, considero, guarda relación con el hecho que, desde niñas, el principal espacio de aprendizaje y adquisición de habilidades fue el hogar. Por otro lado, se debe considerar que, en el momento en que salieron en búsqueda de trabajo ellas contaban con limitadas oportunidades laborales a causa de su edad y de su escasa cualificación. Movilizaron los recursos aprendidos, dentro de un mercado laboral que las situó en posiciones precarias de empleo.

El cuarto grupo de trabajadores lo componen Ramón, Manolo, Celestino, Abraham, Omar y Jacinto, quienes transitaron por diversos trabajos, la mayoría de los cuales se enmarcaron en el trabajo clásico (Castel 2010). Su trayectoria laboral estuvo ligada a una estructura de relaciones salariales en la que los trabajadores comprometieron a largo plazo su fuerza de trabajo a una empresa. A cambio consiguieron el revestimiento de derechos, ciertas protecciones laborales y la colectivización --a través de la representación sindical, (Castel 1995). Esto último, y con ciertas limitantes, limaban las asimetrías en las relaciones de explotación y los bajos salarios. Como ilustra Manolo:

[En la fábrica] entré con contrato, seguro, todo bien, el contrato me lo gané indefinido a los tres meses, la planta. El salario no era alto pero teníamos prestaciones, desde el principio teníamos seguro social, entrabas a trabajar y tenías seguro, tantos días de aguinaldo, tantos días de vacaciones, que nos dieran despensas cada mes y varias cosas (...) Nos daban [asueto] el 15 y 16 de septiembre, el día de las mamás y varios, para el primero de mayo nos daban uniformes, pants y tenis, botas (...) Cuando no querían aceptar los aumentos o algo y revisión de contrato cada año, avisábamos de la huelga al sindicato pero nunca fuimos a huelga, se resolvía (Entrevista a Manolo, agosto de 2018)

En los relatos de vida de este grupo de trabajadores resalta la mención de los recursos materiales que obtuvieron mediante el trabajo. Por ejemplo, tener una casa propia y que los distinguen de los demás trabajadores. De los demás, Martín, Martina, vivieron en casa propia que fue de sus padres. Pilar vivió en la casa que adquirió su esposo; mientras que Lucio y Emilio autoconstruyeron su casa en terrenos que compraron, junto con más personas. El resto, Hilaria, María Elena, Matilde, Olmo y Gabriel vivieron en casas alquiladas, y en el caso de Hilaria y María Elena, intercalando en casa de sus empleadores.

Los trabajadores del cuarto grupo, por su parte, adquirieron sus casas mediante créditos públicos del Infonavit, como lo ilustra Omar: “Ahí me fue rebien [empresa de transportes] pues alcancé a hacer una casa en un terrenito que me compré en mi pueblo, también con Infonavit compré otra, eran de esas donde hay cientos iguales. Pero ni la estrené porque mi vieja nunca se quiso ir para allá porque estaba más lejos del centro” (Entrevista a Omar, junio de 2018). O bien, el caso de Ramón, quien compró una casa junto con otros familiares: “Ahorré y ahorré y pedí préstamo, compramos un predio. La casa tiene tres pisos y nosotros estamos en la planta baja, arriba vive mi cuñado y más arriba vive mi cuñada. Estamos juntos pero cada quien en sus espacios, tenemos la casa independiente y con su propia salida” (Entrevista a Ramón, julio de 2018).

La trayectoria laboral de estos trabajadores refleja la condición obrera en la sociedad salarial (Castel 1995): aquellos trabajadores que ocupaban la parte inferior de la escala productiva tuvieron acceso a protecciones asociadas con los derechos laborales. Eso generó oportunidades para adquirir

bienes y recursos más allá del trabajo, aunque tales accesos estaban a su vez limitados por la clase: sí tuvieron derecho a la vivienda, pero a una vivienda obrera (Castel 1995, 273). Aunado a lo anterior, estaba presente la posibilidad de ascenso dentro del trabajo, y con ella la perspectiva de mejorar sus condiciones de vida. Si bien el conjunto de estos trabajadores permaneció en posiciones subordinadas dentro de su trabajo, el caso de Jacinto ilustra esta posibilidad de ascenso:

Entonces pensaba también que “¿así va a ser siempre? Y con lo que gano nunca iba a salir adelante, poder tener una casa, poder tener un coche”. Por el otro lado nada más era comer y vivir y trabajar para eso. Entonces eso fue lo que me impulsó a seguir estudiando. Y que hago mi examen para la Vocacional y que me dicen “preséntese a inscribirse, pasó con calificación mínima” “me vale gorro” y fui con mis libritos (...) mi pase fue directo al IPN [Instituto Politécnico Nacional] inicié la carrera de Administración de la Producción, pero por el trabajo y la familia ya no me titulé. De todos modos en el trabajo me empecé a ganar una especie de respeto porque mostré capacidad para resolver problemas, era gente de confianza, me decían “ingeniero esto, lo otro” (...) Y me pusieron de supervisor salí ganando al mes \$7,000.00 nuevos pesos y en aquél tiempo alcanzaba bien. (Entrevista a Jacinto, julio de 2018)

Del conjunto de trabajadores entrevistados, Jacinto fue el único que escaló los eslabones dentro de su trabajo, y las capacidades y cualidades individuales que adquirió estuvieron asociadas a la continuidad de sus estudios. Pero su historia evidencia que el esfuerzo individual no es suficiente, en tanto que está limitado por las condiciones y las relaciones de poder. Así, mientras trabajaba en la empresa, intentó un negocio propio de distribución de bombas centrífugas; contaba con la experiencia y ganó un contrato, pero su posición como empleado lo subordinó al poder de la empresa para la que trabajaba: la dirección lo acusó de robar clientes --“si esto origina que yo renuncie pues yo renuncio, si es que falté en algo”--, le pidió que renunciara al contrato y Jacinto así lo hizo. Comenta: “[renuncié al contrato] por la empresa, tenía mucho más prestigio que yo, de todos modos, me hubieran bloqueado” (Entrevista a Jacinto, julio de 2018).

Al momento de valorar sus trayectorias laborales, el conjunto de los trabajadores mayores se basa en buena medida en lo que logró durante su vida mediante el trabajo. Una medición consiste en valorar si la trayectoria laboral les permitió progresar en términos socioeconómicos en

comparación con la vida que tuvieron durante la infancia y con la posición de sus padres, tomando en cuenta los recursos a los que accedieron, como los bienes materiales acumulados y las condiciones de vida que alcanzaron. En el caso de quienes tuvieron descendencia, se observa también que el marcador del logro y del progreso se aprecia en las oportunidades heredadas a los hijos. Como expresa Omar, desde un punto de vista positivo, y Celestino, desde la conjugación del logro con la pérdida:

Siento que sí hice algo, le di estudios a mis hijos trabajando mucho, ellos son universitarios. Uno de ellos se acaba de comprar un departamento todo “pipirisnais” por las torres de La Raza, los otros tienen su trabajo, aunque no viven en la abundancia. De niños, me los llevé en el carro a la Marquesa y de vacaciones a la playa. Tampoco fue la abundancia, pero no les faltó nada, vivieron mejor que cuando yo fui niño. Les compré sus zapatitos, partiéndome, como dicen, el lomo en el trabajo. (Entrevista a Omar, junio de 2018)

Para tener los terrenos que compré tuve que trabajar mucho, pero los pensé para mis hijos, ya con eso, se los dejé a ellos. Pero luego también mi mujer me puso los cuernos y me dejó entonces ¿para quién trabajé? Por tanto, siempre trabajando, y buscando por aquí por allá, a lo mejor la desatendí, no le di cariño, no le di amor, convivir, pero seguí trabajando para pagar todo, yo cumplí ¿qué querías que hiciera yo? (Entrevista a Celestino, julio de 2018)

Las perspectivas anteriores son compartidas principalmente por los trabajadores varones proveedores de su grupo familiar, quienes conforman la mayoría, pues de los 11 trabajadores varones entrevistados, solo Martín y Gabriel permanecieron solteros, y el mismo Martín asumió la manutención de su mamá y su hermana. Las valoraciones de estos trabajadores muestran una vida laboral dedicada enteramente al trabajo, a cambio de ingresos de subsistencia que, en la mayoría de los casos, se complementaron con el ingreso de su pareja y de habituales jornadas extras de trabajo. En otras palabras, toda su vida atravesó por una franca subordinación a los tiempos de la producción. Compensaron esta subordinación con el cumplimiento de su función como proveedores que permitió la subsistencia del grupo familiar mediante el acceso a alimentos y productos de consumo popular; o con el énfasis en que sus hijos estudiaran hasta el nivel de

preparatoria y licenciatura, y a diferencia de ellos, no tuvieron que abandonar la escuela primaria por dedicarse a trabajar.

En cambio, las valoraciones de las trabajadoras entrevistadas, en lugar de reproducir el discurso de proveedor de sus pares varones, muestran un mayor vínculo con su propia existencia, en tanto que experimentaron la desestructuración de su grupo familiar o fueron mujeres solteras. Al evaluar lo que les permitió el trabajo, se reflejan tres posturas: Pilar destaca su independencia económica al quedar en la viudez, y afirma: “me pude haber quedado tirada, pero trabajé sin depender, salí por mí propia cuenta y eso me hace sentir fuerte, así como que todas las puedo” (Entrevista con Pilar, junio de 2018). Hilaria y María Elena resaltan que aseguraron la manutención de sus hijos y su propia subsistencia ante condiciones de vida adversas y que la vida en el trabajo representó para ellas una batalla. Hilaria menciona que “no me arrepiento de mi vida trabajando, fue puro trabajar y sufrir mucho. Le doy gracias a Dios que me dejó mantenerme y no derrumbarme. No me fue bien, pero tampoco, no me he quedado sin comer” (Entrevista con Hilaria, agosto de 2018). Martina por su parte considera que su vida laboral no le brindó ningún tipo de acceso a recursos ni satisfacción personal: “todo desde el comienzo comenzó mal para mí y trabajar, nada, para mí no, me vino a amolar todavía más” (Entrevista con Martina, julio de 2018).

Se observa una vez más que las valoraciones de las mujeres trabajadoras reflejan como su trayectoria laboral estuvo continuamente atravesada por desventajas de género, las cuales tienen su origen más allá de sus posiciones precarias en el trabajo. A diferencia de los trabajadores varones, y a excepción de Pilar, carecieron de soportes y de redes familiares a su alrededor durante buena parte de su curso de vida, y principalmente a una edad mayor. Ello tuvo un impacto significativo en sus condiciones de vida, pues sus esfuerzos en el trabajo no se materializaron en acceso a recursos materiales. Hilaria, Matilde y María Elena, las tres mujeres que migraron a la ciudad, nunca accedieron a una vivienda y no se establecieron en un lugar propio, como si su condición de

recién llegadas permaneciera a lo largo de su curso de vida. En los casos de quienes fueron madres, Hilaria perdió contacto con su hijo y él únicamente estudió la secundaria; los hijos de Pilar tienen vidas independientes y sí contaron con estudios universitarios; María Elena se volvió a reunir con sus dos hijas cuando éstas eran adultas y ambas son maestras.

Aunque en distintos niveles y circunstancias, las trayectorias de los trabajadores mayores exhiben una contradicción entre el trabajo y la vida bajo la lógica de capital, fomentada por la falta de recursos económicos y de acceso a los medios de producción, así como por las desventajas heredadas y acumuladas. Esta contradicción se expresa también en la forma en la que el trabajo moldeó su tiempo de vida desde su niñez: por un lado, se dedicaron a trabajar para proveer los medios de subsistencia propios y a terceros. Paradójicamente esta dedicación se tradujo en tiempo de vida negado a su familia y a otros aspectos de la vida más allá del trabajo. La obligación de ganarse la vida continua hasta el presente, aunque como veremos, en su curso de vida se añadió otro aspecto de desigualdad ligado a la edad, que en términos laborales implicó ser desechados de sus ocupaciones. Sin embargo, como requirieron continuar trabajando por necesidad económica, en el momento de la buscar otro trabajo, la edad también representó una desventaja de gran peso que finalmente les obligó a aceptar las condiciones laborales del trabajo de limpieza en el STC México.

### **3.4 Llegar a una edad mayor y seguir trabajando.**

En este último apartado, la trayectoria laboral de los trabajadores mayores transcurre con el hecho de haber llegado a una edad en que son reconocidos, por otros y por sí mismos, como mayores. No pretendo definir ni establecer el momento o edad de inicio de la vejez en este grupo de trabajadores; me propongo analizar cómo el hecho de ser reconocidos como personas mayores estuvo

acompañado de un estigma ligado a la improductividad, el cual los perjudicó para mantener sus trabajos y/o para conseguir un nuevo trabajo, trabajo. De modo que la edad devino en un factor que generó nuevas desigualdades que menguaron sus posibilidades laborales e ingresos económicos.

Coincido con Feixa (1996) al analizar la edad como una construcción cultural que compartimenta el curso de vida en periodos, a los que se les atribuyen propiedades y contenidos, que sirven para categorizar a los individuos, y varían a través del tiempo y en la estructura social. La vejez, es una de las etapas en que se compartimenta el curso de vida y exhibe el proceso natural del paso del tiempo, del envejecimiento, que tiene lugar a lo largo de vida de las personas y en el que participan factores biológicos, psicológicos y sociales (Montes de Oca 2010). Desde el enfoque del curso de vida, al tratar la etapa de la vejez se “relativiza la importancia de la edad cronológica y destaca la de la actuación de los factores sociales que se van acumulando a lo largo de la vida” (Pérez 2016, 212). Por lo que la vejez se analiza a partir de un conjunto de transiciones y nuevos roles que adquieren las personas (Blanco 2011) dentro de la estructura familiar y/o productiva. Lo anterior no implica forzosamente el deterioro corporal ni la pérdida de autonomía (Solís 1999) como volverse abuelos, la etapa de “nido vacío” (cuando los hijos se van de la casa de los padres), la viudez o el retiro del trabajo (Montes de Oca y Hebrero 2006; Treas y Bengston 1982).

Dentro de las sociedades salariales, el retiro del trabajo se ha consolidado como una transición significativa hacia la vejez (Giró 2004; Solís 1997 262). En México, la Ley del IMSS y la Ley Federal del trabajo, establecieron el retiro laboral por cesantía a los 60 años y por vejez a los 65 años de edad. De modo que, aunque vincular la vejez con la edad cronológica resulta arbitrario, ha adquirido relevancia como mecanismo definitorio para el tratamiento institucional de ésta<sup>44</sup>. Así, el Instituto Nacional de las Personas Mayores (INAPAM) reconoce como mayores a

---

44 El antecedente de esta clasificación se encuentra en el Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento derivado de la Primera Asamblea Mundial sobre Envejecimiento (1982), en el cual se estableció los

quienes rebasan los 60 años de edad, mientras las estadísticas demográficas analizan el panorama socioeconómico de la vejez a partir de la población mayor de 60 años de edad. Sin embargo, como muestran los cursos de vida de los trabajadores mayores, el acceso a un retiro del trabajo no es universal ni sucede a una edad establecida, por lo que es preciso analizar su reconocimiento como mayores de acuerdo a sus experiencias particulares, en las que efectivamente, el trabajo resultó un factor importante.

Considero que el envejecimiento es una construcción social que genera diferentes experiencias de vejez o, como Montes de Oca (2010) refiere, una heterogeneidad de la vejez (2010, 165). Es moldeada a través de las condiciones de vida de las personas mayores, de acuerdo a los recursos económicos disponibles, las posibilidades de acceso a la salud, las redes sociales y los recursos familiares, la posición que tuvo o tiene la persona mayor dentro del proceso productivo y el tipo de actividad laboral que realizó a lo largo de la vida (Montes de Oca 2010, 161). De igual manera también interviene el tratamiento de la vejez por parte del Estado y las políticas sociales dirigidas hacia esta población. Gran parte de los recursos disponibles en la vejez no aparecen de la nada, sino que son resultado de las condiciones de existencia a lo largo del curso de vida, el cual, como traté a inicio del presente capítulo, transcurre circunscrito en estructuras sociales asimétricas que crean y reproducen desigualdades. Por lo tanto, la vejez, lejos de ser homogénea, se produce y es vivida por las personas de diferentes maneras y, las circunstancias en que se envejece, son en gran medida el resultado de desigualdades de acceso a la riqueza, de las oportunidades con que se contaron, y de las desventajas acumuladas a lo largo del curso de vida. Aunado a lo anterior, de acuerdo a lo observado en las experiencias de los trabajadores mayores, considero también que la vejez no remite a una etapa donde las personas son pasivas frente a sus circunstancias: al igual que

---

60 años de edad como el corte de edad para la vejez y en función de ello, determinar programas sociales y analizar estadísticas demográficas.

a lo largo de su vida, ellos continúan actuando, recurren a los recursos disponibles y generan nuevos recursos para hacer frente a tales desigualdades y asegurar su subsistencia. El común denominador, es que, si bien algunos de los trabajadores mayores cuentan con apoyos familiares o institucionales, el conjunto de ellos genera sus recursos mediante el trabajo, y en el mismo trabajo continúan encausando en gran medida su tiempo de vida, lo cual analizaré a continuación.

La edad de los trabajadores mayores oscila entre 60 y 87 años de edad, y aunque el rango es amplio, el conjunto se reconoce a sí mismo como personas mayores, como alude Martina:

Antes que nada, tiene uno que reconocer que ya está en la tercera edad, para qué hacerse ilusiones de que estás joven. Yo soy abuela ¿no me ves?: tengo el pelo blanco, las arrugas, tengo ya mis 68 años. Llegué a una edad en que ya estoy grande, con menos fuerza y me cambió la fisionomía (Entrevista a Martina, agosto 2018).

A partir de los cursos de vida de los trabajadores, se observa que el reconocimiento como personas mayores no se construyó de manera individual ni únicamente a partir de los cambios que los trabajadores notaron en su aspecto físico. Las relaciones sociales en que han estado inmersos han participado en este reconocimiento, y unas de estas relaciones son las vinculadas al trabajo. En el marco del análisis de las trayectorias laborales se aprecia que estos trabajadores comenzaron a aludir a la vejez y a su edad mayor en dos momentos concretos. El primero fue en el retiro laboral, un momento que no fue definitivo, pero que experimentaron al dejar su actividad previa al trabajo de limpieza en el Metro: quienes no contaron con un trabajo que les ofreciera el derecho a la jubilación resintieron este momento como un despido asociado a la vejez. El segundo momento corresponde a cuando el conjunto de los trabajadores se enfrentó a la necesidad de volver a buscar trabajo, y que finalmente lo encontraron en el trabajo de limpieza en el Metro.

Antes de ingresar a la plantilla de limpieza del Metro, todos los trabajadores –a excepción de Celestino que ha trabajado ahí desde los 25 años de edad-- pasaron por un retiro, no definitivo, del trabajo. Cada uno lo experimentó de manera singular en función de cómo se desarrolló su

trayectoria laboral. La posibilidad de prever su retiro laboral fue una particularidad que ejercieron solamente dos de los 16 trabajadores entrevistados, Jacinto y Manolo, quienes contaron con un trabajo integrado a protecciones sociales y mediado por los derechos laborales. Estos dos trabajadores se jubilaron a los 68 y 63 años de edad, respectivamente. Cuenta Manolo: “Fui a ver mis cotizaciones al IMSS, me puse medio a calcular y dije ¡ya! Pensé que un año más y decidí retirarme (...) ya llevaba buen de tiempo ahí y saber que ahí está una pensión, pues me terminé de animar” (Entrevista a Manolo, agosto de 2018). Otros de los trabajadores con empleos protegidos y formales se retiraron del trabajo por decisión de la empresa y eventualidades ajenas a ellos. En el caso de Omar, la empresa de transportes que lo empleaba cerró sus puertas cuando tenía 60 años de edad, lo que coincidió con su edad de jubilación; comenta que a partir de ese momento se deprimió: “para mí, mi vida era la carretera, es que se encariña uno. Me entró la nostalgia, se imagina: ver el amanecer en la sierra, o lo mismo, ver meterse el sol entre los árboles. Y todo eso me causaba tristeza, andaba deprimido, pero así en un marasmo ¡de la fregada! De ya no hacer lo que me gusta” (Entrevista a Omar, junio 2018). La situación de retiro de Abraham también fue desfavorecedora: lo atropelló un microbús cuando regresaba del trabajo y se lastimó la columna, y como ya contaba con la edad de jubilación, la empresa lo liquidó con jubilación por cesantía a los 62 años de edad.

Las experiencias de retiro de estos trabajadores, que tuvieron empleos formales y regulados que les garantizaron la cobertura de seguridad social, siguieron lo establecido en la ley de seguridad social y en el sistema público de pensiones; hasta la fecha, continúan recibiendo su pensión. Esta pensión constituye una conquista social que en teoría, dota al trabajador jubilado de recursos suficientes para el periodo posterior a la vida laboral. Sin embargo, lo que se aprecia en los trabajadores mayores es que esta pensión resultó insuficiente para cubrir sus necesidades propias

y de su grupo familiar desde el primer momento en que se retiraron del trabajo. Como una vez más ilustran Omar y Ramón<sup>45</sup>:

Me quedé con poco de la pensión y no me daba [para el gasto] me dijeron “tiene usted un año dado de baja” ¡ese jijo del maíz! [el patrón] tranza, me había sacado de desde antes [del sistema de seguridad social IMSS] entonces me dijeron “vamos a hacer la cuenta, a ver si cumple con las cotizaciones... sí cumple” pero me pensionaron, pero nada más con el 80%, sino hubiera sido más. (Entrevista a Omar, junio de 2018).

Dejé unos 7 meses sin trabajar, pero con lo que me dio el Seguro, pues era bien poquito. Ese es como un ahorro que vas... pues no le entiendo muy bien. La cosa es que en la empresa uno va guardando unos centavos ahí (...) Pero necesité sacar más dinero porque no era suficiente. Traté de ganar un dinerito extra porque ya ves que está todo bien caro. (Entrevista a Ramón, julio de 2018)

Estos trabajadores exhiben que la pensión comprendida como una forma de redistribución de la riqueza que, al permitirle al trabajador un ingreso asegurado para subsistir, podría subsanar las relaciones de explotación a lo largo de la vida activa. Sin embargo, incumplió con su función porque ésta solo les ha alcanzado para resolver parcialmente sus necesidades. Aunque también expresan que es mejor contar con una pensión que carecerla. Cabe señalar que este problema representa una situación persistente en México y en América Latina, donde los sistemas de seguridad social instaurados en el siglo XX no cumplieron con su cometido de proteger a los trabajadores. No únicamente por una falta de cobertura, sino también porque dentro del trabajo protegido han persistido, para la mayoría de los trabajadores, los bajos salarios, los cuales sirven como base de cotización y cálculo de las pensiones (Ham-Chande 2003). Muestra de ello es que actualmente se estima que apenas tres de cada diez trabajadores mayores cuentan con acceso a pensión (Ramírez, Nava y Badillo 2018) y que en la mayoría de los casos esta pensión resulta insuficiente. Bajo estos términos, continuar la vida productiva se vuelve una necesidad.

---

45 Aunque aquí expongo su testimonio, el retiro de Ramón lo trato más adelante, puesto que, a diferencia de Jacinto, Abraham y Omar, sí estuvo atravesado por la edad y guarda similitud con en análisis de los casos de despido de los trabajadores informales.

Antes de entrar al trabajo de limpieza en el Metro, algunos de los trabajadores, a excepción de Abraham, quien permaneció cerca de siete años inhabilitado y al cuidado de su esposa a causa de su accidente, buscaron complementar su pensión con otras fuentes de ingreso dentro del mercado laboral informal. Es decir, que antes del trabajo de limpieza recurrieron a otras alternativas. Durante cinco años, Manolo vendió postres, junto con su esposa, afuera de la estación de Metro de Cuatro Caminos, hasta que la delegación los desplazó junto con los demás puestos de venta. Jacinto, durante cuatro años, vendió accesorios de telefonía celular, sin embargo, tuvo problemas personales con el proveedor y abandonó esta ocupación. Omar de manera intermitente a lo largo de diez años se dedicó por cuenta propia a prestar su servicio de mecánica para arreglar automóviles pero de igual manera el ingreso fue insuficiente.

En estos casos, la búsqueda de una ocupación respondió indudablemente a la necesidad económica. Sin embargo, se observa también lo que Ortega (2003) señala con relación al retiro del trabajo y que no coincide con el deseo de los trabajadores, o bien que éstos no están preparados para abandonar la actividad laboral. Si bien Ortega (2003) señala que las personas mayores buscan diversas actividades no forzosamente laborales para compensar su desocupación, los trabajadores mayores de limpieza en el Metro recurrieron al trabajo ante la necesidad económica. Como señala Jacinto: “Mira, en ese momento yo me aburrí de repente de no trabajar ¡toda la vida trabajé! Entonces no me hallaba ahí frente a la televisión. Eso y que me vi en necesidad, me motivó a buscarle en lo de los celulares”. (Entrevista a Jacinto, julio de 2018). En síntesis, observo que, entre estos trabajadores, si bien el factor de la edad fue determinante en su experiencia de retiro del trabajo –el cual evidentemente no fue ni duradero ni definitivo--, ninguno expresó que su jubilación implicara sentirse mayores o que se reconocieran como tales. Sin embargo, como expuse, exhibió el problema de la pensión insuficiente y de la necesidad de continuar trabajando.

En contraste, en la experiencia de Ramón, Emilio, Lucio, Martín, Pilar, Martina, Olmo, Hilaria, y María Elena, quienes --a excepción de Ramón-- conforman el grupo de trabajadores desprotegidos y con empleos informales, se observa de manera más clara cómo el haber sido reconocidos por sus empleadores como trabajadores mayores fue determinante en su retiro laboral, que más bien constituyó un despido, como ilustran:

Cuando ya tenía 76 años me despidieron. Llegó el contratista un día y vio que me iba a caer una loseta desde el quinto piso, pero me hice a un lado y me dijeron que [ya] no podía trabajar porque había mucho peligro para mí por la edad. Me dijeron “no usted ya no, me despidieron nada más así de repente, yo me sentí como que hubieran de repente cambiado todo, toda mi vida, de pronto me llegó el golpe de la edad, aunque yo no me veía viejo, fue por eso que me despidieron. (Entrevista a Emilio, julio de 2018)

En la última casa donde trabajé se me ocurrió decirle a la señora que ya no podía estar porque estaba muy cansada y cuando le dije a la señora que ya me quería retirar ella me corrió en seguida, me dijo que ya le iban a recomendar a una señorita joven, tenía 56 años. Me cansaba porque era pulir la plata y a mí ya me cansaba mucho la espalda de pulir. Me sentí mal, me dieron ganas de llorar porque no pensaba abandonar ese trabajo de inmediato, pensaba terminar esa quincena y ella me dio lo que se le dio la gana, cualquier cosa me dio para deshacerse y ese fue mi último trabajo en su casa. (Entrevista a María Elena, agosto de 2018)

En mi trabajo [de chofer] ya me andaba fallando la memoria con la edad y por eso me jubilaron porque como quien dice me norteaba, luego decía ‘híjole no, voy al revés, mi memoria ya no me ayuda’. Y es que tuve un accidente, choqué contra unos carros y me quitaron de chofer porque perdí el sentido, entonces ahí la empresa me dijo “ya no manejes, quédate ahí en la computadora”, pero yo no sé manejar la computadora y por eso me jubilaron, eso fue a los 61 años. (Entrevista a Ramón, julio de 2018)

Me fui de la talabartería porque el proveedor ya no me buscaba, tenía 62 años creo, y ya se andaba terminando la temporada y no tenía trabajo, nomás me decía “va a seguir, déjame movilizar”. Pero no, era mentira. Lo que pasa es que yo me empecé a enfermar de la tos, bien enfermo que andaba, y bajé mi productividad. Me puse amarillo y yo me imagino que el proveedor pensó “ya para qué pierdo aquí mi tiempo, mejor busco a otro más joven que no se enferme” Y ya luego ya no lo contacté, le intenté, pero no. (Entrevista a Gabriel, agosto de 2018)

En la vigilancia pues de viejillo como que ya no, te tienes que ver fuerte y yo la verdad a mis 54 años ya me veía bien amolado, con mi barbota blanca y caminando ya chueco, ya sentía que en cualquier momento me iban a decir que ya me fuera. Y como veía en el Metro que trabajaban viejos, yo decía “ahora que me corran me voy a venir para acá”, entonces sí fijate me corrieron. No me dijeron que por la edad, me dijeron “no para que ya no te canses de estar parado”, pero pues a cada quien su cada cual. (Entrevista a Martín, agosto de 2018)

En la experiencia de estos trabajadores, se aprecia que carecer de derechos laborales y de protecciones implicó evidentemente mayores desventajas: como ocuparon empleos informales y tuvieron la necesidad de seguir trabajando, la edad de retiro se volvió relativa, bien pudo ser a los 54 años de edad, como para Martín, o a los 76 años de edad, como Emilio. La decisión del retiro del trabajo, que más bien constituyó un despido, recayó totalmente en los empleadores; se presentó de manera abrupta y dejó a los trabajadores desamparado. Emilio menciona: “me despidieron nada más así de repente”. Sin la regulación de la jubilación, la explotación laboral no solo se ejerció sin límite en las experiencias de estos trabajadores, sino se expresó con mayor crudeza aquello que tal regulación permite velar o suavizar: su condición desechable asociada con la vejez, en función de la productividad.

Históricamente, la dinámica productiva del sistema capitalista dirige sus esfuerzos a incrementar la eficiencia de los ritmos en los procesos de trabajo --distribución de mercancías, suministro de servicios y labores de reproducción-- con el objetivo de acelerar la velocidad de rotación del capital (Harvey 1990) y obtener mayores ganancias. La fuerza de trabajo es moldeada con ese propósito, y si bien la generación de plusvalor depende en gran medida de las innovaciones tecnológicas y organizacionales, como señaló Marx al analizar la plusvalía relativa (Marx [1867] 2008). La productividad laboral física continúa siendo relevante. Hay un sinnúmero de actividades productivas que dependen fundamentalmente de la capacidad motriz y mental humana para generar mercancías, sea un objeto o un servicio, y ponerlas en circulación. El cuerpo de los trabajadores mayores de limpieza ha sido a la vez su principal herramienta de trabajo y su medio de subsistencia

a lo largo de su vida: han vendido su fuerza de trabajo en múltiples ocupaciones, donde han sido productivos y generadores de riqueza. Y como se observa, fueron desechados por sus empleadores cuando empezaron a presentar señales de enfermedad y cansancio; estos empleadores percibieron en ellos un ritmo lento y el riesgo de la disminución de su eficiencia.

La lógica productiva no se guía únicamente en clave económica, también opera sobre símbolos y representaciones. Feixa (1996) menciona que alrededor de la vejez se construyen una imagen cultural compuesta por valoraciones que varían social e históricamente. Entre la vejez y la productividad está de por medio el cuerpo y el conjunto de atributos que el cuerpo presenta como la “fachada personal” (Goffman 1963). Para Fericgla (2002), estos atributos están atravesados por connotaciones negativas de rechazo y estigma, que desvalorizan y desacreditan socialmente (Goffman (1963) a quien posee el cuerpo envejecido. Quienes estudian la vejez señalan que las representaciones negativas producidas sobre ésta la conciben atravesada por el estigma, como una etapa de vida de deterioro físico y mental, enfermedad y pérdida de autonomía<sup>46</sup> (Fericgla 2002, Montes de Oca 2010, Vázquez 1999; Vera 2011; Zetina 1999). En este caso, envejecer no constituye una falta social, pero transmite lo indeseable que no se ajusta al ideal de productividad y de estética occidental representado en el culto a la juventud. Como señala Vera (2011, 24): “occidente teme profundamente al envejecimiento, pues se trata de una etapa que va acompañada de un desvanecimiento de la presencia socialmente valorada de los cuerpos jóvenes: su potencial

---

46 De acuerdo con el estudio de Feixa (1996), en los estudios antropológicos de sociedades preindustriales el mayor representaba una figura venerable, especialmente quienes cumplían una función valorada al interior de la sociedad. Estudios posteriores diversificaron la perspectiva. Cowgill y Holmes (1972) observaron que con el advenimiento de la sociedad industrial, la representación de los mayores decayó, vinculada a la improductividad y el retiro laboral; desde una perspectiva de subcultura occidentales (Rose 1962), bajo el supuesto de que los mayores han perdido su rol social, analizó las dinámicas en los espacios abiertos para éstos como los asilos y las redes sociales. Autores más recientes y en el contexto de México, como Vázquez (2003) insisten en cambiar los estereotipos negativos de la vejez, a partir de indagar las experiencias, actitudes y formas de vivir de las personas mayores (2003, 19) y a partir de sus experiencias cuestionar los estigmas construidos socialmente.

productivo”. Considero que, en el despido de los trabajadores mayores y en las dificultades que posteriormente enfrentaron cuando buscaron un trabajo, el estigma sobre la vejez tuvo mayor peso que sus percepciones sobre sí mismos. Como aparece en los testimonios anteriores, si bien los trabajadores estaban afligidos por el cansancio o una enfermedad, no consideraban todavía abandonar su empleo, primero por necesidad económica pero también porque todavía se sentían capaces de trabajar. Se desprende que ellos no tomaron la decisión de retirarse; ésta les fue impuesta por sus empleadores, sin objeciones posibles ni consideración sobre sus necesidades.

La dinámica del mercado de trabajo interviene de una manera particularmente destructiva con base en la edad: los trabajadores que llegan a una edad mayor son reemplazados por fuerza de trabajo más joven. El empleador podría ofrecer al trabajador mayor un retiro digno por los años trabajados, o en caso de que éste lo desee, la opción de permanecer en su puesto de trabajo hasta que decida retirarse. Pero esto, en términos de costos y ganancias, sale más caro que sustituirlo por un trabajador más joven. El trabajador experimentado pierde el valor de sus habilidades porque el estigma de la vejez pesa más; esto es otra muestra de que, en el sistema productivo capitalista, los trabajadores son concebidos y tratados como si fueran una mercancía más.

Para el conjunto de trabajadores, el momento de retiro o despido del trabajo no marcó su salida definitiva del mercado laboral: ninguno de estos trabajadores se desvinculó del trabajo, pues necesitaban una fuente de ingreso económico. Como señala Montes de Oca (2010) las formas de envejecer dependen de los recursos con los que las personas mayores cuentan, como el apoyo y las redes familiares. En México, ante la insuficiencia en la cobertura de los sistemas de pensiones, la vejez ha sido históricamente un asunto del ámbito familiar (Razo 2014), el cual recae especialmente sobre las mujeres, quienes son el principal sostén y apoyo de las personas mayores (Wolti-Chanes 2013, 29). Sin embargo, el panorama que se observa en los trabajadores del Metro contrasta con lo anterior: tres de los trabajadores, Gabriel, Hilaria y Matilde, viven solos y están desprovistos de

cualquier red de apoyo familiar. Los demás viven con familiares, a algunos esto no les exime de tener que trabajar y ver por sí mismas, como es el caso de Pilar<sup>47</sup> y María Elena, el resto asume la función de proveedores de personas dependientes (como Martín, que cuida a su madre, y Martina, a su hermano);-- de sus esposas, pero incluso también de sus hijos y nietos adultos, como en el caso de Olmo, Manolo, Celestino, Omar, Lucio, Emilio, Ramón, Abraham y Jacinto. Los testimonios de María Elena, Abraham, Lucio y Celestino ilustran:

Me vine a vivir con mi hermana en su casa en Tlahuac, me deja vivir ahí pero me dice mi hija que me vaya a vivir con ella, pero solo tiene una litera y no tiene otra cama. El esposo (segundo) es tratable pero no me hallo con él, pensé en irme tres días pero luego no quiero quitarle su cama a la niña. Mi otra hija Beatriz tiene dos trabajos, uno en una empresa haciendo limpieza de lunes a viernes y en una casa sábado y domingo. No me conviene porque me queda muy lejos de su trabajo, mi hija me dice que me recibe pero que consiga un trabajo por aquél rumbo. (Entrevista a María Elena, agosto de 2018).

Tengo un hijo que está cieguito, trabaja aquí en el Metro, tiene un puestecito por ahí que vende dulcecitos y le ayudo yo, está cieguito. Sí, lo que yo gano se lo doy a mis hijos para todo pues, todo lo aprovechamos mis hijos y yo, lo que ganamos. Mis hijos están desbalagados, pero los que están conmigo convivimos lo que yo gano: “vamos a comer esto, vamos a comer aquello, con mi dinerito”. Cuando es una fiestecita, se junta toda la bola ahí, me abrazan todos, me apapachan “papá esto, papá aquello”, me dicen “papá” no me dicen “abuelo” (Entrevista a Abraham, julio de 2018).

Tengo tres hijos hombres y siete mujeres, soy abuelo y bisabuelo, ellos me apoyaban pero desde que empecé a trabajar aquí, se alejaron de uno. Están unos en Estados Unidos y tengo tres hijos viviendo conmigo. A veces ellos me piden dinero y les doy lo de la canasta [programa de gobierno al que está suscrito y que le da \$1180.00 en despensa] (Entrevista a Lucio, julio de 2018).

A mi hija nunca la dejé trabajar, yo le corté las manos por decirlo así porque no me gustaba que trabajara. Y ahora que trabaja mi nieto en una tapicería, gana \$1700.00 a la semana, está aprendiendo a hacer toda clase de muebles. Él no ayuda para la casa, es para él y sus cosas que va comprando que se compra zapatos de \$1000 pesos. Él quiere vivir como él quiere “al cabo mi abuelo paga la renta, paga la luz, paga el agua” ahí está la situación. Por eso debo seguir trabajando. Yo le daba mi salario a ella, le daba las tarjetas o de la pensión del trabajo y me daba \$200 pesos para toda mi semana ¿qué hizo tanto dinero? (Entrevista a Celestino, julio de 2018)

---

47 Ella continuó trabajando, después ser despedida por ser mayor en su trabajo de cuidadora, debido a que la pensión de viudez que recibió la resintió como insuficiente, y considera la posibilidad de perderla.

Estos testimonios sugieren que, si bien la familia está presente, las situaciones socioeconómicas de los grupos familiares están atravesadas por la insuficiencia de recursos que hace imposible el retiro del trabajo de los mayores. En algunos de los casos, incluso, continúan siendo proveedores de recursos económicos para sus hijos, independientemente de que trabajen o no, en lugar de ser ellos quienes representen un sostén para sus padres. Esto muestra que los trabajadores mayores participan activamente como generadores de ingresos dentro de sus grupos familiares y, como muestra Celestino, hasta como proveedores principales. Esto contrasta con una visión estigmatizadora acerca de la vejez, la cual circunscribe que la persona mayor se vuelve pasiva y dependiente –o incluso una carga- a su grupo familiar. Además, estas situaciones sugieren lo que González y Escobar (2006) han analizado y que también estuvo presente en los cursos de vida de estos trabajadores en una etapa de infancia: ante la falta de recursos, los grupos familiares intensifican su fuerza de trabajo y arrojan a cada vez más integrantes al mercado laboral para generar ingresos. Consecuentemente la manutención de los mayores termina recayendo sobre los propios adultos mayores.

Al momento de buscar nuevamente un trabajo, el estigma sobre la vejez generó una desventaja y menguó sus posibilidades laborales. Algunos de ellos intentaron conseguir un trabajo dentro de las actividades a las que se habían dedicado a lo largo de su trayectoria laboral, sin embargo, la edad mayor estuvo presente como un impedimento, como muestra Hilaria y Martín:

Volví a buscar trabajar, pero en casa ya no me daban. Buscaba en Las Lomas, fui a varias y me dijeron que ya no porque ya no estaba en edad de trabajar. Quieren gente joven, en las casas quieren gente joven, ya las señoras que tienen muchos años ya están de entrada por salida. (Entrevista a Hilaria, agosto de 2018)

Se me cerraron las puertas por los años, no me decían que no, pero me ponían peros, quieren juventud, en cualquier trabajo piden juventud, por mucha experiencia que tenga uno. En la línea [de trabajo] quieren juventud porque los exprimen, porque los traen en chinga, y uno de viejo ya no es igual. (Entrevista a Martín, agosto de 2018)

Lo que se observa en sus testimonios es que el estigma ligado a la vejez se tradujo en una forma de desigualdad categorial (Tilly 1998), expresada por la distinción entre viejo y joven. Funcionó como un sistema de cierre y control de accesos a recursos (Tilly 1998, 21), en este caso a las oportunidades laborales. Debido a su edad, pasaron por intentos frustrados para obtener un trabajo, en tanto que “el mercado de trabajo está cerrado casi en su totalidad para los adultos mayores” (Orozco 2006, 202). Esta desventaja los pudo orillar a no conseguir un lugar en el proceso productivo, como Standing (2011) y Castel (1995) han apuntado: antes de la reestructuración de las relaciones productivas hacia el trabajo flexible, los trabajadores mayores, al ser retirados del trabajo, eran enviados a “las sombras económicas” (Standing 2011, 79) y habitualmente se convertían en parte de los supernumerarios (Castel 1995, 345), es decir, trabajadores sin trabajo y sin posición definida dentro de la actividad productiva. Sus opciones, según Castel (1995), se limitaban a recurrir a la asistencia estatal, al apoyo familiar, o bien al vagabundaje.

Como expuse, entre los trabajadores entrevistados, el apoyo familiar no representó un recurso disponible que les permitiera dejar de trabajar. En cuanto a la asistencia social se observa que, cuando se realizó el trabajo de campo, únicamente Lucio y Matilde afirman haber contado con acceso a una pensión alimentaria, y únicamente Hilaria, Matilde y Martina cuentan con Seguro Popular. El resto argumenta que ha tenido dificultades para tramitar algunos de los programas disponibles, o que desconoce los mecanismos para obtenerlos. Cabe señalar incluso que, actualmente, las intervenciones de políticas sociales dirigidas a la vejez resultan insuficientes,

tomando en cuenta que el monto del programa vigente, Programa para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, corresponde a \$1,275.00 pesos mensuales.

Durante las entrevistas con los trabajadores mayores se abordó la posibilidad de dejar de buscar trabajo y de pasar a depender de la caridad; este tema surgía ante el hecho de que, al interior del Metro, en la entrada de las estaciones o al interior de los vagones, hay una gran cantidad de personas mayores pidiendo dinero. La postura de los trabajadores consistía en marcar una distinción con aquéllos a partir de dos aspectos: primero, que ellos mantienen su capacidad para trabajar, y que los recursos obtenidos son mérito de su trabajo, como lo ilustran Martina e Hilaria:

Escaleras arriba está una señora que pide limosna, está más vieja que yo o no sé pero se allá ella si debería o no estar pidiendo. Yo todavía puedo, y aunque no, nunca estaría así, así como ella (...) yo aquí no me pondré a pedir dinero, todo trabajo es digno y mantener la dignidad importa. Yo sólo quiero morirme de pie y trabajando. (Entrevista a Martina, agosto de 2018).

Pues a mi modo de ver, por mí digo porque hay muchas que ya no se pueden ni mover, ya no se pueden parar, ya nada y están en su casa o andan pidiendo, y sí les dan, a veces más que lo que nos pagan a nosotros. Si yo me hubiera dejado, así como ellas, pues estaría igual, en silla de ruedas pero le eché ganas y le eché ganas y aquí ando todavía, con mi bastón o sin bastón pero aquí ando trabajando. (Entrevista a Hilaria, agosto de 2018)

Segundo, que vivir de la caridad significa para los trabajadores mayores ceder lo que ellos conservan: ser independientes económicamente, capaces de continuar siendo proveedores y valerse por sí mismos. Esto hace eco con lo que Castel (1995) señala, cuando menciona que las personas objeto de ayuda son principalmente quienes no pueden cubrir por sí mismos sus propias necesidades al estar incapacitados para trabajar (Castel 1995, 54). Para los trabajadores mayores, dicha incapacidad está negada, en primera instancia debido a su necesidad económica y, en segunda instancia, porque asumirla significa aceptar también el estigma de la vejez vinculado a la inutilidad y a la dependencia. Esta situación se expresa como un dilema, pues si bien los trabajadores mayores sostienen y reivindican que siguen contando con fuerzas y son capaces para trabajar, también exponen sentirse cansados, como ilustran Emilio, Celestino e Hilaria:

¿Por qué cree que me encontró aquí parado? ¡Cómo no que me canso! Se cansa uno, pues, yendo pa'llá y pa'cá se cansan los pies, aunque las manos no se cansan, pero los pies sí se cansan, de joven no me pasaba pero con mi edad las fuerzas lo resienten por eso cuando llego a mi casa me pongo alcohol en los pies. (Entrevista a Emilio, junio de 2018)

Del trabajo salgo ya cansado. Y es mucho caminar, no me quedan energías para ir a sacar las citas al médico. Aquí uno busca el modo de no cansarse tanto, si termino rápido, entonces descanso un rato o me meto a dormir a la permanencia un poquito, pues hasta que Dios me de mis piernas y pueda yo caminar y andar, le sigo. (Entrevista a Celestino, junio de 2018).

Mucha gente me dice “Ay te admiro” que esto que lo otro “que andes trabajando todavía”. Pero ahorita yo ya no quiero hacer nada, ya no siento fuerzas por eso le doy gracias a Dios que termine mi turno sin ninguna molesta ni nada, ya con eso es suficiente. (Entrevista a Hilaria, agosto de 2018)

Aunque el rango de edad de los trabajadores es amplio --los hay desde 60 años hasta 87 años de edad-- se observa que el conjunto se trata de trabajadores cansados y también en necesidad de trabajar. Debido a que nadie más va a proveerles recursos para asegurar su subsistencia lo cual, observo, es el motivo principal de por qué estos trabajadores se mantengan activos laboralmente. Aunado a esto, sugiero la posibilidad de que buscan un trabajo en función de algo más que un ingreso. Como menciona Castel (1995, 324), “el trabajo es más que el trabajo, y por lo tanto el no-trabajo es más que el desempleo”, ya que además de su función económica, el trabajo cumple funciones sociales. Para los trabajadores mayores, quedarse fuera del trabajo implicaba, además de la falta de un ingreso, depender de la caridad o bien ser susceptibles a la pasividad y aislamiento.

Ello, de acuerdo con Ortega (2003, 148) “precipita el tomar conciencia de que ya se es viejo y se está cercano a la muerte (...) serios conflictos de tipo emocional, inadaptación y depresiones” y puede provocar el deterioro de la salud emocional y física de los mayores. Como ilustra Matilde: “Yo me siento entretenida porque si no estoy haciendo nada me aburro, entonces ya me acostumbré y por eso también vengo a trabajar” (Entrevista a Matilde, julio 2018). Omar menciona que cuando buscaba trabajo pensaba “en poner una tiendita para estar activo porque eso de no hacer nada, la gente se acaba más, el cuerpo se entume” (Entrevista a Omar, junio de 2018). Silvia por su parte

señala que: “si me quedo en mi casa, al mes me aburro o me quedo tullida, porque así [trabajando] veo los carros pasar y a la gente, es como el gimnasio” (Entrevista a Pilar, junio de 2018)<sup>48</sup>.

La búsqueda de trabajo se realizó en función de la necesidad de generar recursos económicos y, a la vez, de no ceder su estatus de personas mayores capaces de valerse por sí mismas. En otras palabras, esta búsqueda respondió a hacer frente a las desigualdades acumuladas que los orillaban en una etapa de vejez, a quedar excluidos de las posibilidades de acceso a los recursos, y la posibilidad de encontrarse completamente desprovistos. De acuerdo con Standing (2011) en un contexto global de institucionalización del trabajo flexible y precario e insuficiencia de los sistemas de pensiones “ahora se les dice a los viejos que deben trabajar más tiempo” (Standing 2011, 79), lo que resulta una gran ventaja en términos económicos, especialmente dentro del trabajo precario. En este contexto, las oportunidades de los trabajadores mayores en el mercado laboral si bien están reducidas no son inexistentes, y el trabajo de limpieza en el Metro representó para los trabajadores mayores una de las pocas puertas abiertas, a pesar de las condiciones laborales que observamos en el capítulo II. Al respecto exponen Manolo, Martina, Pilar, Emilio y Matilde:

---

48 Al enunciar lo anterior, no pretendo suscribir las nociones que defienden instituciones la Organización Mundial de la Salud (1999) y que actualmente adopta el INAPAM (2010) acerca de que el alargamiento de la vida productiva en la vejez o “envejecimiento activo” resulta deseable para la salud y mejora la calidad de vida de los mayores, pero que no cuestiona ni tomar en cuenta las carencias económicas y desigualdades que los presionan a trabajar. Considero que invita a reflexionar sobre la centralidad que el trabajo ocupa en la vida de las personas, que en este caso, pareciera constituir la única posibilidad de actividad disponible para los trabajadores mayores. Desde la posición de éstos tal concepción resulta comprensible, ya que gran parte de su vida la han dedicado al trabajo y además, de acuerdo a las entrevistas, en su tiempo libre ninguno de ellos realiza o está involucrado en una actividad externa al trabajo y la familia. Sin embargo, desde la postura institucional, conlleva a cuestionar su visión utilitarista y productivista alrededor de la vejez, y la distinción entre actividad y trabajo explotado.

Pues aunque no nos guste la necesidad nos hace venir aquí, de ganar algo a no ganar nada. En otros trabajos ya no dan chamba de limpieza, en donde sí hay seguro sólo contratan hasta los 50 años. (Entrevista a Manolo, agosto de 2018)

Aquí es de las únicas partes donde aceptan gente adulta, aunque esté todo mal y nos paguen poco, que nos contraten ya es ganancia. Por lo vieja que está una ¿ya dónde más la admiten a una? En ningún lado ya, estoy aquí pues porque es el único [trabajo] y ahora pues a llorar. (Entrevista a Martina, agosto de 2018)

Todas las empresas son lo mismo en cuanto condiciones laborales, en todas se trata de fregar al trabajador. Y aquí tú vas a ver a puro ruco, porque ningún joven quisiera ganar lo que ganamos, los que entran no aguantan y se van antes de la quincena (...) Fíjate como son las cosas porque cuando fui joven nunca, nunca, ni me hubiera imaginado que iba a trabajar aquí. (Entrevista a Pilar, junio de 2018).

Aquí está difícil, no es mucho el trabajo, pero está difícil la situación. Nunca he visto a una persona joven, aquí hay muchas personas que ¿cómo se llama? que somos mayores de edad. Hay unos que están inválidos, que apenas pueden trabajar, toda la gente está así, no hay chamacos de veinte de treinta años. Porque a los chamacos no les gusta el sueldo, no les gusta ganar una miseria. A la gente de mayor edad pues ya le gusta porque no hay donde puede haber a trabajar, es la cosa, nada más eso. (Entrevista a Emilio, junio de 2018)

Qué bueno, pero nos den trabajo, yo eso siempre le digo al jefe de estación, pero también estoy haciendo un análisis de las cosas. Es muy mal hecho, una discriminación, fíjate bien lo que te digo, una total discriminación a la humanidad. Somos trabajadores, y deberíamos tener derechos y no tenemos ningún derecho, pero tenemos obligaciones: llegar temprano, antes se me hacía tarde porque amanecía toda descuajaringada pero mal, por eso. No tenemos ningún servicio social, ninguna ayuda. Bernarda [una compañera del trabajo] a ver, ¿qué servicio social tenemos aquí? ¿qué pasa si faltamos porque tenemos una fiesta con nuestro nieto? ¿cómo nos llevamos? De la patada (Entrevista a Matilde, julio 2018).

Contar una fuerza de trabajo considerada desgastada no implicó que los trabajadores mayores dejaran de ser explotables, sino todo lo contrario: la necesidad por conseguir un trabajo los llevó a soportar niveles todavía más altos de explotación. Su opción para salir del desempleo consistió en el subempleo, como lo es el trabajo de limpieza en el Metro. Para el conjunto de trabajadores tanto para quienes transcurrieron sus trayectorias laborales en la formalidad como en la informalidad éste constituyó una forma de trabajo y de relaciones laborales que no habían experimentado anteriormente. Ellos se encuentran contratados bajo un régimen de subcontratación, que si bien corresponde formalmente a una actividad asalariada, no está inscrita completamente

dentro del trabajo regulado: ni en la remuneración, ni en la protección, y tampoco en la relación contractual (Castel 2010, 133-134). En consecuencia, como señalan los trabajadores mayores, se trata de un empleo que “nadie desearía ejecutar ni aceptaría si fuera posible sustraerse” (Castel 2010, 135).

Esta situación conlleva a cuestionar las implicaciones de que, ante el riesgo de quedar desprovistos de recursos, las formas degradadas de empleo y explotadoras se convierten en la alternativa ofertada dentro del mercado laboral capitalista, que resulta cada vez más precario. También lleva a reflexionar sobre los límites hasta los cuales este tipo de ocupaciones resultan en cierto modo deseables respecto de la ausencia total de empleo (Castel 2010, 135). En términos humanos el costo es alto, pues se traduce en prolongar la vida de los trabajadores al límite de la subsistencia, lo cual obliga a cuestionar qué formas de vida ofrece esta sociedad a las personas mayores.

Coincido con Sennett (2006) en que envejecer en el capitalismo supone una paradoja: este autor analiza que el alargamiento en la esperanza de vida nos capacita para vivir y trabajar más tiempo que en el pasado. Sin embargo, a las personas mayores no se las emplea. Lo que yo concibo como paradoja es que para quienes se encuentran en el nivel más bajo de la cadena productiva el logro de vivir más años se traduce en un malvivir. Porque no existen garantías de subsistencia, ni la obligación de dedicar su tiempo de vida a ganársela y trabajan de manera precaria y explotada. Es preciso analizar para qué vivimos más y bajo qué condiciones. A lo largo de este capítulo observamos cómo los trabajadores mayores han actuado para sobrellevar y para resarcir las desventajas o la falta de oportunidades. Sin embargo, el margen de actuación individual es limitado, ante desigualdades que, como Reygadas señala (2008) se reproducen y persisten a largos plazos. Es preciso continuar plantando la transformación de fondo de las estructuras de producción, de la

lógica mercantil en el trabajo y en la redistribución de los recursos producidos socialmente, es decir, del conjunto de las estructuras que generan y reproducen las desigualdades sociales.

## Conclusiones

El objetivo central de esta investigación consistió en analizar qué procesos explican que las personas mayores conformen actualmente la principal fuerza de trabajo en el servicio de limpieza del STC Metro. Para ello, consideré necesario analizar la precariedad que caracteriza el trabajo de limpieza y cómo esta precariedad lo convirtió en un trabajo propicio para quienes carecen de oportunidades laborales y se ven en necesidad de seguir trabajando, como las personas mayores. Asimismo, analicé que la necesidad de continuar trabajando a una edad mayor -- independientemente de contar con acceso o no a una pensión--, no es más que la continuidad de una vida dedicada a trabajar para mantener la subsistencia, como resultado de la concatenación de múltiples formas de desigualdad social acumuladas a lo largo del curso de vida de los trabajadores. Observo que el mercado laboral actual, caracterizado por la expansión del empleo precario, excluye a los trabajadores mayores de casi todos los procesos productivos, pero a la vez reserva inscripciones en actividades laborales precarias a quienes se ven en necesidad de continuar trabajando, entre ellos personas mayores. En el marco del trabajo precario, la disposición de esta fuerza de trabajo, lejos de representar una carga en términos productivos, resulta sumamente conveniente, pues el grado de precariedad en que laboran los mayores se traduce en ganancias y en nulas responsabilidades patronales para sus empleadores.

La estructura de esta investigación inició analizando cómo se han construido las condiciones laborales en que actualmente están inmersos los trabajadores mayores encargados de la limpieza en el STC Metro. De este análisis se desprende que la precariedad laboral es resultado de un proceso que fue construido: en este caso, el vehículo fue la subcontratación y su nula regulación, así como las prácticas de actores concretos como el sindicato, la empresa STC y las

empresas de limpieza. Se resalta el papel del gobierno de la Ciudad de México --a través de las empresas y dependencias gubernamentales--, que a lo largo de cinco décadas de administración pública y de funcionamiento del Metro ha fomentado la creación de las empresas de limpieza, y ha sido pionero en la implementación y la reproducción de la subcontratación de servicios, además de ser su principal contratista, permitió que operen con sus propias reglas. Bajo la noción de que el gobierno es responsable de hacer cumplir las leyes laborales, resulta crucial reflexionar acerca de su papel actual como promotor del trabajo precario, especialmente al interior de sus dependencias, y hasta dónde sostiene su funcionamiento en la precariedad laboral. Si bien la precariedad es un proceso que se construye, también se especificó que se reproduce y actualiza; es decir, la precariedad laboral no es una condición estática, sino que opera en diferentes grados: el trabajo de limpieza tuvo condiciones de precariedad laboral desde el inicio y se agudizaron gradualmente, a medida que se desmantelaron las mínimas seguridades que ofrecía. Este trabajo ha atravesado un proceso continuo de precarización laboral que se acentuó en la década de 1980 y 1990, cuando en los mercados laborales se aplicaron con mayor fuerza las reestructuraciones hacia la flexibilización productiva. Los elementos de precariedad laboral, como la incertidumbre en la continuidad en el trabajo, la falta de control sobre el proceso productivo, los bajos salarios y la carencia de protecciones sociales (Rodgers 1989, Cano 2007), están presentes en el trabajo --en mayor o menor grado-- y adquieren características particulares en diversos contextos laborales articulados al mercado de trabajo y en los procesos económicos que lo reestructuran.

Se observó que frente a la precariedad laboral los trabajadores no son pasivos, sino que responden de diversas maneras y lo resisten. En el primer capítulo, al indagar en la historia del trabajo de limpieza en el Metro y su proceso de precarización, se encontró un proceso de organización y lucha por la basificación de los trabajadores de limpieza que tuvo lugar entre 1977

y 1980; y en el segundo capítulo, se mostró --a partir de las percepciones y los puntos de vista de los trabajadores-- señales de resistencia individual contra las condiciones laborales, a menudo discretas, pero que expresan un claro rechazo. Ante estas resistencias, la precariedad se instala y se reproduce necesariamente mediante mecanismos que debilitan la capacidad de organización de los trabajadores, como la represión en diversos grados y los esfuerzos por descolectivizar a los trabajadores. Hasta el momento, los trabajadores de limpieza han perdido; no obstante, coincido con Castel (2010) cuando afirma que, a pesar de la precarización del trabajo y de la individualización de las relaciones productivas, el porvenir está abierto. En ese sentido, es preciso profundizar --en un análisis posterior-- en cómo los trabajadores se organizan y resisten la precariedad laboral actualmente, ya sea mediante movilizaciones masivas e incluso globales que desbordan los espacios de trabajo (Standing 2004), o recurriendo a formas de organización tradicional, como los sindicatos. Respecto al tema de esta tesis, conviene estudiar las experiencias de los trabajadores de limpieza organizados en el sindicato *Service Employees International Union* (SEIU) que impulsan el movimiento *Justice for Janitors* (Justicia para los conserjes), el cual demanda mejores condiciones laborales y lucha por la dignificación de su trabajo<sup>49</sup>.

En el capítulo dos, analicé las condiciones laborales actuales del trabajo de limpieza a través del punto de vista de los trabajadores mayores y planteé que el trabajador mayor puede ser analizado desde la lectura acerca del precariado propuesta por Standing (2011, 2014). En la estructura de la tesis este capítulo se articula con el primer y tercer capítulo, pues exhibe las condiciones actuales del proceso histórico de precariedad laboral en el trabajo de limpieza en el STC Metro. También presenta al trabajador mayor y su punto de vista sobre las condiciones

---

<sup>49</sup> El SEIU tiene presencia en Estados Unidos y actualmente moviliza a trabajadores de limpieza y de otros servicios. Para más información visitar la página web <https://www.seiu-usww.org/>

laborales en las que está inscrito, lo que lleva a cuestionar por qué y qué circunstancias en su vida le han llevado hasta este trabajo. Se observa que el trabajo de limpieza constituye un empleo situado en lo que Castel (2010), retomando a Supiot (1996), analiza como la institucionalización de las zonas grises del empleo o subempleo, es decir, un empleo que formalmente está enmarcado dentro de regulación laboral, pero que en los hechos propicia relaciones laborales que operan al margen de tal regulación, mediante prácticas que exhiben violaciones sistemáticas de los derechos laborales establecidos. Insertarse en el subempleo significa que las dificultades que presionan a las personas mayores a continuar trabajando --es decir la necesidad y seguridad de un ingreso para sí mismos y sus familias-- continúan y son alentadas por el trabajo mismo: el salario resulta insuficiente e inseguro, y genera incertidumbres entre los trabajadores, que trascienden y afectan en otras esferas de su vida. Estas afectaciones serán materia pendiente de análisis, ya que la tesis prioriza la atención a los procesos que han conducido a la presencia de personas mayores como trabajadores en la limpieza del Metro. Ello implicó no ahondar más en las observaciones de trabajo de campo que remiten a las dinámicas laborales del presente --la cotidianidad del trabajo-- y cómo se traducen las condiciones laborales en la vida más allá del trabajo.

Hace unas semanas, conversé con una persona sobre esta investigación; opinó que la presencia de personas mayores en la limpieza el Metro se explicaba porque “no le habían echado ganas” cuando eran jóvenes, pues anteriormente en México, “él que quería, podía y le iba bien, porque había desarrollo económico y buen trabajo”. Este argumento parte del principio de que los atributos personales y el esfuerzo individual son suficientes para sortear las vicisitudes de la vida y, en segundo lugar, que en el pasado, la posibilidad de mejores condiciones de vida estaba al alcance de todos. En el capítulo tres, al analizar los cursos de vida de los trabajadores a partir de sus trayectorias laborales, se evidenció que ciertos condicionamientos estructurales los atravesaron

y los colocaron en circunstancias de vida desfavorecedoras: desde sus orígenes familiares --hijos de trabajadores de la ciudad y de campesinos pobres--, han heredado y acumulado desventajas que limitaron su acceso a los recursos generados socialmente, pero acaparados en pocas manos. Esta dificultad marcó su vida y continua hasta su edad mayor. Al enfatizar el análisis en la trayectoria laboral, esta tesis no exploró a profundidad los factores políticos, sociales y culturales más allá del trabajo que participaron en la reproducción o el resarcimiento de las desigualdades; sin embargo, sus testimonios mostraron que su fuerza de trabajo ha sido su principal recurso para hacer frente a las desigualdades sociales, y que a lo largo de su vida las desventajas los inscribieron en relaciones productivas donde ocuparon posiciones subordinadas y con bajos salarios. Mediante su trabajo han asegurado su subsistencia, pero también han sido explotados, y estas relaciones de explotación han contribuido a reproducir las desventajas.

Se observó que las trayectorias laborales de los trabajadores mayores son heterogéneas y que la precariedad laboral --empleos con bajos salarios, inseguridad de la continuidad laboral, carencia de protecciones sociales-- no se presenta únicamente a una edad mayor, pues la han experimentado en distintos grados a lo largo de su trayectoria. Como señala Kasmir (2018), concebir la precariedad como una característica nueva del trabajo excluye del mapa histórico a un amplio abanico de formas de trabajo, especialmente en América Latina, donde el trabajo se ha distinguido por ser precario en tanto que “amplios contingentes de la población nunca o muy pocas veces han podido gozar de los ingresos fijos, la estabilidad en el empleo, las prestaciones y el status que brinda el trabajo formal protegido por redes de seguridad social” (Reygadas 2008, 271). Aun así, existen distinciones entre las trayectorias laborales que se construyeron en condiciones de mayor precariedad laboral --marcada por empleos informales, inestables y sin protecciones sociales--, y las trayectorias que transcurrieron dentro del empleo estable y regulado. En esta

distinción surgieron elementos de diferenciación: en primer lugar, una diferencia de género, en tanto que quienes accedieron a trabajos estables fueron únicamente los trabajadores varones mientras que el conjunto de trabajadoras entrevistadas tuvo trayectorias laborales desprotegidas. En segundo lugar, se apreció una diferencia en los recursos logrados mediante el trabajo, pues mientras algunos llegaron a tener mejores condiciones de vida, quienes cruzaron trayectorias en el trabajo precario estuvieron más expuestos a la inseguridad y a la carencia de recursos. Finalmente, resaltó una diferencia entre quienes, a una edad mayor, tuvieron acceso a una pensión y quienes no. Independientemente de esta heterogeneidad, todas las trayectorias convergen en un punto: cuando llegaron a una edad mayor, los trabajadores se vieron en necesidad de continuar generando recursos.

La idea de que “el que quería, podía y le iba bien” se desmorona, pues hay trabajadores que construyeron su trayectoria laboral en el empleo estable y protegido en la última mitad del siglo pasado, el periodo más prometedor de la seguridad social --en que el Estado cumplió una función reguladora y el capital cedió ante las demandas laborales de los trabajadores-- y sin embargo, continúan trabajando actualmente, a una edad mayor y por un salario mínimo. A través de sus experiencias sobresale un problema que encierra las relaciones laborales: el tiempo de vida dedicado al trabajo, produciendo riquezas, no se tradujo en posibilidades de apropiación que generen condiciones de vida favorables en la vejez.

Por un lado, considero que trabajar a una edad mayor en condiciones de precariedad no está definido únicamente por el hecho de contar o no una pensión --desde donde Standing (2011) parte para concebir a los trabajadores mayores como parte del precariado--, sino por el entramado de estructuras asimétricas que en México han generado desigualdades históricas y que atravesaron los cursos de vida de los trabajadores mayores. Una de ellas es la estructura del mercado laboral,

caracterizado por una persistente y enorme polarización, fomentada por factores de clase, etnia y género, que “favorece simultáneamente alta concentración de ingresos en la cúspide y ausencia de trabajos dignos para la mayoría de la población, ya que crea una distribución asimétrica de los recursos básicos, muy difícil de revertir por otros medios” (Reygadas 2008, 353). Otra estructura se cementa en la debilidad de los mecanismos estatales para compensar las desigualdades, agudizada por el estancamiento del crecimiento económico y su afectación sobre los sistemas de seguridad social. No se ha logrado construir instituciones que garanticen el acceso a la seguridad social al conjunto de la población, y el modelo existente se ha mostrado incapaz para abastecer pensiones dignas a una población mayor cada vez más amplia (Moreno 2008, Reygadas 2008).

Plantear que los trabajadores mayores forman parte del precariado no parte únicamente de sus condiciones laborales actuales –enmarcadas en un régimen de subcontratación, un elemento nuevo en las trayectorias de los entrevistados--; más bien alude a la relación que se instala entre el mercado laboral y los trabajadores mayores en necesidad de trabajar. No es una novedad que una parte de la población mayor trabaje, ya sea por cuenta propia, como comerciantes, como campesinos, o en trabajo de cuidado en sus hogares y hacia los nietos, etcétera, ni que algunos ocupen mejores empleos que otros. Lo que sugiero es que, en el contexto del mercado de trabajo flexible y precario, hay ocupaciones que parecen estar destinadas para grupos de trabajadores mayores –aunque no son designadas explícitamente como tal--, en la medida que otros grupos de trabajadores las evitan. En lugar de ser excluidos, su fuerza de trabajo, aunque desvalorizada, continúa siendo explotable y útil en el mercado laboral, reclutada y despedida fácilmente y sin costos (Harvey 1990, 175).

Es necesario prestar más atención a la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral, así como desnaturalizar y entender los elementos que propician su posición en las

ocupaciones precarias. También se requiere analizar en qué medida se construyen nichos laborales para la fuerza de trabajo envejecida. Por ello, en lugar de concluir, me permito abrir y motivar el estudio de lo que podría denominarse la precarización de la vejez, reflexionando más allá de los trabajadores mayores de limpieza del Metro. En el panorama actual en México, observo dos señales que fomentan la precarización laboral entre la población mayor: el desmantelamiento de la seguridad social, específicamente de los sistemas de pensión públicos, y el tratamiento que el gobierno destina a la vejez a través de discursos y políticas públicas que promueven la continuidad de la vida productiva de las personas mayores para resarcir la falta de pensiones.

Del proceso de transición demográfica en curso, marcado por “el envejecimiento de la población, que consiste en un aumento del porcentaje de adultos mayores en detrimento de la proporción de jóvenes” (Peláez 2008 citado en Almendárez 2014, 10), surge la hipótesis según la cual la carencia de fuerza de trabajo en edad productiva será una de las principales causas de las crisis económicas en el futuro (Welti-Chanes 2013). En respuesta a esta conjetura, los gobiernos exigen cada vez más a los trabajadores que prolonguen su vida productiva. Standing (2011) lo ilustra de la siguiente manera.

Los gobiernos están buscando formas de mantener a los trabajadores de más edad en la fuerza laboral en lugar de depender de una pensión porque creen que habrá una escasez de trabajadores. ¿Qué mejor manera de superar esto que hacer que sea más fácil para los ancianos estar en el precariado? (Standing 2011, 81).

Los gobiernos a nivel global implementaron reformas a sus sistemas de pensión apelando a una necesidad ante el aumento de la población envejecida y también, en México, por la carencia de recursos públicos e la ineficiencia institucional para su manejo, que permitieran financiar el retiro (Moreno 2008, 27). Esta hipótesis y perspectiva ha sido criticada (Welti-Chanes 2013) como una noción fatalista utilizada para justificar reformas de corte neoliberal a la seguridad social, que

tienden a su privatización y mercantilización. No obstante, exhibe una problemática innegable ¿cómo, en un sistema de libre mercado, se puede sostener el funcionamiento de sistemas estatales de redistribución de recursos basados en derechos sociales? En México, hasta la década de 1990 el sistema público de pensiones estaba basado únicamente en un sistema solidario de reparto de beneficio definido<sup>50</sup>, y era una prerrogativa compartida entre el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). En 1992, una primera reforma creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y fomentó la injerencia de los bancos privados en la gestión de pensiones, así como la implementación de cuentas de ahorro individual. Las siguientes reformas, de la Ley del IMSS en 1997 y de la Ley del ISSSTE en 2007 reforzaron la “apuesta al mercado como el prestador exclusivo de las pensiones de retiro” (Moreno 2008, 28). Estas reformas modificaron sustancialmente el retiro de los trabajadores, pues implicaron un proceso de conversión gradual de la jubilación, que originalmente se pensó como un derecho colectivo y de solidaridad y poco a poco transitó hacia una concepción basada en su individualización y mercantilización. Las reformas sustituyeron la noción de pensión de beneficio definido por una de contribución definida: es decir, establecieron un esquema de ahorro individual sujeto a las fluctuaciones del mercado, gestionado por bancos y por empresas administradoras de ahorros, como las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore) (Murillo y Venegas 2011, Welti-Chanes 2013).

El impacto de los cambios en los sistemas de pensión todavía no se puede medir con precisión, ya que existe un periodo de transición que permite a los trabajadores que comenzaron a cotizar su pensión antes de 1997 retirarse mediante el sistema de beneficio definido. Sin embargo,

---

<sup>50</sup> Este sistema consiste en que el monto de las pensiones se fija mediante una proporción de los salarios que los trabajadores perciben durante su vida activa y al llegar a una edad de jubilación, ésta se financia con las cotizaciones de los trabajadores activos (Kurczyn 1996, 741).

la participación en el esquema de beneficio definido está disminuyendo (Almendárez 2014, Ramírez, Nava y Badillo 2018). Hasta 2017, del total de trabajadores activos, solamente el 2.4% de las personas que ingresaban entre uno y cinco salarios mínimos cotizaba su pensión; en cambio, el 25% de los trabajadores que recibían de 20 a 25 salarios mínimos lo hacía. De las 60 millones de cuentas en las AFORE, solo permanecen activas 50.8%; el resto no ha tenido aportaciones en los últimos tres años. Finalmente, se estima que actualmente apenas tres de cada 10 trabajadores mayores cuentan con una pensión (Ramírez, Nava y Badillo 2018, 143-144, 155). A grandes rasgos, se observa que los “sistemas de pensiones para el retiro en México son limitados debido a las características contributivas de estos esquemas [individualizados], lo cual sólo favorece a las personas con trayectoria laboral formal y estable” (Almendárez 2014, 107) y con salarios más altos.

Las reformas redujeron la responsabilidad que asumía el Estado hacia la población mayor, y si el desmantelamiento de la seguridad social y de los sistemas de pensiones continúa, se anticipa que, en el panorama que se avecina --y del que los trabajadores mayores de limpieza son un botón de muestra--, la calidad y las condiciones de vida de la vejez dependerán en gran medida de la capacidad individual de ahorro, del apoyo de sus familias y del alargamiento de la vida laboral de cada trabajador. En México, la persistencia de salarios bajos disminuye las posibilidades de ahorro de los trabajadores y afecta a las familias lo cual, sumado a la tendencia a la reducción del número de hijos (Welti-Chanes 2013), hace cada vez más difícil a los grupos familiares cumplir con la función de apoyo económico. Esto incentiva que la manutención de los adultos mayores termine recayendo sobre ellos mismos (Welti-Chanes 2013). Para muchos, su incursión en el trabajo se convierte en una necesidad.

En el tratamiento de la vejez, el gobierno también cambió su discurso <sup>51</sup>. La institucionalización de la vejez, se llevó a cabo en la década de 1970 mediante el Instituto Nacional de la Senectud (INSEN), creado en 1979 (Razo 2014, Welti-Chanes 2013). Inicialmente, bajo la noción que contempla la vejez como una etapa de vida caracterizada por las de carencias, el gobierno impulsó políticas de carácter asistencialista y de caridad. Posteriormente, a través de la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social de 1986, se aprecia que al discurso asistencialista, se cambió por el de la integración social (Razo 2014). Esto planteó la necesidad de incorporar y mantener la participación de las personas mayores en las diversas esferas sociales, entre ellas la esfera productiva, como un medio para promover su integración. El vínculo entre la vejez y el trabajo, se hizo más visible en 2002 --y coincide con el cambio del INSEN hacia el Instituto Nacional de las Personas Mayores (INAPAM)-- el discurso de integración social se asoció con el enfoque de empoderamiento, que concibe a las personas mayores como sujetos responsables y protagonistas sociales<sup>52</sup>. Desde la perspectiva del empoderamiento, se observa que en el discurso gubernamental, la inserción laboral de las personas mayores parte de la idea de que “el cuidado individual le corresponde a cada persona” (INAPAM 2018, 32); y también que, como el tiempo de vida entre la jubilación y la muerte se ha ampliado, “jubilarse del trabajo, no significa jubilarse de la vida” (INAPAM 2018, 32). Este discurso superpone la responsabilidad individual de la vejez

---

51 El discurso y tratamiento del gobierno en México, ha estado influenciado por las políticas y discursos impulsados por organismos internacionales, como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) el Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento derivado de la Primera Asamblea Mundial sobre Envejecimiento (1982).

52 Los discursos y nociones de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) exhiben este vínculo: en el estudio de la ONU “Una población mundial que envejece” (2007) se presenta la hipótesis acerca del descenso económico en el futuro producido por la carencia de fuerza de trabajo y el envejecimiento demográfico. Para contrarrestarlo, sugiere el aumento de la tasa de participación de los trabajadores mayores, mantener a los trabajadores activos durante su curso de vida de la mano con el impulso de una “imagen positiva de los trabajadores mayores” (ONU, 2007: 8). Por su parte la CEPAL (2011) planteó el trabajo como un derecho fundamental de las personas mayores y la importancia de que los Estados impulsen su reincorporación al mercado laboral (CEPAL 2011, 17) así como la necesidad de concebir a las personas mayores como sujetos de derecho, individuos con responsabilidades y contribución a la sociedad (Razo, 2014: 85).

mediante “infundir que es motivo de orgullo evitar la dependencia y que cada uno es gestor de su propio fondo de pensiones” (Sennett 1990, 90), así como la importancia de continuar trabajando como muestra de empoderamiento.

Esto se observa en los programas de inserción laboral que promueve el INAPAM. Según una consulta a su página de internet, estos programas consisten en ferias de bolsas de trabajo; acciones de sensibilización a las empresas para impulsar la contratación de las personas mayores y en la activación del “Programa de Vinculación Laboral”. Si bien, en el discurso de empoderamiento, el trabajo en la etapa de vejez está planteado a partir de ideas positivas: como la necesidad de generar buenas condiciones laborales y trabajos que recuperen la experiencia y conocimientos de los mayores. En contraste, la oferta de empleo gira principalmente en trabajos como empacadores voluntarios en supermercados --que no contemplan ni salario ni contrato de trabajo--; el impulso del autoempleo mediante el aprendizaje en talleres de actividades manuales como tejido, computación y pintura; así como proyectos pilotos celebrados entre el INAPAM y diversas empresas tales como Starbucks, que actualmente ofrece puestos de trabajo a las personas mayores en la Ciudad de México. Desde la perspectiva del empoderamiento, el Estado fomenta que las personas mayores que sigan generando recursos económicos para sí mismos manteniéndose productivos, principalmente en un mercado laboral precarizado y que desvaloriza la fuerza de trabajo de los mayores<sup>53</sup>.

Las reformas a las pensiones, el fomento del trabajo en la vejez, el aumento de la precariedad laboral y el envejecimiento de la población conforman una mezcla de elementos que esbozan una situación de vida difícil para la población mayor presentes y en el futuro. Considero que el caso de los trabajadores de limpieza del Metro constituye un ejemplo que evidencia cómo

---

53 Para ahondar en el tema sobre las políticas de protección social hacia la vejez, ver Welti-Chanes (2013) y Razo (2014)

la precariedad laboral afecta a una parte de los trabajadores mayores en la actualidad y que puede agudizarse en los próximos años: de mantenerse la tendencia hacia la ampliación de la precariedad en el trabajo y del desmantelamiento de la seguridad social, las consecuencias serán resentidas por una población cada vez más amplia en la etapa de edad avanzada, menguando sus posibilidades de vivir una vejez digna. Este panorama desesperanzador no es una fatalidad: en el caso de los trabajadores del Metro, se puede evitar si se ponen en marcha mecanismos que regulan la subcontratación y hacen cumplir los derechos laborales, o si se hacen efectivos programas sociales destinados a las personas mayores que garanticen su subsistencia sin necesidad de trabajar. Más allá del caso de este estudio, se puede revertir este escenario pesimista mediante la generación de nuevos modelos de seguridad social solidarios dirigidos a la redistribución y al bienestar de los trabajadores, y que dejen de lado la mercantilización de la incertidumbre respecto al futuro y a las carencias de recursos. Todavía más allá, es necesario refundar tanto las relaciones laborales como el sistema de producción, transformando de fondo el conjunto de estructuras que producen las desigualdades sociales.

## Bibliografía

Abbasian, S. y Hellgren, C. (2012). Working Conditions for Female and Immigrant Cleaners in Stockholm County. *Intersectional Approach. Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), pp. 161-181. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i3.2369>

Almendárez, O. (2014) Características sociodemográficas asociadas a la cobertura de los sistemas de pensiones para el retiro en México. Tesis para obtener grado de Maestro en Economía Aplicada. Tijuana: COLEF.

Amézquita, J. (1980) *A Jergazo Limpio. La lucha de los trabajadores que limpian el Metro.* (Documental). Ciudad de México: Centro Universitario de Estudios Cinematográficos UNAM.

Battistini, O. (2018) ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? En *Sociológica México* 33 (93) 281-318. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco.

Bensusán, G. (2007). Los determinantes institucionales de los contratos de protección. En A. Bouzas y L. Reyes (eds.) *Contratación colectiva de protección en México: informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*, México: UNAM/Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres-Organización Regional Interamericana de Trabajadores.

Bensusán G. y Middlebrook, K. (2013) *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. Ciudad de México: FLACSO.

Bezuidenhout, A. Fakier, K. (2006) Maria's Burden: Contract Cleaning and the Crisis of Social Reproduction in Post-apartheid South Africa. En *Antipode*, Vol. 38 (3) 462-485. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.0066-4812.2006.00590.x>

Blancas, S, Hernández, M y Arellano, D. (2018). Decisiones e implementación en la construcción de las primeras once líneas de la red del Metro en la Ciudad de México. Hacia la desorganización del metro (1967-2000). En *Gestión y Política Pública*, volumen temático. 89-125. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.29265/gypp.v27i3>

Blanco, M. (enero-junio de 2011) El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, 5 (8), 5-31.

Blanco, M. y Pacheco, E. (2003) Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas. *Revista Papeles de Población*, vol. 9 (38) 159-193.

Bortz, J. (1991). La industrialización y el mercado de trabajo en México. 1930-1980. *Investigación Económica*, 50(195), 43-68. Recuperado de: [www.jstor.org/stable/42779020](http://www.jstor.org/stable/42779020)

Bourdieu, P. (1989) La ilusión biográfica. *Historia y fuente oral*, (2) 27-33. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/27753247>

Brachet-Márquez (2004) El Estado benefactor mexicano: nacimiento, auge y declive (1822-2000). En M. Riesco (ed.) *Social Policy in a Development Context. Latin America. A New Developmental Welfare State in the Making*. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development.

Breman, J. (2013) A Bogus Concept? *New Left Review* (84), 130- 138. Recuperado de: <https://newleftreview.org/issues/II84/articles/jan-breman-a-bogus-concept.pdf>

Bueno, L. y Dean, M. (coords.) (2011) *Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. Ciudad de México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Aindical.

Butler, J. (2010) *Frames of war: when is life grievable?* London: Verso

Cabrera, G. (1970). Selectividad por edad y por sexo de los migrantes en México, 1930-1960. *Demografía Y Economía*, 4(3), 364-370. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/40601894>

Cano (E. (2007) La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*. (29) 117-138. Recuperado de: <http://www.sociedaduytopia.es/images/revistas/29/29.pdf>

Casado, J. (2008) Estudios sobre movilidad cotidiana en México. En *Scripta Nova, Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, vol. 12 (273). Barcelona: Universidad de Barcelona. Consultado en: <https://doi.org/10.1344/sn2008.12.1418>

Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista Internacional de Sociología*, (72)15-24. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2013.03.18>

Castel, R (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Castel, R. (1995) *La metamorfosis de la cuestión social. una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Castillo, J y Prieto, C. (1983) Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Catarino, C. y L. Oso (2000) La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers Revista de Sociología*, (60) 183-207.

Cebey, G. (2017) *Arquitectura del fracaso*. Ciudad de México: Fondo Editorial Tierra Adentro.

CEPAL (2011) *Los derechos de las personas mayores Materiales de estudio y divulgación. Hacia un cambio de paradigma sobre el envejecimiento y la vejez*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: [https://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/2/43682/Modulo\\_1.pdf](https://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/2/43682/Modulo_1.pdf)

Conolly, P. (1997) Evaluación económico financiera del Metro de la ciudad de México 1988-1994. En Columb, R. y Dahau, E.(coords.) *Dinámica urbana y procesos socio-políticos: Lectura de actualización sobre la Ciudad de México*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana y Centro de la Vivienda y Estudios Urbanos A.C.

Cruz, F. y Garza, G. (2014) Configuración microespacial de la industria en la Ciudad de México a inicios del siglo XX. En *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 29 (1-85), 9-52. México: El Colegio de México.

De la Garza, E. (2018) Prólogo: la polémica sobre la nueva informalidad y la precarización, en J. Vejar (ed.) *Precariedades del trabajo en América Latina*. Santiago: RIL Editores.

De la Garza, E. (2013) Corporativismo y Neoliberalismo. En XXIX Congreso ALAS Chile: Crisis y emergencias sociales en América Latina. Asociación Latinoamericana de Sociología: Chile. Recuperado en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/P11.pdf>

De la Garza, E. (2012) La subcontratación y la acumulación de capital a nivel global. En Celis, J (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO.

De la Garza, E. (1998) Sindicatos, Estado y Economía en México, en *El Sindicalismo ante los Procesos de Cambio Económico y Social en América Latina*. Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung,

De la Garza, E. y Melgoza, J. (1996) Los Ciclos del Movimiento Obrero Mexicano en el Siglo XX. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (2) 127-162. Recuperado en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/Ciclosmovimieobrero.pdf>

Doeringer, P. (Ed) (1990) *Bridges to Retirement. Older Workers in a Changing Labor Market*. Nueva York: ILR Press & School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.

Durin, S. (2017) *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*. Ciudad de México: Ciesas.

Durin, S. (2014) Servicio doméstico de planta, embarazo y crianza. Dilemas y estrategias de las empleadas domésticas en Monterrey. En S. Durin, M. de la O y S. Bastos (coords.) *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. México: Ciesas, EGAP/ Tec de Monterrey.

Echeverría, M. (2010) La historia inconclusa de la *subcontratación y el relato de los trabajadores*. Chile: Dirección del Trabajo.

Elder, G. (2001) Life course: sociological aspects. En N. Smelser y P. Baltes (eds.) *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, vol. 13, (13) pp. 8817-8821. Oxford: Elsevier. DOI: 10.1016/B0-08-043076-7/02023-4

Elder, G. (1991) Lives and social change, en W. Heinz (ed.) *Theoretical Advances in Life Course Research. Status Passages and the Life Course*, (1). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Feixa, C. (1996) Antropología de las Edades. En: Prat, J. y A. Martínez (eds) *Ensayos de Antropología Cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat*. Barcelona: Editorial Ariel.

Fericgla, J. (2002) *Envejecer: una antropología de la ancianidad*. Barcelona: Herder.

Ferrarotti, F. (1988). *Biografía y ciencias sociales*. San José: Flacso.

Figuroa, A. (2019) Obreros artesanos. Una nueva división del trabajo en Santa Clara del Cobre. *Cuicuilco Revista de Ciencias Antropológicas. Diversas temáticas desde las disciplinas antropológicas*. Vol. 26 (74) 43-66.

Figuroa, O. (1990) La evolución de las políticas de transporte urbano colectivo en la ciudad de México entre 1965 y 1988. En, *Estudios Demográficos y Urbanos*, V. 5 (2-14), 221-235. México: El Colegio de México. Recuperado de: [www.jstor.org/stable/40314616](http://www.jstor.org/stable/40314616)

García, B. y Oliveira, O. (2001) Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 14.

García, B., Muñoz, H. y Oliveira, O. (1978). Migraciones internas y grupos populares urbanos: Ciudad de México (1950-1970). *Revista Mexicana De Sociología*, 40(1), 107-129. DOI:10.2307/3539836

Garavito, R. (2004) Salarios y empleo en el pacto social del siglo XXI. En J. Bouzas (coord) *La reforma laboral que necesitamos*. Ciudad de México: UNAM- Fundación Friedrich Ebert.

Garrido, C. (2002) Industrialización y grandes empresas en el desarrollo estabilizador, 1958-1970. *Análisis Económico*, vol. 7 (35), 233-267. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/413/41303509.pdf>

Garza, G. y Rivera, S. (1993). Desarrollo económico y distribución de la población urbana en México, 1960-1990. *Revista Mexicana De Sociología*, 55 (1), 177-212. DOI:10.2307/3541000

Garza, G. y Schteingart, M. (1984). Ciudad de México: Dinámica industrial y estructuración del espacio urbano en una metrópoli. En *Demografía Y Economía*, 18(4), 581-604. México: El Colegio de México Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/40602403>

Goffman, E (1963) *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. Pentice-Hall.

González, M. (1994) *The resources of poverty: Women and survival in a mexican city*. Cambridge, MA: Blackwell Publishers.

González O. (1988) El Metro de la Ciudad de México. En *Revista Estudios Latinoamericana de Urbanos y Regionales*, Vol. 14 (42), 63-82, Santiago. Recuperado de: <http://www.eure.cl/index.php/eure/article/viewFile/984/94>

González, M. y Escobar, A. (2006) Familia, trabajo y sociedad, el caso de México. En De la Garza (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Ciudad de México: Anthropos.

Guadarrama R., Hualde A., y López S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243.

Guber, R. (2004) *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aries: Editorial Paidós.

Instituto Nacional de las Personas Mayores (2010) *Por una Cultura del Envejecimiento*. Ciudad de México: SEDESOL.

- Ham-Chande, R. (2003). *El envejecimiento en México: el siguiente reto de la transición demográfica*. Ciudad de México: El Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa.
- Harvey, D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*. Nueva York: Oxford University Press.
- Harvey D. (1990) *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Herord A. y Aguiar, L. (2006) *Cleaners and the dirty work of neoliberalism*. Oxford: Board of Antipode.
- Huber, L. (2005). *Una interpretación antropológica de la corrupción*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2012) Las implicaciones de la subcontratación laboral. En Celis, C.(coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Colombia: Clacso.
- Giró, J. (2004) *El significado de la vejez: Envejecimiento y sociedad: una perspectiva pluridisciplinar*. Logroño: Universidad de la Rioja.
- Julián, D. (2014) La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad* (23) 147-168. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334695008.pdf>
- Kasmir, S. (2018). Precarity. En *The Cambridge Encyclopedia of Anthropology* (eds) Stein, F. Lazar, S., Candea, M., Diemberger, H., Robbins, J., Sanchez A. y Stasch, R. Recuperado de: <http://doi.org/10.29164/18precarit>
- Lebeer G. y Martínez E. (2012) Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo. *Laboreal* , Vol. 8 (1). Recuperado de: <http://journals.openedition.org/laboreal/7018>
- López, G. (2018) *Las relaciones de poder y trabajo en los trabajadores del Metro de la Ciudad de México. 1970-1997*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Historia y Etnohistoria. Ciudad de México: Escuela Nacional de Antropología e Historia.
- Mancini, F. (2017) *Asir Incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. Ciudad de México: UNAM y Colmex.
- Marx, C. [1859] (2003) *Prologo, en Contribución a la crítica de la economía política*. Ciudad de México: Siglo XXI.
- Marx, C. [1867] (2008) *El Capital. El proceso de producción del capita.l Tomo 1 volumen 1* . Ciudad de México: Siglo XXI.
- Montes de Oca, V (2010) Pensar la vejez y el envejecimiento en el México contemporáneo, en *Replones, revista arbitrada en ciencias sociales y humanidades* (62) 159-181.
- Montes de Oca, V y Hebrero, M (2006). Eventos cruciales en ciclos familiares avanzados: el efecto del envejecimiento en los hogares en México. *Papeles de Población*. (50) 97-116.
- Mora, M y Oliveira, O. (2014) Los caminos de la vida: acumulación, reproducción o superación de las desventajas sociales en México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (220) 81-116.

- Mora, M. (2005) Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 2, (108), 27-39. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Moreno, P. (2008) La reforma a la ley del Seguro social de 1995. Antecedentes y visión general. En R. Ortiz (coomp.) *Diez años de reformas sociales en México. Balance, perspectivas y propuestas*. Ciudad de México: Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura.
- Muñoz, C. (1973) Evaluación del desarrollo educativo en México (1958-1970) y factores que lo han determinado. *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. 3 (3) 11-46. Recuperado de: [https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1971\\_1980/r\\_texto/t\\_1973\\_3\\_02.pdf](https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1971_1980/r_texto/t_1973_3_02.pdf)
- Muñoz, M. (2007) Compañías de limpieza en México. En G. Bensusán, y J. Bouzas, (coords.) *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*. Ciudad de México: UNAM.
- Murillo, S. y Venegas, F. (2011) Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México. *Papeles de Población*, vol. 17 (67) 209-250.
- Novelo, V. (coord.) (1989) *Democracia y sindicatos*. Ciudad de México: Ciesas y Ed. El Caballito.
- Novick, M. (1987). *Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*. Buenos Aires: Clacso.
- Öhring, T. (2014). Increased Participation Among Cleaners as a Strategy to Improve Quality and Occupational Health. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(3), 79-98. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i3.4181>
- Oliveira, O. y García B. (1998) Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México. *Papeles de Población*, vol. 4, (15) pp. 39-72. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/112/11201503.pdf>
- Ollus, N. (2016). Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(1), 25-45. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i1.4908>
- Ornelas, J. (2017) Discurso y práctica del desarrollo en la consolidación del poder posrevolucionario en México. *Revista Contraste Regional*, vol. 5 (9), 25-45.
- Orozco, I (2006) Imágenes de la vejez. En L. Robles, F. Vázquez, L. Reyes e I. Orozco (coords.), *Miradas sobre la vejez. Un enfoque antropológico*. Ciudad de México: Colef y Editorial Plaza y Valdéz.
- Ortega M. (2003) Hacia una vejez y seguridad social inciertas. En F. Vázquez (comp.) *Contando nuestros días. Un estudio antropológico sobre la vejez*. Ciudad de México: Ciesas.
- Pacheco, E. y De la Garza, E (2011) Presentación. En E. Pacheco, E. De la Garza, y L. Reygadas (coords.) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.
- Pedraza, S. (2007). El trabajo infantil en clave colonial: consideraciones histórico-antropológicas. *Nómadas* (26), pp. 80-90. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105115241009.pdf>
- Pérez, L. (2016) 25 años de la Sociología de la Vejez. *Espacio Abierto*, vol. 25 (3) 207-216. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/122/12249678015/html/index.html>

Pérez, J y Mora, M. (2009) Excedente económico y persistencia de las desigualdades en América Latina. *Revista mexicana de sociología*, 71(3), 411-451. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v71n3/v71n3a1.pdf>

Portes, A. y Bach, R. (1984) *Latin journey. Cuban and Mexican immigrants in the United States*. Berkeley: University of California Press

Prieto, N (2008) Socialización y laboriosidad en los niños de ascendencia nahua y otomí en el área metropolitana de Monterrey. En S. Durin (coord.) *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey*. Monterrey: CIESAS.

Ramírez, Nava y Badillo (2018) Las raíces de la desigualdad y de la exclusión previsional en México: propuesta para su rediseño. En I. Rodríguez y P. Vommaro (coords.) *Desigualdades, exclusión y crisis de sustentabilidad en los sistemas previsionales de América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CLACSO-ASDI.

Razo, A. (2014) La política pública de vejez en México: de la asistencia pública al enfoque de derechos. *Revista CONAMED* 19 (2) 78-85.

Recio A. y Godino A. (2011) Trabajadores Invisibles. Calidad del empleo en el sector de limpieza de edificios y locales en España. Barcelona: Proyecto WALQING y Seventh framework programe. Recuperado de: [https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2011/126790/WALQING\\_socialpartnershipseries\\_2011\\_17iSPA.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2011/126790/WALQING_socialpartnershipseries_2011_17iSPA.pdf)

Recio A., Banyuls J., Cano E., Miguélez F. (2006) Migraciones y mercado laboral. *Revista de Economía Mundial*, (14) pp. 171-193.

Reygadas L. ( 2011) Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios ¿dos caras de la misma moneda?. En E. Pacheco, E. De la Garza, y L. Reygadas (coords.) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.

Reygadas, L. (2008) *La apropiación: Destejiendo las redes de la desigualdad*. México. Ciudad de México: Anthropos Editorial y Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

Reygadas L. ( 2004) Más allá de la clase, la etnia y el género: acciones diversas formas frente a de desigualdad en América Latina. *Alteridades* 14 (28) 91-106. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/747/74702808.pdf>

Rodgers, G. (1989) Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers (eds.) *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Ginebra: International Institute for Labour Studies & Free University of Brussels..

Romero, M (2010) La reforma agraria de Cárdenas y la agroindustria azucarera de México, 1930-1960. *Revista Historia Agraria*, (52) 103-127.

Rojas G. y Salas, C. (2011) Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2014, en E. Pacheco, E. De la Garza y L. Reygadas (coords.) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.

Said, M. (2013) *La subcontratación laboral del sector de limpieza en México. Los casos de las empresas ISS y Lava Tap*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Estudios Sociopolíticos. Posgrado de Ciencias Políticas y Sociales. México: UNAM.

Scott, J (1990) *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos*. Ciudad de México: Ediciones Era.

Sennett, R. (2008) *El Artesano*. Barcelona: Anagrama.

Sennett, R. (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Ediciones Anagrama.

Sennett R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Ediciones Anagrama.

Solís, P. (1999) El ingreso a la cuarta edad en México: una aproximación a su intensidad, calendario e implicaciones en el apoyo familiar y social a los ancianos. *Papeles de Población*, vol. 5 (19) 43-63.

Solís P. (1997) El retiro como transición a la vejez en México. en Rabell, C (coord.) *Los retos de la población, México*. Flacso.

Sosenski, S. (2012) Representaciones fílmicas de la infancia trabajadora en la ciudad de México a mediados del siglo XX. En M. Barbosa y C. Illades (coords.) *Textos en homenaje a Clara Lida. Mexico*. Ciudad de México: El Colegio de México.

Sosenski, S. (2010) Entre prácticas, instituciones y discursos: trabajadores infantiles en la ciudad de México (1920-1934). *Historia Mexicana*, vol. 60 (2) 1229-1280. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/susana.sosenski/9.pdf>

Sotelo, A. (1999) *Globalización y precariedad del trabajo en México*. Ciudad de México: Ediciones El Caballito.

Standing, G. (2014) ¿Por qué el precariado no es un concepto espurio? *Sociología del Trabajo, nueva época*, (82) 7-15. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/download>

Standing, G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*. Nueva York: Bloomsbury Academic.

Standing, G. (2002) From People's Security Surveys to a Decent Work Index. *International Labour Review*, vol.141 (4) 441-454. doi:10.1111/j.1564-913X.2002.tb00248.x

Supiot, A. (1996) *Crítica del derecho al trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

Suso A. (1997) El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes. *Cuadernos de Relaciones laborales* (11), 203-235.

Szasz, I. y Pacheco E. (1995) Mercados de trabajo en América Latina. *Perfiles latinoamericanos*, vol. 4 (6) 49-69. Recuperado de: <https://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/443/396>

Tello, C. (2007). *Estado y desarrollo económico: México 1920-2006*. Ciudad de México: UNAM.

Tilly, Ch. (1998) *Durable Inequality*. Los Ángeles: University of California Press.

Tokman, V. (2006) *Una Voz en el Camino*. México: Fondo de Cultura Económica.

Tokman, V. (1979), *Dinámica de los mercados de trabajo y distribución del ingreso en América Latina*, Santiago: PREALC.

Tomic, P., Trumper, R., y Dattwyler, R. (2006). Manufacturing modernity: Cleaning, dirt, and neoliberalism in Chile. *Antipode*, 38 (3), 508-529. DOI:10.1111/j.0066- 4812.2006.00592.

Treas J. y Bengston, V. (1982) The demography of mid-and late-life course transitions, *The annals of the american academy of political and social sciences*, (464) 11-21. Recuperado de: [www.jstor.org/stable/1043809](http://www.jstor.org/stable/1043809)

Uriate, O. y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT.

Vázquez, F. (1999) Hacia una cultura de la ancianidad y la muerte en México. *Papeles de Población* (19) 65-75.

Vera, J. (2011) Antropología de la vejez: el cuerpo negado. *Revista Ciencia*. Vol 62 (1) 20-25. Recuperado de: [http://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/62\\_1/PDF/04\\_Antropologia.pdf](http://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/62_1/PDF/04_Antropologia.pdf)

Welti-Chanes, C. (2013) Política social y envejecimiento, en *Papeles de Población*, (77) 25-59.

Warman, Arturo (2003) La Reforma Agraria Mexicana: Una visión de largo plazo. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/j0415t/j0415t09.htm>

Zetina, G. (1999) Conceptualización del proceso de envejecimiento. *Papeles de Población*, vol. 5 (19) 23-41.

Zlolski, Ch (1998) Restructuración industrial y mano de obra migrante. El caso de los trabajadores mexicanos en la industria de la limpieza de edificios en el Silicon Valley, California. En A. Lattes, J. Santibáñez, M. Castillo *Migración y fronteras*. Ciudad de México: El Colegio de México.

### **Fuentes hemerográficas:**

Barranco (2017) Juez y Parte. El Universal. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/columna/alberto-barranco/cartera/2017/07/7/coyotes-sa> Coyotes S.A. 07/07/2017

Castillejos (2014) El Sindicato de Limpieza acapara contratos de dependencias públicas. Publimetro. Recuperado de: <https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2014/11/25/el-sindicato-de-limpieza-acapara-contratos-de-dependencias-publicas.html>.

El Universal (1969) La ciudad entra a la modernidad. El Universal. Recuperado de: <https://archivo.eluniversal.com.mx/graficos/online-2011/uni/ciudad/108244.html>

Jimenez, B. (2017) Barre líder con contratos. Reforma. Recuperado de: <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1163279&v=2&md5=4ab6e0244c8c60c9e8cee2e04edd31fd&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe> Periódico Reforma

Revista Proceso (23 de septiembre de 1978) Limpieza, problema irresuelto. En, Revista Proceso Disponible en: <https://www.proceso.com.mx/124395/limpieza-problema-irresuelto>

Pérez, M. (1978) Justa demanda al Sistema de Transporte Colectivo. Revista Proceso.  
<https://www.proceso.com.mx/122423/justa-demanda-al-sistema-de-transporte-colectivo>

Pineda, M. (2018) El zar de la limpieza. La Jornada. Recuperado de:  
<https://www.jornada.com.mx/2018/10/02/opinion/027o1eco Negocios y empresas>

### **Sitios de internet**

Informe de Auditoría Interna al Sistema de Limpieza contratados por el STC, 2018. Recuperado de:  
[https://www.transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5c4/a01/348/5c4a01348dc44215664317.pdf?fbclid=IwAR1H\\_Onm422atR20FMv9Nt4HdB73Ij7damOHcoBRihp9e5Gta8skizHdTb0](https://www.transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5c4/a01/348/5c4a01348dc44215664317.pdf?fbclid=IwAR1H_Onm422atR20FMv9Nt4HdB73Ij7damOHcoBRihp9e5Gta8skizHdTb0)

Centro de análisis multidisciplinario (2016) Reporte de Investigación 123. México: más miseria y precarización del trabajo. Recuperado de <https://cam.economia.unam.mx/reportes-investigacion-123-mexico-mas-miseria-precarizacion-del-trabajo/#3>.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (ENOE-INEGI). Consultado 03-11-2019 en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Ley Federal del Trabajo (LFT). Consultado 20-05-2019 en:  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

Sistema de Transporte Colectivo-Metro. (STC Metro). Consultado 05-10-2019 en:  
<https://www.metro.cdmx.gob.mx>

STC (2018). Notas de los estados financieros al 30 de junio de 2018. Disponible en:  
<https://www.metro.cdmx.gob.mx/>.

STC (2016) Bases para licitación pública número 30102015\_002\_16 Contratación del Servicio de Integral de Limpieza Profesional

Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento. 1982. Recuperado de:  
[http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/plan\\_de\\_accion\\_internacional\\_de\\_viena\\_sobre\\_el\\_envejecimiento.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/plan_de_accion_internacional_de_viena_sobre_el_envejecimiento.pdf)