



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**LA JUBILACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO:
EL CASO DE LAS SOBRECARGOS Y LOS PILOTOS DE AVIACIÓN**

TESIS

*QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE DOCTORA EN
CIENCIAS POLÍTICAS CON ORIENTACIÓN EN SOCIOLOGÍA*

PRESENTA

BETHSAIDA MARGARITA ROSARIO MALDONADO LAGUNAS

TUTORA PRINCIPAL: DRA. MARÍA EDITH PACHECO GÓMEZ MUÑOZ
El Colegio de México

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTORAL:

DR. ENRIQUE RAJCHENBERG SZNAJER
Facultad de Economía

DRA. MARÍA XELHUANTZIN LÓPEZ SINODALES
FCPyS

DRA. LUZ MARÍA GALINDO VILCHIS
FCPyS

DRA. MERCEDES PEDRERO NIETO
CRIM

CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX. A AGOSTO DE 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mi amada, cariñosa, hermosa,
fuerte y generosa mamá
Rosa María +

ÍNDICE

Agradecimientos	9
-----------------------	---

Introducción

1. Importancia del estudio	10
2. Delimitación del objeto de estudio	14
3. Procedimiento que se siguió y contenido de la tesis	19

Capítulo I

Aspectos teórico-conceptuales del proyecto de investigación

1.1 Esquema analítico	23
1.2 Mercados de trabajo	25
1.3 Esfera doméstica	28
1.4 Cultura laboral.....	30
1.5 Perspectiva de género.....	34
1.6 Modo de vida.....	35
1.7 Herramientas de apoyo teórico-metodológicos a la investigación propuesta	37
1.7.1 Curso de vida.....	37
1.7.2 Trayectorias: escolar, laboral, conyugal y reproductiva	44
1.7.3 Usos sociales del tiempo	46
1.7.4 La importancia de los estudios cualitativos.....	49

Capítulo II

Aspectos sobre la vejez, pensiones y jubilación

2.1 Diferencia entre conceptos	51
2.2 El envejecimiento como una construcción social	53

	<i>Índice</i>
2.3 Breve recuento sobre la vejez.....	60
2.4 Población pensionada.....	65
2.5 Población jubilada.....	71
2.6 Aspectos históricos en torno a la jubilación y a la lucha de clases	76
2.7 Población de la tercera edad sin derecho a pensión y jubilación	79
2.8 Breve historia de la ocupación de sobrecargos y pilotos de aviación	83

Capítulo III

La jubilación desde una perspectiva de género

3.1 La jubilación como un proceso que implica diferentes abordajes	87
3.2 La jubilación desde una perspectiva de género	95
3.3 La jubilación en las sobrecargos y pilotos de aviación	98

Capítulo IV

Contexto histórico y entrelazamiento de trayectorias vitales

4.1 Contexto histórico de tres generaciones.....	113
4.1.1 Periodo de reconstrucción	114
4.1.2 Entre los años treinta y cuarenta	117
4.1.3 Periodo de consolidación del Estado Benefactor	119
4.1.4 Periodo de crisis y neoliberalismo	125
4.2 Entrelazamiento de trayectorias vitales	131
4.2. 1 Trayectoria escolar	131
4.2. 2 Trayectoria laboral	136
4.2. 3 Trayectoria conyugal y reproductiva.....	136

Capítulo V***El mundo del trabajo o los usos sociales del pasado laboral***

5.1 El contexto: Características del mercado de trabajo de la aviación	148
5.2 Funciones a realizar de las/os sobrecargos y los pilotos de aviación	150
5.3 Capacitación en el trabajo	153
5.4 Problemas laborales.....	155
5.5 La mirada diacrónica: Trayectoria laboral externa e interna de las sobrecargos y los pilotos de aviación	157
5.6 Rutas específicas de acceso al mercado de trabajo de la aviación	159
5.7 Requisitos de entrada, discriminación ocupacional y estereotipos de las y los trabajadores	160
5.8 Ilusión ocupacional o la visión romántica de la ocupación	166
5.9 Elección profesional y resistencias familiares	169
5.10 Rutas de acceso al mercado de trabajo de la aviación	171
5.11 Movilidad laboral interna	174
5.12 La diada: Familia y trabajo	177
5.13 Redefiniciones de la identidad	183
5.13.1 El uniforme como parte de la identidad ocupacional	184

Capítulo VI***El mundo de lo cotidiano o los usos sociales del tiempo presente***

6.1 El concepto de modo de vida y la perspectiva de género.....	196
6.2 El modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados.....	198
6.3 Tiempos posjubilatorios	201
6.3.1 Presente de trabajo no remunerado y remunerado de las/os jubiladas/os	204
6.3.1.1 Horarios de acostarse- dormirse y levantarse.....	204
6.3.1.2 Horarios de alimentos (desayuno, almuerzo, comida y cena).....	206
6.3.1.3 Cuidados del cuerpo (baño y ejercicios)	207
6.3.1.4 Ejercicio	207

	<i>Índice</i>
6.3.1.5 Tiempo libre	208
6.3.1.6 Las/os amigas/os	209
6.3.1.7 Actividades de fines de semana	209
6.3.1.8 Vacaciones	211
6.4 Vida familiar	212
6.4.1 Espacio doméstico y división del trabajo	212
6.4.2 El impacto de la jubilación en la familia	215
6.5 Otras dimensiones	217
6. 5.1 Principales problemas: salud y finanzas.....	217
6. 5.2 El valor de la experiencia de vida	218
6.6 Condiciones de vida de las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados	219
6.6.1 Nivel de vida	219
6.6.2 Los gustos.....	221

Capítulo VII

Los planes de los jubilados o los usos sociales del futuro

7.1 Planeando el futuro.....	226
7.2 La percepción del futuro en las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados	229
7.3 El futuro y la muerte.....	233

Capítulo VIII

Conclusiones

8.1 Conclusiones de la tesis.	238
8.2 Conclusiones generales ..	247
8.3 Sociología del retiro	251
8.4 Las y los ancianos una riqueza social o cómo considerar a las y los ancianos en una sociedad futura	253
8.5 Líneas de investigación .	253
Bibliografía	256
Anexo 1 Sobrecargos y pilotos de aviación en el mundo	284

Anexo 2 Guía de entrevista	304
----------------------------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS, DIAGRAMAS Y GRÁFICAS

CUADROS

Cuadro 1.1 Esquema que permite aproximarse desde el Enfoque de curso de vida	43
Cuadro 2.1 Población de 60 años y más en México.....	57
Cuadro 2.2 Población Económicamente Activa mayor de 60 años en México	60
Cuadro 2.3 Población pensionada y jubilada del IMSS y del ISSSTE 2000-2017.....	67
Cuadro 2.4 Comparación entre la PEA, los pensionados y jubilados en relación a las personas de la tercera edad	69
Cuadro 4.1 Generaciones de sobrecargos y pilotos de aviación	114
Cuadro 4.2 México: Ritmos de crecimiento del PIB 1895-2016	120
Cuadro 4.3 Trayectoria escolar de las sobrecargos y pilotos de aviación	135
Cuadro 4.4 Trayectoria reproductiva	138
Cuadro 5.1 Primer empleo sobrecargos y pilotos de aviación	158
Cuadro 5.2 Inclusión al empleo donde se jubilaron: sobrecargos y pilotos de aviación.	172
Cuadro 5.3 Movilidad laboral interna	175
Cuadro 5.4 Árbol genealógico- profesional (Familia de origen)	178
Cuadro 5.5 Árbol genealógico- profesional (Familia nuclear)	179
Cuadro 6.1 Modo de vida antes y después de la jubilación	199
Cuadro 6.2 Actividades posjubilatorias	200
Cuadro 6.3 Empleo en el momento de la entrevista.....	204
Cuadro 6.4 Diferentes horarios de vida.....	205
Cuadro 6.5 Ejercicios antes y después de la jubilación.....	208
Cuadro 6.6 Actividades de fines de semana.....	210
Cuadro 6.7 División del trabajo doméstico	213
Cuadro 6.8 Secuencia de actividades en un día	214
Cuadro 6.9 Ingresos de sobrecargos y pilotos de aviación	220
Cuadro 6.10 Los gustos.....	223

DIAGRAMAS

Diagrama 1.1 Esquema analítico.....	24
Diagrama 4.1 Contexto histórico	115
Diagrama 4.2 Entrelazamiento de trayectorias vitales de sobrecargos y pilotos de aviación	132
Diagrama 5.1 Esquema analítico.....	146
Diagrama 6.1 Esquema analítico.....	194

GRÁFICAS

Gráfica 1.1 Recorrido existencial.....	44
Gráfica 2.1 Esperanza de vida en México 1930-2016	58
Gráfica 2.2 Esperanza de vida a los 60 años	59
Gráfica 4.1 Tasa de participación laboral de las mujeres en México 1895-2014	116

Agradecimientos

Esta tesis quizás se hubiera podido concluir algún tiempo atrás, probablemente 15 años antes. Durante todos estos años me sentí como el señor “K” de la novela *El castillo* de Kafka. Muchas veces creí que me había dado por vencida, pero gracias al doctor Enrique Rajchenberg, al cual me encontraba en la Facultad de Economía y me preguntaba por la tesis, saqué fuerzas para continuar y cerrar este difícil ciclo. También le agradezco mucho sus comentarios y correcciones y a quien le tengo un profundo afecto.

A la doctora Edith Pacheco le agradezco todo su apoyo en la dirección y conclusión de la tesis, a la doctora María Xelhuantzin le agradezco por haberme contactado con las sobrecargos y pilotos de aviación, a los cuales pude entrevistar. Asimismo, le agradezco a las doctoras Mercedes Pedrero y Luz María Galindo por sus valiosas observaciones a la tesis.

Agradezco a mi adorada mamá por haberme enseñado a ser paciente, fuerte y agradecida y, aunque me hubiera hecho tan feliz que me acompañara en estos momentos, está conmigo en mi corazón. Asimismo, le agradezco a mi papá por haberme enseñado su resistencia y rebeldía.

Agradezco a mi amada hija Dulce Itzel por sus enseñanzas y apoyo, a mi compañero de vida, Enrique Castro por demostrarme cada día su amor y a mis hermanas Vilma, Dulce María y Shirley por su apoyo. Sin olvidar por supuesto a mis queridas y queridos amigos.

Por último, a todas aquellas personas jubiladas del sindicato de ASSA y ASPA que me regalaron un poco de su valioso tiempo y me permitieron entrar en sus vidas al entrevistarlas, mi más sincero agradecimiento.

INTRODUCCIÓN

1. Importancia del estudio

En México la mayoría de las investigaciones sobre estudios laborales se centran en los trabajadores activos y en menor medida en las y los trabajadores jubilados¹. Así pues, no existen muchos análisis empíricos y escasa reflexión teórica en torno al problema de la jubilación y sus características culturales y menos aún, en la jubilación desde una perspectiva de género.

Este tema debería de ser de gran relevancia en la investigación de la sociología del trabajo en México porque es una dimensión en transformación por los cambios económicos, políticos, sociales, culturales, productivos, tecnológicos de las últimas décadas, así como por el mismo proceso de envejecimiento demográfico.²

En un marco general, la crisis económica mundial de 2007-2008, la llegada tardía de muchas/os de las/os jóvenes a los mercados de trabajo y en condiciones de precariedad, en puestos de tiempo parcial, así como las transformaciones tecnológicas

¹ Actualmente encontramos muchas investigaciones sobre pensiones (Marco, 2004; Ramírez 2014; Ham et al 2017; Lozano et al. 2017) sin hacer distinción con las/os trabajadores jubilados.

² Como señala Néstor García Canclini: "Para el sociólogo no hay temas insignificantes o indignos: son precisamente estos temas los que ayudan a entender como en cada sociedad la jerarquía de los objetos de estudio, las estrategias del prestigio científico pueden ser cómplices del orden social" (García Canclini, 1990:10). También Norbert Elías planteaba para Alemania que "los sociólogos de hoy revelan cuáles son los compromisos válidos para ellos, entre otras diversas maneras, mediante el hecho de que los paradigmas dominantes a los que se atienen restringen su campo de visión a un margen comparativamente estrecho de actividades sociales" (Dunning, 1992: 12).

del mundo del trabajo que también provocan desempleo, afectan el esfuerzo contributivo de las/os asalariadas/os al régimen de jubilaciones. En las dos primeras décadas del siglo XXI, la preocupación principal en torno a las jubilaciones radicaba en aspectos de la solvencia o no de las jubilaciones y pensiones, es decir en aspectos de orden financiero.

Por otro lado, los cambios demográficos han provocado que el número de ancianas/os aumente no sólo en México sino a nivel mundial por el aumento de la esperanza de vida, descenso de la fecundidad, la baja de la mortalidad e incluso el fenómeno conocido como *baby boom*³, en los países desarrollados; como dice Blanchet (1992) a partir de 2005, las generaciones del *baby boom* son las que presionan los regímenes de jubilación por repartición. Guillén también señala “En efecto frente al crecimiento del número de jubilados, se debe necesariamente realizar un ajuste sobre una de las variables que conforman el “triángulo de las jubilaciones”: las tasas de cotización, el nivel relativo de las pensiones y la edad de cese de actividad” (Guillén, 2000:2).

A nivel mundial, en los últimos años los problemas relacionados con las jubilaciones preocupan a las/os trabajadoras/es, a los sindicatos, al Estado, a las empresas, a los organismos internacionales y a las/os investigadoras/es. Y se están convirtiendo en problemas de relevancia social como muchos estudios lo constatan⁴

³ El fenómeno conocido como *baby boom* se refiere a que entre 1945 y 1975 aumentó el número de nacimientos en los países desarrollados, en gran parte explicado como una respuesta de los individuos frente a las bajas de la Segunda Guerra Mundial (Schiffere, 2006).

⁴ Pedro Vázquez Colmenares publicó en 2012 el libro *Pensiones en México, la próxima crisis*, que es un libro donde el autor plantea que en México el tema de las pensiones se ha vuelto una bomba de tiempo por la insolvencia que se está presentando en las finanzas públicas y avizora la próxima crisis en el sistema de pensiones.

(Montes de Oca, 2013 y 2014; Ramírez 2013 y 2014; Vázquez, 2012; Ham et al., 2017, Lozano et al., 2017).

Regresando al tema de interés de esta investigación, en este trabajo, partimos del supuesto que la jubilación, es un punto de inflexión central en el curso de vida y en específico en la vida laboral de las/os trabajadoras/es. Nuestro objeto de estudio es analizar la vida cotidiana de las/os trabajadores una vez que han dejado de trabajar formalmente y con ello estudiar los aspectos de su subjetividad como trabajadoras/es en retiro, se centra en la etapa de vida de las/os extrabajadoras/es, haciendo la observación de que dicha etapa no tiene el mismo impacto en el mundo existencial femenino, que en el masculino.

Así pues, abordamos este fenómeno a mayor profundidad, buscando una respuesta en torno a lo que significa desde una perspectiva de género terminar la vida productiva dentro de un mercado de trabajo formal. Es decir, cómo se construye socialmente lo que es propio de las mujeres y lo que es propio de los hombres con diferentes ideas, valores, representaciones, además, con diferentes recursos e historias de llegada y de salida del mercado de trabajo y cómo se responde socialmente ante un suceso tan importante en sus vidas como es la jubilación.

Debido a que abordar este aspecto sería una tarea muy amplia, se decidió focalizar este estudio en un grupo de jubilados, traduciendo la investigación en un estudio de caso. Un significado de los resultados de la presente investigación es que nos permite incursionar en aspectos culturales poco conocidos de un grupo de trabajadoras y trabajadores jubilados en México, asimismo nos permite dar cuenta de la trayectoria laboral a lo largo del curso de vida y tener un mayor conocimiento de esta etapa del ciclo vital productivo y del curso de vida.

Es necesario aclarar que se eligió discutir el proceso de jubilación en el grupo de las ocupaciones de sobrecargos y pilotos de aviación, no por su representatividad numérica, sino más bien la elección se debió a que son ocupaciones contrastantes en términos de la perspectiva de género, es decir, que son ocupaciones que nos permiten observar con claridad las diferencias en las sub-culturas laborales⁵ y cómo se manifiestan en sus estilos de vida diferenciados antes y después de la jubilación. Por otro lado, estamos controlando las posibles dificultades económicas que se presentan al abordar las vivencias en la etapa posterior a la jubilación, al tomar un grupo específico de jubilados.⁶

Aunque también debemos señalar que son gremios que a lo largo de años de lucha sindical habían logrado buenas condiciones de trabajo y envidiables prestaciones laborales por encima del promedio nacional.⁷

⁵ El concepto de subculturas es utilizado para caracterizar una estratificación del mercado de trabajo en términos de la existencia de culturas laborales al interior de un mismo sector laboral, o por ocupación, o rango ocupacional dentro de la estructura del empleo (Maldonado, 1997).

⁶ ¿Por qué las sobrecargos y los pilotos de aviación? En el proyecto de investigación inicial el objetivo era comparar diferentes ocupaciones pertenecientes a diferentes sectores, del ámbito productivo, elegimos a los electricistas; de los servicios, a las/os sobrecargos y pilotos de aviación y del mundo artístico a los trabajadores de la Asociación Nacional de Actores (ANDA), dada la extensión del estudio decidimos mejor profundizar en dos ocupaciones que son las de los pilotos y las sobrecargos. Debemos aclarar que en el periodo de estudio la ocupación de sobrecargos era una ocupación feminizada, fenómeno que desde entonces se está modificando.

⁷ Desde la fecha de la investigación hasta el presente, ha habido severas modificaciones en las condiciones de trabajo en las líneas aéreas que se aceleraron con la crisis de salud de 2020 y 2021 (pandemia de Covid 19). Véase, Contrato Colectivo de Trabajo de Aeroméxico 2021.

A continuación, se esboza brevemente las características que tienen los sobrecargos y los pilotos de aviación y posteriormente se elabora el planteamiento del problema.

2. Delimitación del objeto de estudio

Nuestro objeto de estudio lo construimos como parte de los análisis que surgen de los temas que sobre los mercados de trabajo se pueden realizar y nos interesó la etapa final de los ciclos vitales productivos, es decir la etapa de salida de los mercados de trabajo que puede ser por despido, enfermedad física, problemas psicológicos (por ejemplo, cansancio, descuidos), formas violentas, exclusión parcial, autoexclusión y jubilación. En particular nos interesó la salida de un mercado de trabajo formal que recibe el nombre de jubilación, esta salida del mercado de trabajo se acuerda entre las partes del contrato laboral, por ello, es una salida pactada entre empleada/o y empresa, es decir, es parte de la reglamentación laboral ya sea Contrato Colectivo de Trabajo y Ley Federal del Trabajo y por tanto es un derecho laboral que se debe de cumplir al término de la vida productiva.

En esta tesis cuyo título es “La jubilación desde una perspectiva de género: El caso de los sobrecargos y los pilotos de aviación”, nos interesa problematizar la experiencia en la parte del curso de vida después de una salida por jubilación. Las fronteras sociales y culturales para el uso de la fuerza de trabajo, así como para la inclusión y la salida de los mercados laborales son elementos importantes en la discusión, conociendo que dichas fronteras se relacionan con el desgaste progresivo de la fuerza de trabajo, desde el inicio del proceso de vida productiva hasta su término.

Cuando una trabajadora o un trabajador del sector formal se encuentra en la frontera de salida del ciclo vital productivo, a este momento crucial se le conoce como jubilación, siendo un proceso de desenlace en la trayectoria ocupacional, donde la trabajadora o trabajador que se encuentran en un mercado de trabajo específico deben retirarse de la vida laboral formal, para pasar a la inactividad económica, o a otro tipo de actividad o a otro trabajo. Para este/a trabajador/a, el punto de inflexión de la jubilación en algunos casos se empalma con la etapa de declive biológico-existencial⁸, lo cual puede representar una doble crisis, que se manifiesta de manera diferente según el sexo de la trabajadora o trabajador.

Así pues, la trabajadora o trabajador al ubicarse en esta etapa de conclusión de la vida productiva, se encuentra inmersa en una dimensión socio-cultural y es en esta dimensión en la que nos interesa profundizar, porque no en todas las sociedades, ni en todas las clases sociales, ni en todos los grupos profesionales u ocupacionales, los sujetos laborales finalizan la vida productiva a la misma edad y bajo las mismas condiciones. Así pues, a partir de la jubilación se modifica el modo de vida, las actividades y los sueños ocupacionales, por ello esta investigación plantea una pregunta directriz ¿de qué manera se modifica el modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación, después de la jubilación?

Así, el objetivo de la tesis es dar a conocer desde una perspectiva de género las características de las trabajadoras y trabajadores jubilados sobrecargos y pilotos de aviación, y señalar aspectos de su sub-cultura laboral y de su vida cotidiana. A partir de las trayectorias laborales diferenciadas a lo largo de su vida, se busca dar a conocer como

⁸ Entendemos a la etapa de declive biológico-existencial, de acuerdo a la perspectiva médica se plantea que durante la tercera edad se presenta un declive y cambios a nivel físico, cognitivo, emocional y social (Lammoglia, 2008).

construyen sus prácticas cotidianas y lo que significa su existencia como extrabajadoras o extrabajadores.

Ahora bien, el tema de las y los jubilados y sus características culturales ha sido un campo de estudio poco abordado en México. Desde el punto de vista sociológico es relevante reflexionar sobre la jubilación en primer lugar, porque hay un aumento en el número de jubilados, y este grupo poblacional o segmento laboral tiene sus especificidades en términos de las diferentes dimensiones que lo conforman como son la clase social, grupos profesionales u ocupacionales, género, raza, etnia, entre otros. En segundo lugar, es relevante reflexionar sobre este tema, porque hablar de jubilación no es un problema exclusivamente financiero, el fenómeno implica analizarlo no sólo en términos de costos económicos, implica tener un mayor conocimiento de esta etapa de la vida de las y los trabajadores en toda su complejidad, realizar diagnósticos de sus necesidades que nos permitan una mejor calidad de vida de las y los jubilados.

Por estas razones, la investigación se centra en los extrabajadores que son jubilados, pero para conocerlas/os se requiere de un estudio de su pasado laboral, por lo cual en esta tesis se aborda una perspectiva de corte retrospectivo, además nos interesa analizar algunos aspectos de la construcción ocupacional que llevaron a los sujetos laborales a ser trabajadoras y trabajadores jubilados de determinado sector laboral.

Es pertinente aclarar que nuestro objeto de estudio no es realizar una descripción del perfil de la población jubilada; tampoco analizar el sentido que tiene la jubilación para la relación capital-trabajo en el sistema productivo actual, sino

abordar el problema como un proceso que tiene su repercusión en un periodo del curso de vida: el posjubilatorio.

El tipo de pregunta ¿de qué manera se modifica el modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación, después de la jubilación?, nos lleva a construir otras interrogantes sobre la vida pasada, el presente posjubilatorio y el tiempo por venir. En cuanto a la vida pasada ¿cómo era el trabajo de las sobrecargos y pilotos de aviación antes de jubilarse?, ¿qué significó para las sobrecargos y pilotos de aviación terminar la vida útil dentro del mercado de trabajo de la aviación? Y en el tiempo posjubilatorio nos preguntamos ¿cómo interviene la condición de género en la vida cotidiana de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados?; ¿qué impacto tiene la jubilación en la vida familiar de las sobrecargos y pilotos de aviación?; ¿qué se sabe de las necesidades y expectativas de las y los trabajadores jubilados? Finalmente, en la parte que corresponde al tiempo por venir ¿qué esperan de su futuro las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados?

Una hipótesis general en torno a estas preguntas, es que la jubilación entendida como un punto de inflexión nodal en el curso de vida de cualquier trabajador/a, marca cambios radicales en el modo de vida de las y los trabajadores, contrastando el antes y después de la jubilación. Estos cambios en los modos de vida no se viven de igual forma al interior de cada sector u ocupación, ni por parte de las mujeres, ni de los hombres, razón por la cual la perspectiva de género permite hacer visibles estas diferencias. Las diferencias se observan en primer lugar en el uso del tiempo que realizan las mujeres y los hombres de ambos gremios, la división del trabajo doméstico y la forma de apropiación del espacio al interior de la esfera doméstica, la forma en que se percibe y vive la jubilación y las formas de la subjetividad con que se asume la vida cotidiana.

En cuanto a las características de la población estudiada baste señalar que la información la obtuvimos gracias a la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA) y de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) que nos permitieron ponernos en contacto con las y los trabajadores jubilados de ambos gremios.

Las doce historias de vida (6 pilotos de aviación y 6 sobrecargos) se realizaron entre 2001 y 2002, en el Distrito Federal (actualmente Ciudad de México). En esos años las/os 12 entrevistadas/os vivían en dicha zona geográfica. Algunas/os de nuestras entrevistadas/os pertenecían a Mexicana de Aviación⁹ la cual dejó de volar el 28 de agosto de 2010 y fue declarada en quiebra el 4 de abril de 2014.

Los dos subgrupos de trabajadoras/es que elegimos para centrar esta investigación, suponen una convergencia en aspectos como el origen socio-cultural, las experiencias, prácticas, expectativas laborales, identidades laborales cuyas características son: jubiladas y jubilados de un mercado formal, con un periodo de jubilación variable, esto con el fin de observar el impacto de la transición del periodo de vida activa a la inactiva.

En el momento de las entrevistas, las sobrecargos eran más jóvenes, se encontraba en el rango de 45 y 52 años y la de los pilotos de aviación y el sobrecargo entre 70 y 79 años. El lugar de las entrevistas fue variado, en sus casas o en el sindicato y tuvieron una duración de dos horas y medio en promedio.

⁹ A principios del siglo XXI, solo dos aerolíneas concentraban el 75 por ciento de los vuelos nacionales: Mexicana de Aviación y Aeroméxico (Ornelas, 2018).

El relato se dirigió en el siguiente orden, empezamos con los aspectos más generales como edad, estado civil, escolaridad, número de hijos. Posteriormente con su trayectoria laboral externa y después la trayectoria laboral interna¹⁰. Estos datos nos permitieron pasar a la trayectoria educativa, reproductiva y familia. Posteriormente pasamos a indagar sobre su vida como jubilados, usos del tiempo, gustos, para concluir con sus planes futuros (en el anexo 2 se presenta la guía de la entrevista).

El mercado de trabajo de las sobrecargos se caracterizó, como un mercado de trabajo “feminizado” y para los pilotos de aviación como un mercado de trabajo “masculinizado”¹¹, por tal razón se buscó que por lo menos una mujer fuera piloto de aviación y que un hombre fuera sobrecargo.

3. Procedimiento que se siguió y contenido de la tesis

La investigación se elaboró en dos fases. Una primera, que consistió en una aproximación inicial al fenómeno, en la cual se buscó una visión general del campo empírico en cuanto a las características socio-demográficas de la población de estudio.

¹⁰ Esto sucedía por lo menos en el momento histórico que a nuestras/os entrevistados les correspondió vivir su vida productiva y es una tendencia que no se ha logrado revertir. Por información obtenida del INEGI (2015e). Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), la composición de sobrecargos para 2010 entre mujeres y hombres en las compañías de Aeroméxico era de 1,300 (80% de mujeres y 20% hombres por contrato), Mexicana 1,450 (50% de mujeres y 50% de hombres por contrato) -aunque actualmente (2021) está declarada en quiebra-, y Aeromar 67 (100% mujeres). De acuerdo a información de la página de internet de ASPA (2020) en enero de 2020 había 17, 835, pilotos afiliados al sindicato (anexo 1).

¹¹ La trayectoria laboral externa es el camino que se sigue a lo largo del ciclo vital productivo y la trayectoria laboral interna es la trayectoria que se sigue en los mercados internos de trabajo, es decir los mecanismos de funcionamiento en el seno de las empresas, como pueden ser los cambios en diferentes puestos de trabajo (Para profundizar en el tema véase Osternam, 1988).

También se puso a prueba el cuestionario y la guía de la entrevista a profundidad de final abierto (Hammer y Wildavsky, 1993). En la segunda fase, se abordó el fenómeno con mayor profundidad, realizando doce historias de vida (6 pilotos de aviación y 6 sobrecargos) aplicadas entre 2001 y 2002. Es importante aclarar que en cada una de las ocupaciones se buscó comparar el impacto de la jubilación en mujeres y hombres.

Las herramientas que se utilizaron para acercarse empíricamente al fenómeno, fueron los métodos de investigación cualitativa (Castro, 1994; Martínez, 1994; Godard, 1996 Parnreiter, 2015) y cuantitativa. En el abordaje cuantitativo se utilizaron estadísticas publicadas y una guía de entrevista. En la aproximación de corte cualitativo se encuentran las historias de vida.

La tesis está estructurada de la siguiente forma, consta de ocho capítulos: en el *primer capítulo*, se explica la construcción del objeto de estudio y se precisa el esquema analítico que sustenta la investigación, a la vez se tratan algunos aspectos teórico-metodológicos del proyecto de investigación, como son el curso de vida, los usos sociales del tiempo y la identidad, para así conformar la parte sustantiva del marco teórico del cual partimos para desarrollar la investigación.

En el *segundo capítulo*, se precisan algunos conceptos que frecuentemente se utilizan como sinónimos de jubilación o que están estrechamente relacionados con el mismo, asimismo se realiza un recuento de los estudios sobre la vejez; se aborda de manera específica, la problemática de las pensiones y la jubilación. Se hace una breve síntesis histórica de la lucha por la obtención del derecho a la jubilación y en especial nos interesamos por aquellos que no gozan de ese derecho. Finalmente, de manera breve se describe el proceso de jubilación en el universo de los sujetos estudiados.

En el *tercer capítulo*, nos centramos en la construcción de la jubilación desde una perspectiva de género, para lo cual primero abordaremos a la jubilación como parte de un proceso en el curso de vida, a la vez que una expresión de la cultura laboral en la vida cotidiana. Después, a partir de la perspectiva de género se buscó repensar la jubilación retomando distintos abordajes previamente discutidos (curso de vida, cultura laboral y vida cotidiana). En un último apartado, se ilustran las percepciones sobre la jubilación en los grupos de las/os sobrecargos y pilotos de aviación, tratando de ilustrar las diferentes miradas de mujeres y hombres con la finalidad de motivar a la lectura de los siguientes capítulos en los que se presenta una perspectiva más analítica.

En el *cuarto capítulo*, realizamos el ejercicio de analizar las formas de entrelazamiento de las trayectorias vitales manifiestas en el curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os. Dos de los principios que tocamos son el de “desarrollo a lo largo del tiempo” y el “tiempo y lugar”. El primer principio se refiere a la necesidad de tener una perspectiva de largo plazo en la investigación, es decir, estudiar las vidas a lo largo de periodos de tiempo y el segundo ubica la importancia de tomar en cuenta el contexto histórico.

En el *quinto capítulo*, incursionamos en aspectos relacionados con los *usos sociales* del pasado laboral, lo cual debemos entender cómo las formas de gestión del tiempo que ya se fue; en este caso específico atendemos al mercado laboral al que pertenecieron, a la trayectoria laboral de vida y a la trayectoria laboral interna de la compañía de donde fueron jubiladas/os, así como el tipo de estructura laboral interna del centro laboral al que pertenecieron. Esta revisión se hace con la idea de que la condición de jubilada/o está estrechamente relacionada/o con su conexión como trabajadora/or.

En el *sexto capítulo*, abordamos los *usos sociales* del tiempo presente el cual nos remiten a la forma de gestión del “ahora”, en este caso el tiempo presente de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados, es decir, significa llegar al lugar donde transcurre la cotidianidad, entendida como una modalidad de gestión temporal del presente, como forma de acercamiento a lo más íntimo del sujeto, a su vida privada, a la forma en la cual se concibe y se siente la vida cotidiana, es este espacio donde se ubican las rutinas, el descanso, los cuidados del cuerpo, el tiempo libre, las relaciones familiares y los conflictos de la vida cotidiana.

Con el *séptimo capítulo*, cerramos la idea de los *usos sociales del tiempo* y en éste que es el último capítulo nos centramos en los usos sociales esperados sobre el futuro que se ha llamado los planes de los jubilados. Entendemos a los usos sociales del tiempo futuro a las formas en que nuestras/os entrevistadas/os construyen la gestión del tiempo por venir en sus diferentes plazos (corto, mediano y largo plazo) y dimensiones (personal, de pareja, familiar, bienes materiales), para lo cual nos centramos en analizar su percepción del futuro, su visión de la muerte y las formas del futuro. Para finalizar con el *octavo capítulo* que son las conclusiones.

CAPÍTULO I

ASPECTOS TEÓRICO-CONCEPTUALES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se desarrolla con más amplitud la explicación de la construcción del objeto de estudio y se precisa el esquema analítico que sustenta la investigación, a la vez se tratan algunos aspectos teórico-metodológicos del proyecto de investigación, como son el curso de vida, los usos sociales del tiempo y la identidad, para así conformar la parte sustantiva del marco teórico del cual partimos para desarrollar la investigación.

1.1. Esquema analítico

Como ya se mencionó, la pregunta directriz es ¿de qué manera se modifica el modo de vida de un grupo específico de trabajadoras/es después de la jubilación?

Para responder la pregunta de investigación, se partirá de una visión general de la vida, bajo el supuesto de que cada etapa de la vida es una expresión del pasado y del presente a la vez. Para ello, las esferas que se consideran para darle forma al proyecto de investigación, son los mercados de trabajo y la esfera doméstica, las que se ubican en una primera instancia como una etapa de la vida de los individuos antes de la jubilación y en la etapa posjubilatoria se visualiza desde la vida cotidiana y a esta se le ha llamado *modo de vida*. Con la idea de articular dichas esferas en

diferentes momentos, se postulan como ejes de análisis a la cultura laboral y a la perspectiva de género (Diagrama 1.1).

Diagrama 1.1

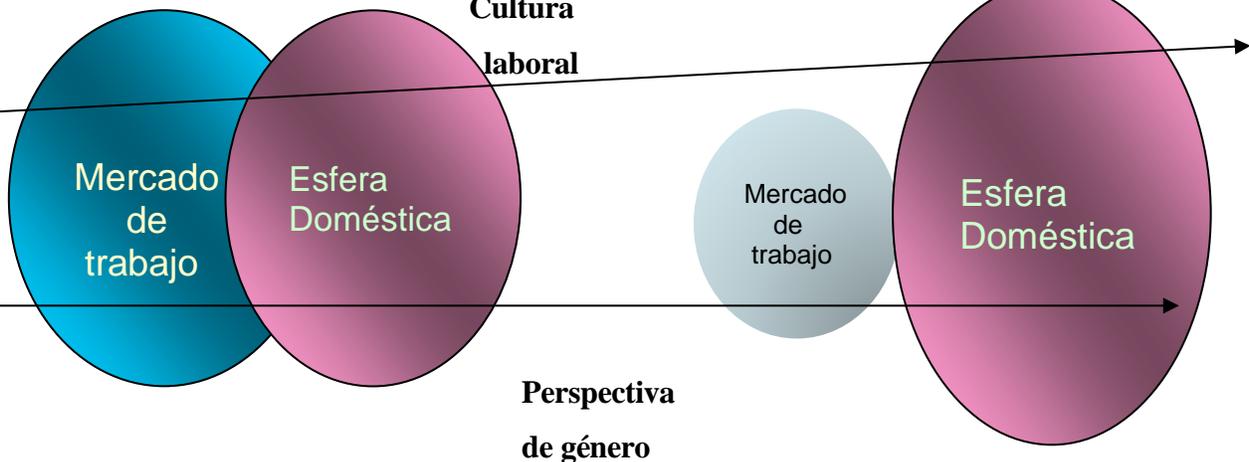
ESQUEMA ANALÍTICO
MODO DE VIDA
(VIDA COTIDIANA)

ANTECEDENTES EN LA VIDA

PRE JUBILACIÓN

POST JUBILACIÓN

Cultura
laboral



(Punto de inflexión)

JUBILACIÓN

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el diagrama aparecen dos veces ambas esferas, esto se debe a que las primeras esferas corresponden a una etapa pre jubilatoria y las otras dos esferas corresponden a la etapa post jubilatoria. En medio encontramos el

proceso de jubilación como punto de inflexión en la vida de las/os trabajadores, eje de nuestra investigación.

A continuación, se explica cada uno de los conceptos que conforman el esquema analítico. Iniciaremos con las esferas de estudio (mercado de trabajo y esfera doméstica), para dar paso a los ejes de análisis (cultura laboral y perspectiva de género) y posteriormente concluiremos con los modos de vida.

1.2 Mercados de trabajo

No existe una definición única¹² de lo que es el *mercado de trabajo*, para nuestro caso recuperamos la definición de los neomarxistas¹³, entendiendo al mercado de trabajo como la relación entre clases sociales, con intereses y objetivos antagónicos, que se presenta como el encuentro entre dos mercancías, la mercancía fuerza de trabajo, siendo el propietario el trabajador y la mercancía dinero cuyo propietario es el capitalista. Asimismo, recuperamos la concepción de mercados de

¹² La definición de mercado de trabajo depende de la escuela económica desde la que se analice. La definición dominante es la de la Escuela Neoclásica, para los cuales el mercado de trabajo es un punto de encuentro entre dos factores de la producción, entre la oferta y la demanda de trabajo. Pero existen otras dos perspectivas fundamentales la marxista y la institucionalista (Toharia, 1983:11), de las cuales se desprenden otras visiones (Gaudemar, 1976; Hamermesh, 1984; Gordon, Edwards y Reich, 1986; Boyer, 1989). Desde nuestra perspectiva la que tiene mayor potencial heurístico, rigor científico y se adecua más a mi objeto de estudio es la marxista, porque analiza los mercados de trabajo como relaciones sociales entre clases sociales y como relaciones de poder.

¹³ Dentro de los neomarxistas podemos recuperar a Richard Edwards, Michael Reich, David Gordon.

trabajo segmentados, donde cada mercado adquiere características particulares, de tal forma que hace posible hablar de mercados de trabajo (así en plural¹⁴), cada mercado se hace distinto respecto a los elementos que intervienen en la configuración de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo.

Así como la articulación entre diferentes segmentos de trabajadores, porque un trabajador calificado por múltiples circunstancias puede de la noche a la mañana pasar a engrosar el segmento más bajo del mercado de trabajo o bien a ensanchar las filas del ejército de reserva. Más adelante, profundizamos con la perspectiva de género al recuperar el sexo de la fuerza de trabajo y el contexto histórico cultural en que se ubica.

Por parte, del lado de la demanda de fuerza de trabajo no sólo están los empleadores (llámense patrones, empresarios u otros propietarios representados por el departamento de personal, etc.) sino también el contexto en que se encuentran, lo cual incluye la estructura del empleo, los puestos de trabajo, la trayectoria laboral interna, los mecanismos de movilidad laboral, los cambios de puestos, las rutas de acceso, entre otros.

Por parte, de los que ofrecen su fuerza de trabajo encontramos fenómenos concernientes a su reproducción, nivel educativo, calificación, subjetividad,

¹⁴ Gordon, Edwards y Reich, (1986) economistas neomarxistas, considerados como radicales por su postura política, aportan un nuevo enfoque teórico denominado teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Estos autores plantean que en el mercado de trabajo no existen únicamente dos divisiones fundamentales, sino muchas divisiones o segmentos.

existencia, identidad y sus características como seres humanos: sexo, edad, incluso raza y etnia, entre otros (Maldonado, 2010). Es preciso aclarar que desde nuestra perspectiva los mercados de trabajo¹⁵ tienen una dimensión cultural y clasista.

En virtud de que los jubilados son trabajadores que ya cristalizaron sus destinos laborales, indagar sus características y especificidades lleva forzosamente a incursionar en aspectos relacionados con los usos sociales del pasado laboral, es decir, del mercado laboral al que pertenecieron -al cual ya se ha hecho referencia- como son aspectos de reconocimiento del mercado interno de trabajo: la empresa de donde fueron jubilados, las tareas del último puesto de trabajo, el escalafón, la antigüedad, el monto de la jubilación, la trayectoria laboral interna en la empresa donde se jubiló, la movilidad laboral, los mecanismos de los cambios de puestos horizontalmente, en ascenso o descenso (Maldonado, 2010). Así pues, se considera importante darse a la tarea de indagar cómo ha impactado la trayectoria laboral en la vida actual de los jubilados.

Como ya se mencionó, el objeto de estudio se centra en esta etapa del curso de vida que es la jubilación, interesa enfatizar en este periodo para observar el impacto de la transición del sujeto laboral. Es posible señalar que dicha transición no tiene el mismo impacto en el mundo existencial femenino, que en el masculino, ¿cómo vive una jubilada y un jubilado esta etapa de transición?, ¿cuáles son sus

¹⁵ Guzmán señala: "A diferencia de la teoría neoclásica que aborda a los trabajadores como unidad de análisis individual, en este enfoque los segmentos representan un grupo social de trabajadores que comparten características en común. Cada segmento tiene su propio funcionamiento, escala de salarios, promociones, etc." (Guzmán, 2002: 84).

condiciones de vida?, ¿cuál es la percepción que tienen las/os jubilados de sí mismos y de su jubilación?

Además, es importante conocer no sólo la vida laboral pasada de las/os jubilados, también su presente de cotidianidad y su futuro de proyectos. Elementos que permiten transitar a su modo de vida y con ello a un conocimiento de lo que significa su existencia femenina y masculina como trabajadoras/es jubiladas/os, en un periodo específico como es esta nueva etapa del curso de vida.

1.3 Esfera doméstica

La otra esfera importante de análisis es la *esfera doméstica*, ámbito de cristalización de los usos sociales del tiempo presente, donde transcurre la cotidianidad extralaboral: el espacio de la reproducción, de la casa, de la vida privada, de las relaciones familiares, de los conflictos, del trabajo doméstico y de cuidados (Pérez, 2004). Debemos entender a la esfera de la reproducción-doméstica como un espacio de interacción donde se producen y reproducen las prácticas individuales, determinadas por un orden preestablecido donde diariamente se tiene que lidiar con las tareas de la reproducción y de los cuidados. Es en este espacio donde se ubican las rutinas¹⁶, el descanso, los cuidados del cuerpo, el tiempo libre, el

¹⁶ Una rutina es un acto repetitivo, un hábito que se adquiere al repetir una misma actividad y que se desarrolla casi automáticamente. Las rutinas son de diferentes tipos, pueden ser rutinas de trabajo, de descanso, de sueño, de estudio, de alimentación, de ejercicios, de tiempo libre. En la historia de la vida cotidiana se aceptan dos criterios que la definen: la rutina o repetición y la espontaneidad. Se consideran actividades cotidianas aquellas en las que domina lo repetitivo. Lo rutinario puede mantenerse durante varios años. Las rutinas no se piensan, no se programan, precisamente porque son rutinas, porque estaban pensadas y

lugar de los niños, la convivencia con otros miembros del hogar de diferentes generaciones incluyendo adultos mayores y la socialización con los amigos, parientes, compadres y vecinos

La esfera doméstica incluye la casa como espacialidad cotidiana de la reproducción. La casa debe ser vista como espacio físico, espacio social y espacio subjetivo (López, 2001). Como un lugar físico donde se llevan a cabo determinadas actividades, como son las labores domésticas y las de cuidados.

La esfera doméstica se visualiza como una forma de acercamiento a lo más íntimo del sujeto, a su vida privada, incluye la casa como un lugar físico y simbólicamente como un lugar, un espacio privado, como un espacio de cuidados, lejos del mundo del trabajo. Asimismo, es un espacio donde se establecen, las relaciones familiares, como un espacio de interacción donde se producen y reproducen las prácticas individuales. Es un lugar para estar con la familia y para compartir sentimientos, un lugar de retiro para uno mismo y para estrechar relaciones más íntimas (De Barbieri, 1991). Así, la esfera doméstica es una forma en la cual se concibe y se siente la vida cotidiana, con sus acuerdos, pero también sus desacuerdos, contradicciones y conflictos.

Algunos estudios (García y Pacheco, 2015; INEGI, 2015b) demuestran que las actividades que se desarrollan en la esfera doméstica son llevadas a cabo en su

programadas antes, despertar y acostarse a determinada hora, acudir a la escuela, al trabajo y vestir de acuerdo con el clima, la condición social (Gonzalbo, 2006: 28).

mayor parte por las mujeres, es decir, que las mujeres continúan haciéndose cargo de las tareas domésticas y de cuidados no recibiendo a cambio remuneración alguna.

1.4 Cultura laboral

Por otra parte, el primer eje de análisis para lograr estudiar la articulación de las esferas antes mencionadas es la ***cultura laboral***, es verdad que no existe una sola definición sobre lo que es la cultura laboral, existen diferentes escuelas, teorías, líneas analíticas (Guadarrama, 1998; García Canclini, 1999). De manera muy sucinta entendemos por cultura laboral a las distintas maneras de comportarse¹⁷ o “pautas de significados” de los sujetos laborales sean mujeres y/o hombres en las distintas sociedades¹⁸, la forma en que se reproducen y se manifiestan las “formas de ser” o “modos de ser” de las mujeres y hombres que laboran, en el trabajo y fuera de éste.¹⁹ Aspectos que nos proporcionan elementos de análisis para el problema de la

¹⁷ Diré simplemente que hemos pasado de una concepción culturalista que definía la cultura, en los años cincuenta, en términos de “modelos de comportamiento”, a una concepción simbólica que, a partir de Clifford Geertz, en los años setenta, define la cultura como “pautas de significados” (Giménez, 2016: 2).

¹⁸ “La dimensión cultural de la existencia social no sólo está presente en todo momento como factor que actúa de manera sobre determinante en los comportamientos colectivos e individuales del mundo social, sino que también puede intervenir de manera decisiva en la marcha misma de la historia. La actividad de la sociedad en su dimensión cultural, aun cuando no frene o promueva procesos históricos, aunque no imponga una dirección u otra, es siempre, en todo caso, la que les imprime un sentido” (Echeverría, 2001: 26-27).

¹⁹ “Las innumerables maneras de comportarse de los seres humanos en las distintas sociedades conocidas, que sus muy diferentes modos de ser, son todos ellos igualmente válidos si se tienen en cuenta las circunstancias naturales en las que se desarrollan; que cada una de estas culturas es una totalidad funcional de comportamientos específicos, totalidad que se mantiene en

constitución de las prácticas de los diferentes grupos y clases sociales que se enfrentan o se enfrentaron en el trabajo. Esta concepción de la cultura laboral parte de la importancia de un seguimiento de los agentes de la oferta de trabajo hasta los espacios de su vida privada, lugar donde se construyen los valores, prácticas y expectativas de los sujetos.

Otro aspecto relevante que integra a la cultura laboral es la *identidad*. Los trabajos sobre la identidad se han desarrollado en el transcurso de las últimas décadas en diferentes disciplinas como la sociología (Chihu, 1995), filosofía, psicología, historia, ciencia política y sobre todo en la antropología²⁰ (Levi-Strauss, 1981). La identidad nos remite a procesos de identificación-diferenciación, adaptación, adscripción, pertenencia²¹, reconocimiento y diferenciación entre el

equilibrio mediante una variedad de estrategias que es digna de estudiarse `Cultura -dirá Margaret Mead- es el conjunto de normas adquiridas de comportamiento, formas que ponen de manifiesto juicios de valor sobre las condiciones de la vida, que un grupo humano de tradición común transmite mediante procedimientos simbólicos (lenguaje, mito, saber) de generación en generación` (Echeverría, 2001: 36-37).

²⁰ "Los conceptos de cultura e identidad son conceptos estrechamente interrelacionados e indisolubles en sociología y antropología. En efecto, nuestra identidad sólo puede consistir en la apropiación distintiva de ciertos repertorios culturales que se encuentran en nuestro entorno social, en nuestro grupo o en nuestra sociedad. Lo cual resulta más claro todavía si se considera que la primera función de la identidad es marcar fronteras entre un nosotros y los "otros", y no se ve de qué otra manera podríamos diferenciarnos de los demás si no es a través de una constelación de rasgos culturales distintivos. Por eso suelo repetir siempre que la identidad no es más que el lado subjetivo (o, mejor, intersubjetivo) de la cultura, la cultura interiorizada en forma específica, distintiva y contrastiva por los actores sociales en relación con otros actores" (Giménez, 2016: 1).

²¹ "El hombre moderno pertenece en primera instancia a la familia de sus progenitores; luego, a la fundada por él mismo, y por lo tanto, también a la de su mujer; por último, a su profesión,

individuo y la colectividad o del grupo frente a la sociedad más amplia (Giménez, 2016, Valenzuela, 1998).

Bajo el término de identidad²² se han logrado cohesionar individuos que presentan características e intereses comunes y conforman un sentido de pertenencia de clase o de un grupo específico, por ejemplo, se sienten “identificados” al interior de organizaciones sociales de diferentes dimensiones (la nación, el grupo de interés, la profesión, la asociación civil, el sindicato, la iglesia, etc.), así como el reconocimiento y la diferenciación en la relación entre el individuo y la colectividad.²³

La construcción de la identidad requiere de elementos de orden objetivo, subjetivo, simbólico e instrumental, se construyen en relaciones de poder e incluyen procesos de asimilación, recreación, innovación y resistencia cultural (Valenzuela, 1998). Por otra parte, las identidades son históricamente delimitadas, por lo cual se encuentran conformadas en contextos sociohistóricos específicos, es decir, son

que ya de por sí lo inserta frecuentemente en numerosos círculos de intereses [...] Además, tiene conciencia de ser ciudadano de un Estado y de pertenecer a un determinado estrato social. Por otra parte, puede ser oficial de reserva, pertenecer a un par de asociaciones y poseer relaciones sociales conectadas, a su vez, con los más variados círculos sociales...” (citado por Pollini, 1987: 32 en Giménez, 2016: 10-11).

²² “las identidades se construyen precisamente a partir de la apropiación, por parte de los actores sociales, de determinados repertorios culturales considerados simultáneamente como diferenciadores (hacia afuera) y definidores de la propia unidad y especificidad (hacia adentro)” (Giménez, 2016: 5)

²³ “...la identidad de un individuo se define principalmente por el conjunto de sus pertenencias sociales” (Giménez, 2016: 10)

cambiantes en el tiempo. La constitución de una identidad supone un juego con otras identidades, en ese juego todas ellas se resignifican. Además, hay que contemplar la historicidad de las identidades, atendiendo a sus cambios y resignificaciones (Valenzuela, 1998). En síntesis, existe toda una gama de identidades: individuales, colectivas o sociales, profesionales, culturales, étnicas, femeninas, masculinas, sexuales, identidades de género.

Ahora bien, en párrafos posteriores hablaremos de la perspectiva de género, pero para abordar el tema de la identidad nos apoyaremos nuevamente en esta categoría para precisar el tema de interés. La *identidad de género* nos remite a las identidades femeninas y masculinas concebidas como una construcción continua de las mujeres/hombres en sus relaciones sociales con las mujeres/hombres y con otras mujeres (Mummert y Ramírez, 1998: 16). Los cambios histórico-sociales han impactado en las identidades femeninas y masculinas, debido a que se han modificado las posiciones sociales de las mujeres y los hombres.²⁴

Tener identidad de mujer u hombre significa adoptar una posición psíquica de mujer u hombre, “sentirse” mujer u hombre y ser femenina o masculino, son atributos que la cultura asigna a las mujeres y hombres, aunque no son inherentes al hecho de tener un cuerpo de mujer o de hombre.

²⁴ “En el lapso de un siglo se incrementó en forma notable la participación de la mujer en el trabajo extradoméstico remunerado en casi todos los países del mundo. En especial durante las últimas tres décadas este aumento se aceleró en forma notable” (Rendón, 2008: 57)

Si partimos del sentido sociológico de la identidad podemos decir que la identidad femenina y masculina no es más que la representación que tienen los agentes individuales y colectivos, de su posición en el espacio social y de su relación con otros agentes. En la medida en que las identidades se construyan sobre una posición social dan lugar a la construcción de atributos distintivos que se convierten en rasgos personales pero que, sin embargo, son resultado de la pertenencia a cierta categoría, de manera que no se les puede considerar como atributos individuales pues se trata de patrones sociales que sólo existen a nivel colectivo en la medida que son definidos y sostenidos por las instituciones.

1.5 Perspectiva de género

Como se mencionó anteriormente la ***perspectiva de género***²⁵ representa el otro eje de análisis que nos permite la articulación entre las dos esferas que se retomaron en la investigación (mercados de trabajo y esfera doméstica). La categoría de género permite introducir otros niveles de concreción en el estudio para realizar un análisis sobre las y los trabajadores jubilados. Esta categoría analítica es relativamente nueva (Gomáriz, 1992), en el transcurso de la historia de la perspectiva de género se han ido incorporando nuevos aspectos que van desde el “concepto de género” (Lamas, 2002), “categoría de género”, “roles de género” (Mummert y Ramírez, 1998), “sistema sexo-género” (Thompson, 1992; Scott, 1996; Bonilla y Martínez 2000), “metodología de género”, “sistemas de género” (Del

²⁵ La perspectiva de género significa un punto de vista, una óptica, una visión, un ángulo de género (Blanco y Pacheco, 2003).

Valle, et. al. 2002), “enfoque de género”, “relaciones de género” (García y Oliveira 2003), hasta la “perspectiva de género” (Maldonado, 2010), entre otros.

La concepción de género empleada en esta investigación se acerca más a lo planteado por Pacheco y Blanco quienes señalan que el propio concepto de género no cuenta con una sola acepción, pero que sin embargo existe consenso en cuanto a que remite a una construcción social y cultural anclada en la diferenciación sexual. Asimismo, las autoras indican que la perspectiva de género ha tomado en cuenta fundamentalmente tres ejes analíticos “El primer eje se refiere a la necesidad de hacer visible lo invisible; el segundo, a la constatación de que existe una gama de diferencias entre hombres y mujeres, y el tercer eje busca poner el acento en cómo estas diferencias devienen en desigualdades” (Pacheco y Blanco, 1998:75).

En síntesis, se entiende a la perspectiva de género diferenciado del feminismo que se centró en el estudio de las mujeres, en tanto que incluye la relación femenino-masculino y entendido como construcción histórico-social, como elemento conformador de los sujetos a partir de la identificación de valores y prácticas sociales que son propios o ajenos a cada sujeto como ser sexuado y culturalmente determinado que ayuda a profundizar en el análisis de nuestro objeto de estudio.

1.6 Modo de vida

Uno de los aspectos de la cultura laboral en el que centramos nuestro análisis es el concepto de ***modo de vida***, el cual remite a la configuración cultural de la vida cotidiana (Newman y O Brien, 1976; Wolf, 1982) de las mujeres y hombres, al

espacio de la vida rutinaria. En este espacio está incluida tanto la vida laboral, como la esfera doméstica, razón por la cual la vida cotidiana no tiene por qué entenderse como vida privada. Conduce de facto a la repetición diaria de los acontecimientos, de la reproducción de prácticas sociales de las personas. Es en el entramado de estos espacios donde el sujeto (mujer/hombre) se forma como "ser" social, de clase, de género. Es así como el modo de vida significa una forma de manifestar la vida y de "ser" de las personas.

Para muchos estudiosos, la vida cotidiana no significa nada, simplemente hablar de la vida "ordinaria" de cualquier mujer u hombre, en cualquier lugar. Sin embargo, consideramos que éste es un espacio de importancia crucial en la comprensión del "ser" y del "existir" del trabajador jubilado. La vida cotidiana de las mujeres y los hombres es una vida sumamente rica y compleja. La rutina de los seres humanos está invadida por momentos imaginarios de ruptura, de anti automatismo, de libertad; momentos en los que el ser humano afirma lo específico de su animalidad: su politicidad (Echeverría, 2001:186-187). Por eso, junto a Hoogart (1971), señalamos la necesidad de transformar en oro la "trivialidad" cotidiana y convertirla en un espacio de investigación, porque es indudable que alude al análisis de las formas en que se crean y recrean los valores, creencias, tradiciones, hábitos y formas de conocimiento que dan contenido específico a las culturas laborales.

En fin, la vida cotidiana es el espacio más recóndito, en donde la práctica productiva recibe o recibió -como es el caso de las/os trabajadoras/es jubiladas/os- toda la carga simbólica que permite reproducirse o extinguirse. Esos espacios son

aquellos en los que las mujeres y hombres se reconstituyen como integrantes de los grupos sociales primarios, familia, vecindario, amigos, en los que se edifica el núcleo fuerte de sus proyectos de vida y sobre todo de sus concepciones de espacio y tiempo individual, social, familiar, etc.

1.7 Herramientas de apoyo teórico-metodológico a la investigación propuesta.

1.7.1 Curso de vida

Un concepto útil en este estudio, es el concepto de "existencia" (Maldonado, 1997:23-27). La existencia es un concepto, una teoría en discusión tanto en la filosofía, como en la literatura, pero que es necesario recuperar para la sociología del trabajo, para aproximarnos a nuestro objeto de estudio. El concepto de existencia no debemos identificarlo con el concepto de experiencia o vivencias de Edward Thompson (1986), la línea se encuentra más bien en la perspectiva de Pierre Bourdieu, en su libro *La miseria del mundo* (2000).

Por existencia se entiende como la forma en que cada mujer y hombre concibe su espacio de desarrollo en términos de lo individual y con determinantes sociales. El concepto de existencia es más amplio que la acción presente, nos remite a la retrospección y a la prospección.

"Ningún sujeto social puede imponer su futuro sino es apoyándose en toda la historia que ha cristalizado en su misma existencia. Pero, si el presente es producto

cristalizado de carácter histórico genérico y de apertura potencial (por cuanto es un producto de procesos anteriores, que, junto con reconocer una lógica objetiva, también es una construcción por constituir un objeto moldeado por proyectos que luchan por imprimirle una direccionalidad a los procesos concretos...) (Zemelman, 1987: 229).

La propuesta se construye a partir de una serie de determinaciones que se plasman en una trayectoria existencial, donde mujeres y hombres sintetizan aspectos de orden macrosocial y las de tipo particulares-individuales de la persona -su micromundo interno-. En este aspecto se entiende que mujeres y hombres fluctúan entre ambas esferas de la existencia.

En la presente propuesta el curso de vida, en palabras de Mercedes Blanco, el “eje de investigación más general del enfoque del curso de vida es analizar cómo los eventos históricos y los cambios económicos, demográficos, sociales y culturales moldean o configuran tanto las vidas individuales como los agregados poblacionales denominados cohortes o generaciones” (Blanco, 2011: 1).

Se concibe como una suerte de recorrido existencial en donde existen diversas trayectorias que se yuxtaponen. Un excelente resumen de lo que es el curso de vida lo tenemos en el artículo de Mercedes Blanco (2011). “El enfoque de curso de vida. Orígenes y desarrollo”.

En particular, el enfoque del curso de vida²⁶ para algunos autores (Caballero, 2001) es una manera de entender la vida de los individuos en la sociedad, para otros (Elder, Kikpatrick y Crosnoe, 2002), es un marco teórico-metodológico desde el cual se puede abordar el estudio de la vinculación entre las vidas individuales y el cambio social.

En el enfoque del curso de vida se articulan el comportamiento individual con diferentes ámbitos del contexto micro y macroestructural, es decir, se entrelazan el tiempo individual, el tiempo familiar y el tiempo histórico (Tuirán, 1990 y 1995), asimismo es una sucesión de acontecimientos y papeles sociales regidos por la edad, que tienen como contexto la estructura social y el cambio histórico (Gomes, 2003).

El curso de vida tiene etapas o fases como dice Gomes: “La perspectiva temporal de los cambios de comportamiento permite organizar una secuencia de

²⁶ Al enfoque del curso de vida, también se le denomina perspectiva del curso de vida, ciclo de vida o paradigma teórico-metodológico del curso de vida. Es importante señalar que no son conceptos idénticos curso de vida, ciclo de vida y trayectoria vital. El concepto de ciclo de vida es un concepto que la Economía Política Marxista lo utiliza como ciclo de vida de las mercancías, o ciclo de vida del capital (Marx, 1981). Por su parte, la escuela neoclásica señala que durante la vida de un individuo su ingreso varía, esto se debe a que su comportamiento personal depende del ahorro, sobre todo, por la etapa que el individuo atraviesa durante su ciclo de vida. (Modigliani y Brumberg, 1954; y Ando y Modigliani, 1963) desarrollaron el modelo de ciclo de vida durante los años cincuenta e inicios de los sesenta. En el modelo del ciclo de vida se plantea que la causa del ahorro es la de distribuir el consumo sobre la totalidad de la vida y particularmente la de acumular saldos que permitan financiar el consumo durante la jubilación. Dicho modelo se construye tomando como eje central que el consumo del periodo en particular depende de las expectativas del ingreso durante toda la vida y no del ingreso del periodo en curso (Guillén, 2000). En el terreno tecnológico se usa como parte de las innovaciones que realizan las empresas y la obsolescencia programada de sus productos.

fases del curso de vida. La duración, intensidad, inicio y final de esas *fases* se resumen en indicadores de transición como la edad promedio de entrar y salir de una determinada posición; la proporción de individuos de cada cohorte que realiza o no este cambio de posición; el tiempo que se dedica a una determinada posición, en el ámbito doméstico, institucional, social” (Gomes, 2003:82).

Esta perspectiva integra el conocimiento de aportes de diferentes disciplinas como la antropología, demografía, sociología, psicología, historia (Elder, Kikpatrick y Crosnoe, 2002) y de áreas tan particulares como la historia de la familia, asimismo las relaciona con el envejecimiento y las relaciones intergeneracionales. El enfoque del curso de vida surgió y se empezó a desarrollar en la década de los setenta y sus principales representantes son, el sociólogo Glenn Elder (1975, 1977) y la historiadora Tamara Hareven (1978).

Este enfoque se sustenta en cinco principios fundamentales: 1) El principio del desarrollo a lo largo del tiempo; 2) El de tiempo y lugar; 3) El “timing”; 4) “Vidas interconectadas” (linked lives); 5) El libre albedrío (agency) (Blanco y Pacheco, 2003).

El primer principio –“*desarrollo a lo largo del tiempo*”- se refiere a la necesidad de tener una perspectiva de largo plazo en la investigación, es decir, estudiar las vidas a lo largo de periodos de tiempo. El segundo nos lleva a la importancia de tomar en cuenta el contexto, en palabras de Blanco y Pacheco “se considera que el curso de vida de los individuos está `incrustado` (`embedded`) y es moldeado por los tiempos históricos y los lugares que le toca experimentar a cada

persona” (Blanco y Pacheco, 2003:3). El tercero que es el `timing`, lo que nosotros hemos llamado puntos de inflexión. El cuarto principio que lleva por título “vidas interconectadas” nos dice que la vida de una persona se conecta con muchas otras vidas, los mejores ejemplos para entender este principio es la relación de pareja y la vida familiar. El último principio se refiere al hecho de que las personas dentro de ciertos límites²⁷ construyen el curso de sus vidas, en virtud de que los sujetos sociales hacen elecciones y actúan.

Asimismo, tiene tres conceptos básicos: 1) Trayectoria; 2) Transición y 3) “Turning point”. La primera herramienta metodológica se refiere a la *trayectoria*²⁸, entendida como un camino a lo largo de toda la vida, la trayectoria no supone una secuencia en particular, ni velocidad determinada, pero la trayectoria sí puede cambiar de dirección, grado y proporción. Las trayectorias pueden abarcar una gran variedad de ámbitos y existe un entrelazamiento de trayectorias vitales. Las trayectorias pueden estar determinadas por el espacio, la temporalidad, los procesos de trabajo y los conflictos y luchas de los actores socio-laborales (Leyva y Mecalco 1998). Asimismo, las trayectorias nos permiten distinguir procesos a lo largo del tiempo entre mujeres y hombres.

²⁷ Los límites se encuentran en sus circunstancias históricas y sociales.

²⁸ La trayectoria también puede ser una línea de vida o carrera. “Cuando hablo de trayectoria, -nos dirá Godard- hablé de esquemas de movilidad en que se metió un individuo, sabiendo de donde partió. Ahí estamos hablando de pendiente social, pensamos en los diferentes momentos a través de los cuales se construye una trayectoria y no podemos utilizar indiferentemente trayectoria, recorrido o itinerario” (Godard, 1996:37)

El segundo concepto fundamental es el de *transición*, también se puede traducir como momentos cruciales, puntos críticos, acontecimientos clave, rupturas en la existencia o puntos de inflexión (Elder 1985), un ejemplo lo tenemos en la jubilación. La transición nos remite a los acontecimientos específicos en ciertos momentos de la vida que suponen un giro en alguna trayectoria determinada que influye en las demás. Estos puntos claves no son predeterminados o previsibles (entre otros, entradas y salidas del mercado de trabajo, matrimonio, divorcio, entre otros.). “Las transiciones siempre están contenidas en las trayectorias, que son las que le dan forma y sentido; las transiciones marcan claramente cambios de estado, posición o situación. Lo que el enfoque del curso de vida plantea es que las transiciones pueden presentarse en cualquier momento (depende del dominio de que se trate, esto será más o menos probable) sin tener que estar predeterminadas. Aunque también es cierto que sigue prevaleciendo un sistema de expectativas en torno a la edad, el cual también varía por ámbitos, sociedades y grupos de diversa índole” (Blanco y Pacheco, 2003: 4).

El último concepto básico el “*turning point*”, son los virajes en la dirección del curso de vida, se trata de eventos que provocan fuertes modificaciones que, a su vez, se traducen en virajes en la dirección del curso de vida. Este “cambio de estado”, puede surgir de acontecimientos fácilmente identificables, como la muerte de un familiar muy cercano y significativo. En cualquier caso, se presenta un cambio que implica la discontinuidad en una o más de las trayectorias vitales. Las causas pueden ser catástrofes sociales y económicas, entre otras.

En la presente propuesta, la perspectiva de curso de vida, que como dijimos párrafos atrás es una suerte de recorrido existencial, permitirá analizar la existencia de diversas trayectorias. Entre las que podemos rescatar están: la trayectoria escolar, laboral, conyugal, reproductiva y migratoria (cuadro 1.1 como un ejemplo metodológico), cada una se despliega en un determinado lapso y en determinado momento se empalman y condicionan unas a las otras. Así se parte de la idea de que el tiempo constituye un aspecto nodal en la existencia de cualquier ser humano, en virtud de que el individuo y la sociedad se ven sometidos a la acción temporal aun sin notarlo o sin reflexionarlo. De ahí que el tiempo se convierte en un "recurso" que todo agente social usa, aprovecha o desperdicia, lo goza o lo sufre y en esto se atiende a un proceso cultural que determina estos patrones de uso del mismo. Es por tanto la concreción de las categorías heideggerianas del tiempo histórico.

Cuadro 1.1

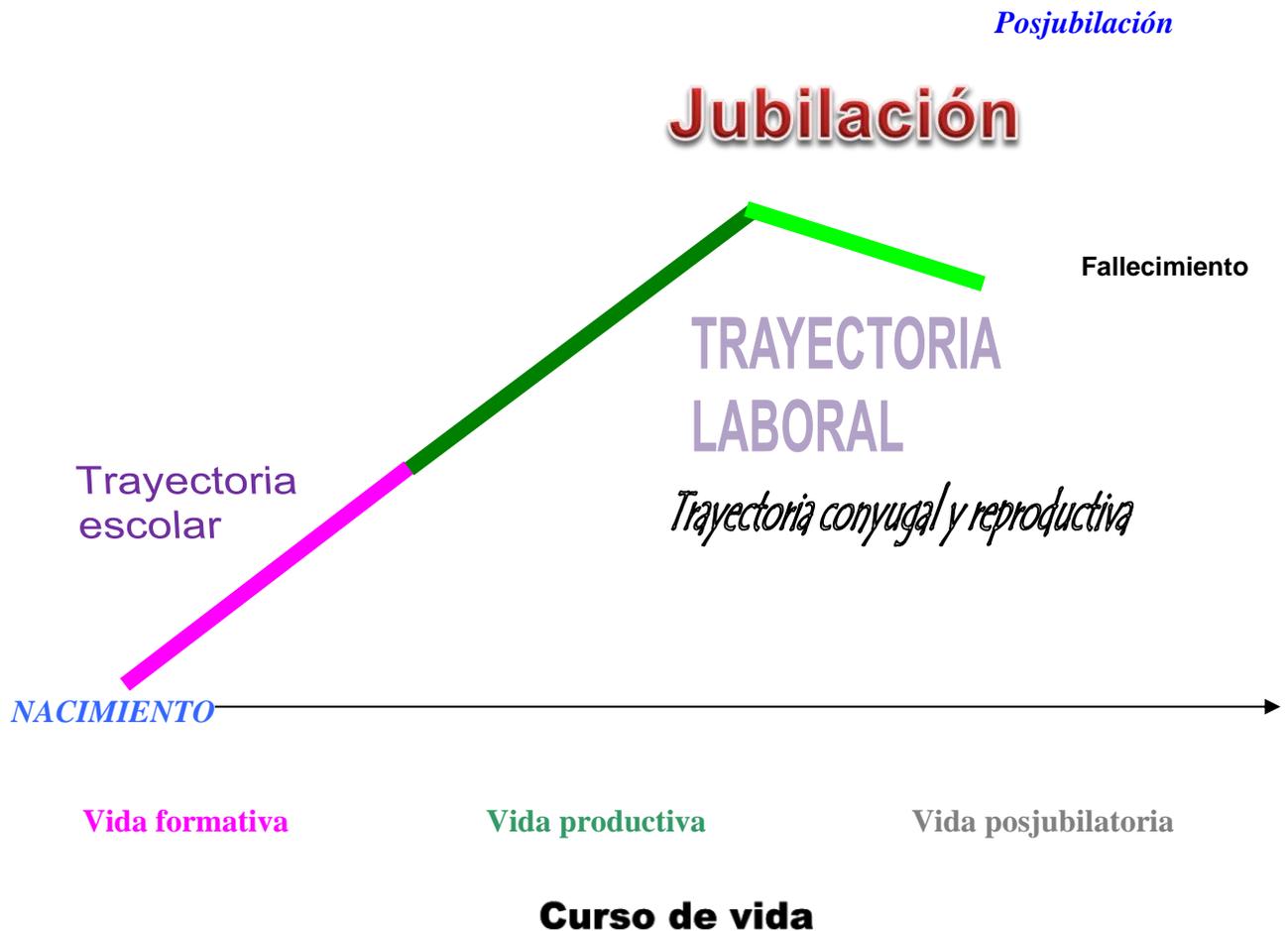
ESQUEMA QUE PERMITE APROXIMARSE DESDE EL ENFOQUE DE CURSO DE VIDA

Años en la vida de las personas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	n
Trayectoria Escolar												
Trayectoria Laboral												
Trayectoria Conyugal												
Trayectoria Reproductiva												
Trayectoria Migratoria												

Fuente: Esquema retomado de Blanco y Pacheco (2003).

Asimismo, tenemos otra forma de ejemplificar el curso de vida y sus trayectorias (gráfica 1.1).

Gráfica 1.1 **RECORRIDO EXISTENCIAL**



Fuente: Elaboración propia

1.7.2 Trayectorias: escolar, laboral, conyugal y reproductiva

Debe de entenderse a la *trayectoria escolar* como la descripción del proceso de construcción educativa del sujeto. Por otra parte, la *trayectoria laboral* será el periodo de vida productiva de la fuerza de trabajo, es la "gran jornada vital" a la que

Naville (1954) hace referencia en su libro "La vie de travail" y se reconoce también como ciclo vital productivo. La *trayectoria conyugal* es el periodo de uniones o desuniones de la pareja y finalmente a la *trayectoria reproductiva* o de procreación tanto en mujeres como en hombres que son las personas, en donde se establecen "edades ideales" social y culturalmente determinadas para la procreación. Dentro de esta trayectoria se consideran el estado civil, la edad, la trayectoria conyugal y el número de hijos. Finalmente tenemos a la jubilación como ese punto de quiebre que nos lleva a la vida cotidiana de la posjubilación.

El curso de vida, conceptualmente se debe entender como el camino de vida que todo individuo transita en el trayecto de su existencia, dicho sendero está comprendido por una serie de fases. En la gráfica 1.1 aparece con tres fases, la primera, como la vida formativa que inicia con el nacimiento y que contempla la trayectoria escolar, la segunda se refiere a la vida productiva, en un doble sentido, como es la trayectoria laboral y la trayectoria conyugal y reproductiva y la última como la vida posterior a la jubilación que es la más cercana al final del curso de vida que es la muerte.

Al recorrido existencial, se le debe agregar dos conceptos fundamentales, el tiempo y lo cotidiano y ambos le dan un sentido a la vida para lo cual reconstruiremos sus trayectorias vitales en tres coordenadas: pasado, presente y futuro.

Los elementos que permitieron acercarnos a lo que significa su existencia femenina y masculina como trabajadoras y trabajadores jubilados fue el análisis de sus

usos sociales del tiempo, para lo cual reconstruimos sus trayectorias vitales en tres coordenadas: pasado, presente y futuro²⁹.

El uso del *tiempo pasado* permitirá reconocer sus trayectorias laborales, educativa y reproductiva. El estudio del *tiempo presente* proporcionará aspectos de su existencia como trabajadoras/es jubiladas/os, algunos con nuevos compromisos laborales y extralaborales. El *tiempo futuro* constituye una síntesis de su experiencia pasada y de sus expectativas como jubiladas/os. Tal vez mezcladas con sus deseos, proyectos, utopías, sueños irrealizados, esperanzas, aspiraciones e ilusiones. Otra serie de temas que indagamos fue si a las/os jubiladas/os les interesaba planear o no su futuro; cómo se percibe el futuro por mujeres y hombres; y en qué niveles piensan sus planes futuros (personales, laborales, familiares, hijas/os, bienes materiales).

1.7.3 Usos sociales del tiempo

Por usos sociales del tiempo entendemos, a las formas en que la sociedad organiza temporalmente la existencia de los sujetos (mujeres y hombres), es decir, a las formas de construcción social de la gestión del tiempo en sus diferentes modalidades.

²⁹ Existe el problema de la construcción del tiempo entendido como el entrelazamiento entre el "presente" y el "pasado" que se da en la práctica y experiencia de los distintos grupos y clases sociales. Cada autor y corriente teórica lo resuelven de diferente manera. Existen autores como Francis Godard (1996) que trabajan con las historias de vida; Robert Cabanes (1996), Daniel Bertaux, Thomas y Znaniechi, Sol Hopi, Don C. Talayesva, Elder, Fernand Dumond, que utilizan el enfoque biográfico y los autores de la sociología del currículum, Mead, Blummer, Glaser, Goffman (1994), Strauss, entre otros.

Según Bourdieu: “Las formas de clasificación dejan de ser formas universales, trascendentales, para convertirse en `formas sociales`, es decir arbitrarias (relativas a un grupo particular) y socialmente determinadas” (Bourdieu, 1997:407).

Una de las características de las formas de vida “modernas” es esta relación racionalizada con los tiempos sociales. Cada una o uno, no organiza su vida en el aire, sino que hay una serie de recorridos que ya están preestructurados y que se construyen sobre disciplinas del tiempo (Godard, 1996: 20 y 29).

Por usos sociales del tiempo pasado debemos entender, a las formas de gestión del tiempo que ya se fue; por usos sociales del tiempo presente debemos entender, a las formas de gestión del tiempo del “ahora”, significa observar la forma en cómo se administra, organiza y distribuye el tiempo en donde transcurre la cotidianeidad. Es en la cotidianeidad donde se observa la distribución del tiempo, en las rutinas, los descansos, los cuidados del cuerpo, el tiempo libre, las relaciones familiares. Por usos sociales del tiempo futuro debemos entender, a las formas de gestión del tiempo que están por venir.

¿Cómo administran las mujeres y los hombres su tiempo? ¿es verdad que la administración del tiempo en las mujeres y los hombres es diferente? Se busca profundizar en los usos sociales del tiempo con relación a las diferencias de género, diferencias que existen entre mujeres y hombres en la distribución del tiempo en las actividades diarias y en las aportaciones a los recursos del hogar.

Donde más se han realizado estudios sobre los usos del tiempo es en el ámbito doméstico³⁰ el cual, nos remite a la organización social del tiempo entre mujeres y hombres, lo que ha servido como un indicador del aporte económico al bienestar y desarrollo, a la vez a la discusión por la búsqueda de la equidad de género en la distribución de tiempo en las actividades domésticas³¹ y dentro de una sociedad.

Este tipo de análisis requiere de la disponibilidad de estudios del uso del tiempo, que en la mayoría de los países apunta a que las mujeres gastan más tiempo que los hombres en el trabajo, tanto pagado como no pagado (carga total). Por lo general, conforme aumenta la demanda por el tiempo de las mujeres, éstas transfieren parte de sus responsabilidades a hijas e hijos, pero rara vez a los hombres de la familia. Para realizar cada actividad doméstica son necesarios una serie de bienes y servicios, muchos de los cuales corresponden a los servicios públicos que presta el Estado. Así pues, existe una relación entre el tiempo dedicado al trabajo

³⁰ En la realización de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019 participaron el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Su objetivo era proporcionar información estadística sobre la forma en que las mujeres y los hombres de 12 años y más distribuyen su tiempo (ENUT, 2019). En México ya se han realizado seis encuestas sobre uso del tiempo y estas son ENAUT 1996; ENUT 1998; ENUT 2002; ENUT 2014 y la más reciente, la ENUT 2019.

³¹ Los rubros considerados por el INEGI dentro de los usos del tiempo para 2014 son el trabajo doméstico: cocinar, limpiar, lavar la ropa; apoyo y cuidado de niñas y niños, personas enfermas o discapacitadas y otras y otros miembros del hogar, realización de compras y pago de servicios, así como las características del trabajo fuera del hogar, independientemente si se recibe o no una remuneración en diversas actividades como trabajar, estudiar, divertirse, comer y descansar (ENUT, 2014).

doméstico y los bienes y servicios con los que se cuenta. (ENUT, 2019 y García y Pacheco, 2015).

1.7.4 La importancia de los estudios cualitativos

Para lograr el objetivo de la presente tesis utilizamos la metodología cualitativa, la cual es una forma de generar conocimientos científicos de manera distinta, es una perspectiva de la realidad, donde se estudia lo que no es suficientemente aparente para ser medido, pero que ayuda a comprender e interpretar lo medible.

Epistemológicamente, la metodología cualitativa se preocupa por la construcción de conocimientos encarnados en los “expertos” es decir, de quienes los viven y donde se obtienen conocimientos específicos que integran aspectos de orden cultural, geográfico e históricamente determinados. Estos métodos de investigación han demostrado ser efectivos para estudiar “lo humano”, es decir, la vida de las personas y lo que ello implica: opiniones, emociones, comportamientos, valores, creencias, estrategias, roles, normas, experiencias, relaciones interpersonales (Parnreiter y Vázquez, 2015). Asimismo, el contexto de los acontecimientos, su historia, el funcionamiento organizacional, los movimientos sociales.

Es un enfoque particularmente valioso porque problematiza las formas en las que los individuos y los grupos constituyen e interpretan las organizaciones y las sociedades.

Esta nueva forma de investigación no se limita a una metodología positivista de investigación, sino que incorpora métodos cualitativos desarrollados en la antropología, sociología, etnometodología, etnografía entre otros. Puede adoptar la forma de historias de vida, entrevistas, narraciones, notas de campo, diarios, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas, técnicas ampliamente documentadas y confiables de la investigación cualitativa (Hammer y Wildavsky ,1993; Castro, 1994; Martínez, 1994; Godard, 1996; Bourdieu, 2000, Parnreiter, 2015).

Para la obtención de la información cualitativa realizamos doce historias de vida a mujeres y hombres. El objetivo de las entrevistas no fue encontrar “representatividad” de una población en un sentido estricto, su utilidad fue ilustrar nuestra investigación y recoger aspectos “significativos” compartidos por los participantes, aspectos que no son posibles de captar a través de las estadísticas.

Después de este recorrido sobre los principales aspectos teórico-conceptuales del proyecto de tesis, en el siguiente capítulo se precisan algunos conceptos como persona de la tercera edad, anciano, pensionado abordados en la presente investigación, asimismo se desarrolla la especificidad del proceso de jubilación y se hace una síntesis histórica de la lucha por la obtención del derecho a la jubilación y los excluidos de la jubilación.

CAPÍTULO II

ASPECTOS SOBRE LA VEJEZ, PENSIONES Y JUBILACIÓN

En este capítulo, en primer lugar, abordamos algunos conceptos que frecuentemente se utilizan como sinónimos de jubilación o que están estrechamente relacionados con el mismo, asimismo profundizamos un poco más sobre la vejez. En segundo lugar, se analizan de manera específica, la problemática de las pensiones y la jubilación. En un tercer apartado, se hace una breve síntesis histórica de la lucha para la obtención del derecho a la jubilación y en especial se abordan aspectos como la población sin jubilación. Finalmente, de manera breve se describe el proceso de jubilación en el universo de los sujetos estudiados.

2.1 Diferencia entre conceptos

En el lenguaje coloquial, encontramos alrededor de cuarenta conceptos que se utilizan como sinónimos de viejo/a, a continuación enumeramos algunos: anciano/a, abuelo/a, personas adultos/as mayores, adultos/as en plenitud, “mujeres grandes” (Kelly, 2014), “hombres grandes”, “nuestros/as mayores”, generación de cabellos grises, jubilado/a, liquidado/a, pensionado/a, persona de edad³², persona de edad avanzada, persona en edad de retiro, persona de la tercera edad, persona de la cuarta edad, octagenaria/o, nonagenaria/o, población en la edad de oro, población de los años dorados, población longeva, población senecta, retirado/a, “señoras grandes”, “señores grandes”.

³² El 14 de diciembre de 1990, la Asamblea General de las Naciones Unidas designó el 1º de octubre como Día Internacional de las Personas de Edad.

De acuerdo a Lacub (2011), la palabra viejo se empezó a usar desde el año 1068. La lista que acabamos de mencionar son conceptos que consideramos no son agresivos, pero existen otros tantos que sí lo son y que en ocasiones transmiten estereotipos negativos de la vejez.

A medida que fuimos profundizando en el análisis del significado de dichos conceptos, observamos sus diferencias, inclusive esto se acentúa dependiendo de la disciplina desde la que se analiza el concepto, asimismo del contexto histórico en que se utilizan. Así pues, podemos concluir que el contenido del concepto varía en el tiempo y en el espacio dependiendo de las concepciones culturales de cada sociedad. No profundizaremos sobre este aspecto, porque es tan amplio, que puede elaborarse otra tesis al respecto. Sin embargo, abordaremos sólo algunos conceptos, los que consideramos nos servirán en nuestra tesis.

En México el concepto de viejo/a y anciano/a se utilizan indistintamente. Al analizar algunos estudios sobre *la vejez* (Ham, 2003; De Beauvoir 1997; Montes de Oca, 2014) pudimos observar que no existe acuerdo sobre la edad en que debe de considerarse como inicio de la vejez, por esta razón como dice Gomes “En su acepción más común, las llamadas ‘tercera y cuarta edades’ corresponden a divisiones del curso de vida que suponen una homogeneidad para todos los individuos de cierta edad, por ejemplo, de 60 años y más. Es como si la edad medida por el calendario fuese paralela a los cambios biológicos, físicos y mentales, y a la discapacidad social; como si estos elementos y el estatus social de cada individuo se presentaran y cambiaran de manera uniforme en cada cumpleaños después de los 60” (Gomes, 1997: 297).

2.2 El envejecimiento como una construcción social

La vejez es un término impreciso³³, cuyo sentido sigue siendo vago; una realidad difícil de delimitar, dicho concepto está parcialmente determinado por factores biológicos, físicos y psicológicos, que se ubican en un contexto social, económico, político y culturalmente definido.

La vejez se puede considerar como una etapa de la existencia, de hecho es el lapso que suscita una fuerte controversia porque no existe una edad bien definida, no existe un acuerdo sobre el inicio de la vejez, por tanto, no se puede absolutizar un concepto de la vejez, más bien depende de la concepción del tiempo que cada civilización construye, es decir, hay una concepción diferente de la vejez, por ejemplo en las sociedades occidentales la concepción del tiempo es lineal, bajo este enfoque el tiempo es finito. En las sociedades no occidentales la vejez tiene un significado totalmente distinto porque la concepción del tiempo es en espiral como en algunos pueblos mesoamericanos, bajo este enfoque el tiempo es infinito en donde la vejez y la muerte dan lugar a un renacimiento (Florescano,1992; León 1986; López 2012).

Por su heterogeneidad, no hay una sola vejez, sino múltiples. Las formas de desgaste de la fuerza de trabajo³⁴ dependen de múltiples dimensiones, así pues, no sólo debe considerarse la edad, sino también la clase social, el género, la raza, la

³³ La edad es un criterio arbitrario para acotar el envejecimiento, dado que el umbral de la vejez autopercibida o socialmente asignada muestra diferencias (Inegi, 2005).

³⁴ Retomamos la categoría de fuerza de trabajo de Karl Marx, quien nos dice "Entendemos por capacidad o fuerza de trabajo el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase" (Marx, 1981:203).

etnia, así como la percepción que en el imaginario colectivo se tiene de esta etapa del curso de vida.

Un ejemplo de estas formas de vejez lo tenemos en la Edad Media, donde se era viejo a los 35 o 40 años, mientras en la actualidad, en la mayoría de los países desarrollados, se considera viejos, a pesar de que muchos no lo aparenten, a las personas mayores de 60 o 70 años (Kraus, 2002). Carbal señala que “por lo tanto si a los cincuentones de otras épocas se les consideraba ya caducos hoy por sus condiciones vitales, son nada más personas maduras y en pleno estado de actividad. Jean Rostand, eminente biólogo francés, estima que muy pronto el hombre alcanzará, sin dificultad edades de 100 a 125 años” (Carbal, 1980:15).

El proceso de envejecimiento es una construcción social y por tanto cultural; esto quiere decir que no todos los adultos mayores son iguales, por tanto, no hay una sola forma de vejez. Ésta se define dentro un contexto históricamente determinado y por tanto socialmente construido.

De igual forma sucede con el concepto de *anciano/a o persona de la tercera edad* el cual varía de una sociedad a otra, esto es, cada entidad social reconfigura y asume de manera distinta a lo largo de las diversas épocas el concepto de ancianidad de acuerdo a su tiempo. La manera de concebir la ancianidad varía entre países, culturas y actividades, es distinta a lo largo del tiempo y dentro de cada sociedad (Laslet, 1993). Inclusive la clase social, la posición social marca diferencias entre los ancianos. A nivel institucional, por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud considera que “en lugar de clasificar artificialmente la vida en etapas como ‘mediana edad’ o ‘vejez’, en él se considera que envejecemos a partir de nuestro nacimiento. Sin embargo, para efectos estadísticos con frecuencia es necesario

dividir a las poblaciones en grupos de edad. El análisis que hemos utilizado generalmente aplica como límite estadístico la edad de 60 años o más” (OMS, 2015).

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) las **personas de la tercera edad** son aquellas personas envejecidas, que se encuentran en una etapa de disminución de sus facultades físicas y psicológicas, así como en un deterioro creciente de su situación económica y social. Asimismo, la ONU considera como límite mínimo para definir a las personas de la tercera edad, a las de 60 años.

En el ámbito mundial, de acuerdo con información del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés), en el año 2014, 12 por ciento de la población mundial tenía 60 años y más, mientras que en las regiones más desarrolladas llegaba a ser de 23.3 por ciento, en términos absolutos casi 700 millones de personas eran mayores de 60 años. Esta institución (UNFPA), calcula que la población mayor de 60 años, llegará a los 1,400 millones para el año 2030 y para el año 2050, uno de cada cinco habitantes en el planeta (21.2%) tendrá 60 años y más. En las regiones menos desarrolladas será de 19.5 por ciento, lo que equivale a 2000 millones de personas, esto es, más del 20 por ciento de la población mundial.

Este crecimiento es mayor en los países en desarrollo, Japón tiene la mayor proporción de población anciana del mundo, con una esperanza de vida de 84 años y con 32 por ciento de personas mayores de 60 años en 2016 (SSA, 2016).

Alemania tiene el primer lugar en Europa en envejecimiento y le sigue Italia con el segundo lugar con 25 por ciento de su población. En China y en los países de la OECD esta proporción aumentará del 18 por ciento al 31 por ciento en el 2030 (OIT, 2009; Banco Mundial, 1996). México, de acuerdo a datos del INEGI, figura entre los países latinoamericanos más longevos con una esperanza de vida de 76

años y 10 por ciento de la población adulta mayor (SSA, 2016) y se estima que para el año 2050 más de la cuarta parte de la población estará conformada por adultos mayores. En el año de 2021, México ocupaba el trigésimo lugar en población mayor de 60 años (OMS, 2021).

En México, el proceso de envejecimiento de la población ensanchará la estructura poblacional en la parte superior tanto en número como en proporción con respecto a los otros grupos de edad. De acuerdo a varios estudios demográficos (CONAPO, 2011; Montes de Oca, 2014; SSA, 2016) las siguientes décadas serán de grandes cambios en la estructura de la edad de la población, por la *transición demográfica*³⁵. Las causas son diversas, entre otras, la disminución de la mortalidad gracias al progreso científico, epidemiológico y tecnológico y por consiguiente el alargamiento del tiempo de vida y la disminución de la natalidad. Al respecto se plantea que “en un futuro no muy lejano nos colocará de frente a los problemas que actualmente viven las sociedades desarrolladas, en donde el número de ancianos es cada vez más creciente, pero con las características de una nación subdesarrollada y en crisis, lo que coloca a la población de la tercera edad en situaciones de desventaja en su vida cotidiana” (Arellano, 1998: 16).

³⁵ Para el análisis de la transición demográfica en diferentes contextos históricos véase Chesnais (1986, 1990, 1995); y Gomes (2003:23). La transición demográfica se entiende como el cambio que experimentan las poblaciones de altas tasas de natalidad y mortalidad a bajas tasas de natalidad y mortalidad.

Como podemos apreciar en el cuadro 2.1, en México el número de personas de 60 años y más para 2005 era de 9,774,691, el cual alcanzó en el segundo trimestre de 2017 la cifra de 14,477,675, si comparamos la tasa de crecimiento de la población total (1.17), con la población mayor de 60 años (2.75) podemos apreciar que es más alta la segunda, lo cual indica que el ritmo de envejecimiento en nuestro país es cada vez más acelerado.

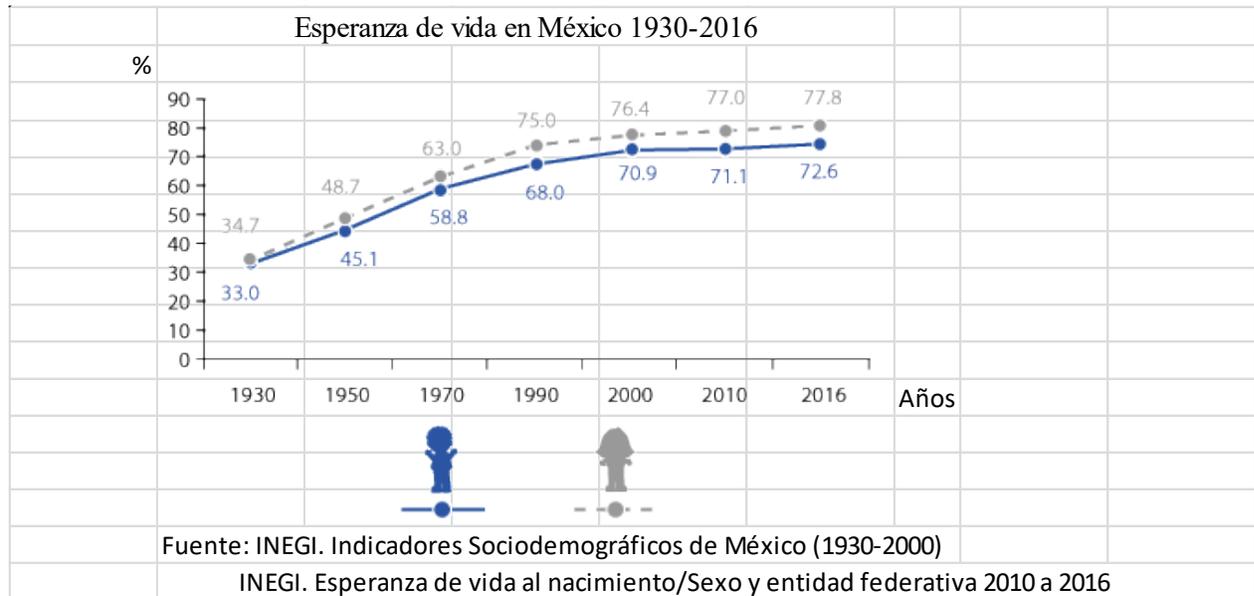
Cuadro 2.1

Población de 60 años y más* en México									
Años	Población total	Tasa de crecimiento de la población total	Población de 60 años y más	Tasa de crecimiento de la población de 60 años y más	% de la Población total	Mujeres	%	Hombres	%
2005	107,155,784		9,774,691		9.12	5,267,479	4.92	4,507,212	4.21
2006	108,416,556	1.18	9,955,961	1.85	9.18	5,385,110	4.97	4,570,851	4.22
2007	109,795,643	1.27	10,350,384	3.96	9.43	5,613,083	5.11	4,737,301	4.31
2008	111,304,405	1.37	10,626,309	2.67	9.55	5,771,238	5.19	4,855,071	4.36
2009	112,849,217	1.39	11,090,383	4.39	9.83	5,951,726	5.27	5,138,657	4.55
2010	114,291,638	1.28	11,482,921	3.54	10.05	6,161,142	5.39	5,321,779	4.66
2011	115,684,856	1.22	11,931,777	3.91	10.31	6,416,673	5.55	5,515,104	4.77
2012	117,055,022	1.18	12,361,694	3.60	10.56	6,704,745	5.73	5,656,949	4.83
2013	118,396,855	1.15	12,678,855	2.57	10.71	6,892,926	5.82	5,785,930	4.89
2014	119,714,945	1.11	12,976,671	2.35	10.84	7,069,750	5.91	5,906,922	4.93
2015	121,007,187	1.08	13,638,466	5.09	11.27	7,385,132	6.10	6,253,334	5.17
2016	122,275,003	1.05	14,090,313	3.31	11.52	7,629,368	6.24	6,460,945	5.28
2017	123,219,787	0.77	14,477,675	2.75	11.75	7,894,658	6.41	6,583,017	5.34

* La ONU considera como límite mínimo para definir a las personas de la tercera edad a las de 60 años.

Al observar la gráfica 2.1 la esperanza de vida en México, para 2016 se puede señalar que era mayor en las mujeres (77.8 años) que en los hombres (72.6 años), cuyo crecimiento ha estado presente desde 1930 cuando la longevidad en las mujeres era de 34.7 años y en los hombres de 33 años.

Gráfica 2.1

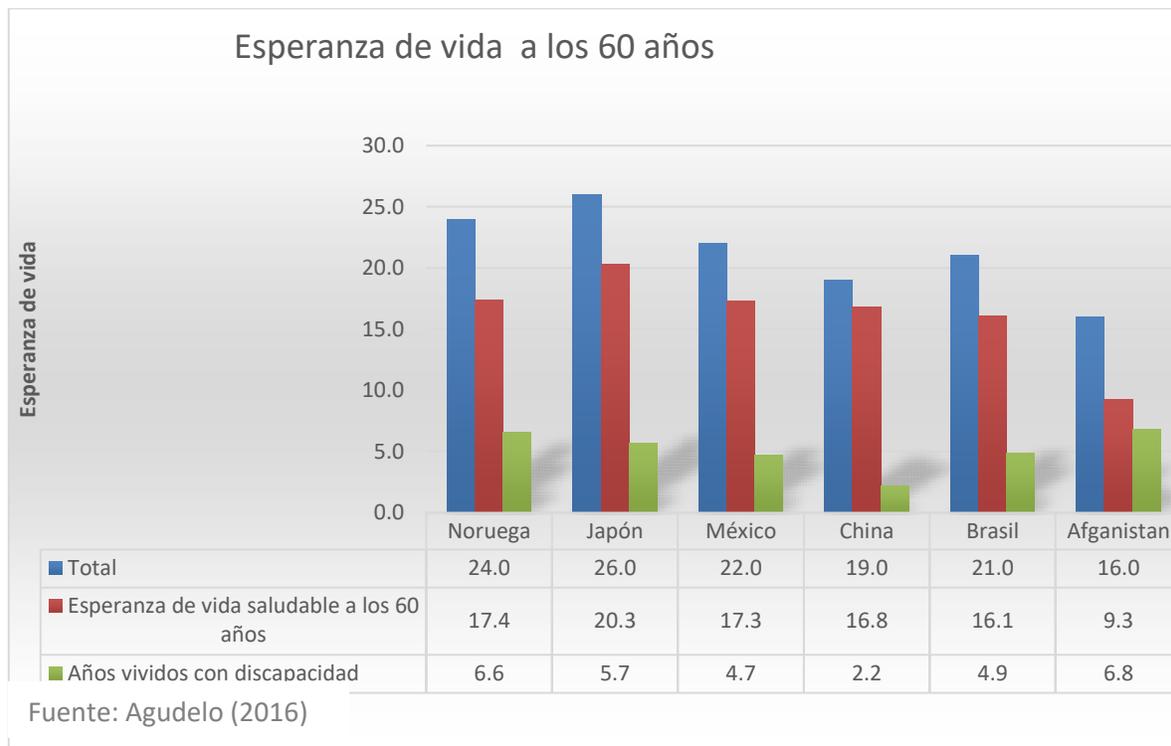


Aunque para ser más precisos es mejor realizar los análisis a partir de la esperanza de vida por grupos de edad³⁶ y podemos observar que la esperanza de vida a los 60 años de edad en 2016 fue de 22 años de los cuales 17.3 es de vida saludable y 4.7 con discapacidad (Gráfica 2.2).

³⁶ Si profundizamos más en la forma de calcular la esperanza de vida podemos observar que esta puede variar si se realiza de acuerdo a grupos de edad, a tipo de ocupación o profesión. Porque no es igual la esperanza de vida de un obrero metalúrgico que la esperanza de vida de una profesión liberal. Por ejemplo "La esperanza de vida de los jóvenes en México se redujo en casi un año debido a la elevada tasa de homicidios, de acuerdo con los registros de 2009 y 2010, dijo aquí Julio Frenk Mora, exsecretario de Salud en la administración foxista". (Espinosa, 2013).

Otros ejemplos los tenemos en el caso de la exUnión Soviética, donde hubo un descenso "por el aumento en el consumo de drogas y alcohol", así como la epidemia de sida en el continente africano (Espinosa, 2013).

Gráfica 2.2



Por otra parte, para el año de 2005, el número de personas mayores de 60 años que se encontraban en la PEA era de 3,445,248, el cual creció a 4, 898,939 en 2017 (cuadro 2.2). De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre de 2017, la proporción de la población de 60 años y más en la PEA fue de 9 por ciento; fue de 9 por ciento; la tasa de participación económica en los hombres era mayor (68.53 por ciento) que en las mujeres (31.47 por ciento).

Como podemos observar en el cuadro 2.2 se presentó un aumento en números absolutos de la población en edades de 60 años y más y en menor proporción, la PEA mayor de 60 años. Por otro lado, como se puede observar en el mismo cuadro, la PEA masculina es más alta que la femenina, en todos los años (2005-2017).

Cuadro 2.2

Población Económicamente Activa mayor de 60 años en México								
Años	Población de 60 años y más	PEA total	PEA mayor de 60 años	% de la PEA total	PEA femenina mayor de 60 años	%	PEA masculina mayor de 60 años	%
2005	9,774,691	43,631,501	3,445,248	7.90	978,711	28.41	2,466,538	71.59
2006	9,955,961	44,982,518	3,523,551	7.83	1,025,158	29.09	2,498,393	70.91
2007	10,350,384	45,904,540	3,608,024	7.86	1,042,344	28.89	2,565,680	71.11
2008	10,626,309	44,943,527	3,664,324	8.15	1,073,049	29.28	2,591,275	70.72
2009	11,090,383	48,018,362	3,781,144	7.87	1,112,026	29.41	2,669,118	70.59
2010	11,482,921	48,717,789	3,910,533	8.03	1,174,185	30.03	2,736,348	69.97
2011	11,931,777	49,721,702	3,986,747	8.02	1,198,899	30.07	2,787,849	69.93
2012	12,361,694	48,706,734	4,239,584	8.70	1,344,908	31.72	2,894,676	68.28
2013	12,678,855	51,787,087	4,279,691	8.26	1,363,225	31.85	2,916,465	68.15
2014	12,976,671	51,924,053	4,358,323	8.39	1,352,629	31.04	3,005,694	68.96
2015	13,638,466	52,905,125	4,686,784	8.86	1,476,342	31.50	3,210,443	68.50
2016	14,090,313	53,679,954	4,798,214	8.94	1,531,561	31.92	3,266,653	68.08
2017	14,477,675	53,875,256	4,898,939	9.09	1,541,621	31.47	3,357,318	68.53

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2005-2017)

2.3 Breve recuento sobre la vejez

En los últimos años se han desarrollado una gran cantidad de investigaciones relacionadas con la vejez y el envejecimiento³⁷ (Montes de Oca, 2014).

A partir de la revisión de la literatura que recabamos, con el objetivo de tener una visión general sobre el tema, elaboramos una tipología que nos permitió clasificar algunos estudios que existen al respecto, para lo cual presentamos las siguientes perspectivas, que desde nuestro punto de vista son las más importantes.

³⁷ Para mayor información véase "Primero, segundo y tercer Congreso Internacional Interdisciplinario sobre Vejez y Envejecimiento". <https://www.iis.unam.mx/iii-congreso-internacional-interdisciplinario-sobre-vejez-y-envejecimiento/>

La investigación sobre el envejecimiento en nuestro país, se ha desarrollado considerablemente sobre todo en la última década, inclusive la UNAM abrió una licenciatura³⁸ al respecto. El tema de la vejez se ha abordado desde diferentes perspectivas como son la físico-biológica, la demográfica, psicológica, psiquiátrica, sociológica, antropológica, económica y jurídica.

La perspectiva **físico-biológica o cronológica**, divide el curso de vida de los individuos de acuerdo a la edad-calendario, las formas de subdivisión de las etapas de la vejez son muchas, la medicina y la gerontología tienen amplias formas de clasificación, a continuación sólo presentamos algunos ejemplos,³⁹ entre 60 y 64 años (etapa de la prevejez); entre 65 y 74 años (etapa de la vejez funcional); entre 75 y 79 años (etapa de la vejez plena) y los que tienen 80 y más años (etapa de la vejez avanzada) (Padilla, 2002). Estas etapas a su vez se asocian con cambios fisiológicos, biológicos y mentales de cada persona. (Martín, 1995).

Desde esta perspectiva, Montes de Oca (2000), ha señalado que existe la cronología institucionalizada, donde el concepto de envejecimiento encierra cierta connotación negativa, de declive físico y mental, que en cierta medida lleva a las

³⁸ "Los integrantes del Consejo Universitario aprobaron la creación de cuatro nuevas licenciaturas: Teatro y Actuación; Desarrollo Comunitario para el Envejecimiento..." *Gaceta UNAM* 2014.

³⁹ Otra forma de subdividir la etapa de la vejez es en "viejos jóvenes y viejos muy viejos" (Ham, 1999). La Sociedad de Geriatria y Gerontología de México A.C. (2002) ha denominado a las etapas de la vejez como prevejez (45 a 59 años); vejez (60 a 79 años) y ancianidad (80 y más años).

empresas a poner límites de entrada o de permanencia en los mercados de trabajo a los adultos mayores.⁴⁰

El eje de análisis de la cronología institucionalizada se encuentra en el deterioro físico y mental que toda persona experimenta gradualmente conforme acumula años a partir de una edad determinada. Estos cambios son visibles en la medida que se manifiesta en síntomas como pérdida de la memoria, merma de la capacidad de aprendizaje, dificultad para realizar actividades cotidianas (caminar, bañarse, vestirse, entre otras), disminución de la fuerza física y una menor coordinación de los movimientos del cuerpo. De manera más drástica se percibe cuando se traducen en enfermedades crónico-degenerativas.

Uno de los campos científicos que más han avanzado en esta perspectiva es la medicina y algunas especialidades como la geriatría, gerontología y psiquiatría y su punto de vista se ha erigido como dominante, por ejemplo, en la medicina, las investigaciones se han centrado en los procesos de salud-enfermedad y morbilidad (Alstott, 2016; Monterrubio y Lozano 2001), existe el caso de investigaciones de diferentes afecciones y patologías a las que este grupo está propenso.

La perspectiva **psicológica o psico-afectiva** sobre la ancianidad aborda el detrimento intelectual de las personas envejecidas (Ordorica, 2001), los cambios psicológicos de la vejez, su representación social, sus crisis existenciales y fenómenos como la depresión (Barquín, 1999). Asimismo, los cambios psicológicos, emocionales, la autopercepción como puntos centrales de esta perspectiva, factores

⁴⁰ Por ejemplo, un límite de permanencia en las universidades europeas es por medio de una ley que jubila al personal docente a los 67 años, lo cual responde a otras estrategias. porque ello permite rejuvenecer a la planta académica.

que pueden ser influidos por varias circunstancias, tales como la vida familiar, el deterioro físico, la situación económica e incluso por los adelantos tecnológicos.

En relación a los estudios que han abordado el envejecimiento desde una perspectiva **demográfica** su principal preocupación se ubica en el envejecimiento poblacional como uno de los fenómenos demográficos de mayor importancia para México y para el resto del mundo en la segunda mitad del siglo XX y la primera mitad del siglo XXI en cuanto a su impacto demográfico en la sociedad. Al envejecimiento demográfico también se le conoce como envejecimiento de la estructura por edad de la población, y como ya se mencionó se produce como consecuencia de la disminución de la mortalidad y la fecundidad (Ham, 1993).

Desde esta perspectiva el envejecimiento demográfico hace referencia a un aumento en términos absolutos y porcentuales de las personas mayores de 60 años, como consecuencia del proceso de transición demográfica que consiste en el paso de un régimen con elevadas tasas de mortalidad y fecundidad a uno con bajas tasas de mortalidad y fecundidad (Chesnais, 1986). Desde esta perspectiva se considera que la vejez comienza a partir de cierta edad o, mejor dicho, de un cumpleaños específico. Este umbral es, sin duda, arbitrario y no puede contemplar la multidimensionalidad de un estado que depende de muchos factores, en los que la edad por sí sola nada significaría. Visto de otra manera, la edad umbral es sólo un indicador sintético de una condición que involucra probablemente como elemento central el estado de salud de las personas, pero también aspectos sociales, psicológicos, culturales, políticos, etc. Incluso, el avance tecnológico, más allá del referido a la medicina, permite a las personas con alguna discapacidad prestar servicios a la sociedad que en otra época hubieran requerido una gran fuerza y destreza física (Chakiel, 2000).

Desde la perspectiva **social**, el envejecimiento se ha centrado en los efectos sociales, económicos y políticos de la vejez (Pedrero, 1997). Asimismo, existe una línea de investigación que se ha centrado en la satisfacción de las necesidades de bienestar de la población en edad avanzada (Robles, 2001). Algunos especialistas como Camacho (1990) y Hernández (2001) se han centrado en la vulnerabilidad y la marginación de este sector por el resto de la sociedad. Sobre las condiciones de vida de los ancianos ubicamos a Montes de Oca (2010). Por su parte desde la seguridad social ubicamos a Rajchenberg (1982). Asimismo, hay trabajos que estudian la problemática desde una óptica sociológica (Arellano, 1997; Atchley, 1976). Otros estudios por su parte se centran en la movilización política y social de los ancianos y las políticas sociales (Margulis, 1993).

La perspectiva **socioeconómica** marca una etapa ligada al retiro en donde las personas de 60 años y más se alejan de las actividades productivas del mercado. Esto significa el paso de la población económicamente activa a una población económicamente no activa, situación que no siempre se cumple debido a que en la realidad económica de las familias y personas en la sociedad, donde prevalece una cobertura reducida del sistema de pensiones y jubilaciones para esta población así como muy bajos ingresos monetarios para las pocas personas que sí cuentan con seguridad social, porque las pensiones en general son muy bajas, lo que ha provocado que las personas de 60 años y más, y en particular las mujeres permanezcan en el mercado laboral (Zetina, 1999).

Finalmente, existe un amplio número de estudios sobre la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento, en donde se visibiliza a las mujeres y se marcan las diferencias con los varones, aspecto que abordaremos en el capítulo tercero (Thiriet, y Képes, 1987).

A continuación, entraremos a un tema que será puente entre el fenómeno más amplio del envejecimiento y la problemática de la jubilación, es decir, se discutirán algunos aspectos sobre la población pensionada.

2.4 Población pensionada

Una pensión es un derecho adquirido y es parte de la seguridad social⁴¹, derivado en la mayoría de los casos de una relación laboral formal.

El concepto de pensión de acuerdo al INEGI es la prestación en dinero⁴² a que tienen derecho los trabajadores asegurados o titulares que hayan cumplido los requisitos⁴³ señalados en la ley o en los contratos. Esta prestación la otorgan las instituciones de seguridad social o las aseguradoras privadas. Una misma persona puede tener más de una pensión, si durante su vida laboral cotizó en dos o más empleos.

Este derecho ha sido previamente pactado y legislado, y su administración está a cargo de instituciones públicas como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) quien otorga la pensión a los trabajadores del sector privado; el Instituto de

⁴¹ De acuerdo a la redacción original de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 el artículo 123 incluyó la fracción XXIX que a la letra dice "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes ...".

⁴² Su monto monetario se establece bajo diversos criterios. Por ejemplo, en el caso de las pensiones laborales, la cantidad a pagar se calcula en relación con el salario percibido por el trabajador, el número de cotizaciones realizadas y el tiempo de servicio, entre otros. En las pensiones no laborales, como las de orfandad y viudez, los montos corresponden a una proporción del ingreso del trabajador asegurado o pensionado.

⁴³ Los requisitos pueden ser la edad, cotización y tiempo de servicios.

Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) quien atiende a empleados del gobierno; Petróleos Mexicanos (PEMEX), la Secretaría de Marina (SEMAR), la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), los gobiernos estatales y las universidades.

El IMSS es la institución de seguridad social con mayor número de afiliados, siguiéndole en importancia el ISSSTE. En el año 2000 la población pensionada del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), era de 1, 861,000 a diferencia del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que cubría a 197,000 pensionados. Para 2017 la población pensionada en estas instituciones se incrementó a 3,743,000 y 407,000 pensionados respectivamente (cuadro 2.3).

A partir de los cambios a las leyes del IMSS y del ISSSTE esta prestación también la pueden otorgar las aseguradoras privadas.

El derecho a gozar de una pensión se adquiere al ser titular o beneficiario de un esquema de aseguramiento público o privado, por lo que existen pensionados, además del extrabajador: hijos, hijas, viudas, viudos, madres y padres del asegurado, entre otros.

Las pensiones se pueden dividir en laborales o directas y no laborales o derivadas. Las pensiones laborales se alcanzan al cubrir un número determinado de cotizaciones⁴⁴ y tiempo de trabajo o bien, al ocurrir algún riesgo laboral que impida al trabajador continuar desempeñando su actividad.

⁴⁴ Legalmente las cotizaciones que se requieren para otorgar una pensión son iguales para mujeres y hombres.

Cuadro 2.3									
Población pensionada y jubilada del IMSS y del ISSSTE 2000-2017									
(Miles de personas)									
Año	Pensionados			Jubilados			Familiares de pensionados y jubilados		
	IMSS 1/	ISSSTE 2/	Total	IMSS 3/	ISSSTE 2/	Total	IMSS4/	ISSSTE 2/	Total
2000	1,861	197	2,058	93	189	282	1,611	332	1,943
2001	1,951	209	2,160	101	202	303	1,692	354	2,046
2002	2,034	221	2,255	110	221	331	1,761	381	2,142
2003	2,134	233	2,367	121	243	364	1,841	410	2,251
2004	2,216	244	2,460	131	266	397	1,900	440	2,340
2005	2,305	257	2,562	139	290	429	1,967	472	2,439
2006	2,380	266	2,646	148	312	460	2,013	498	2,511
2007	2,491	276	2,767	160	334	494	2,094	647	2,741
2008	2,568	291	2,859	173	376	549	2,155	708	2,863
2009	2,677	304	2,981	189	426	615	2,222	778	3,000
2010	2,789	320	3,109	204	487	691	2,523	863	3,386
2011	2,915	333	3,248	220	509	729	2,623	902	3,525
2012	3,046	344	3,390	231	530	761	2,687	938	3,625
2013	3,182	355	3,537	241	554	795	2,798	977	3,775
2014	3,337	371	3,708	252	591	843	2,913	1,025	3,938
2015	3,471	388	3,859	264	631	895	3,021	1,057	4,078
2016	3,655	400	4,055	276	674	950	3,178	1,095	4,273
(5)2017	3,743	407	4,150	284	698	982	3,252	1,118	4,370

1/ De 2000 a 2009, los datos de pensionados no excluyen a los jubilados del IMSS como patrón.
De 2010 en adelante se refiere a los pensionados no IMSS como patrón.

2/ Incluye las pensiones por riesgos de trabajo y a partir de 2010, también las concesiones de pensión por cuentas individuales.

3/ Corresponde a los jubilados del IMSS como patrón directos y derivados.

De 2000 a 2009 la información difiere de lo publicado en informes anteriores debido a que sólo se registraban las cifras de jubilaciones directas.

4/ Resulta de aplicar un coeficiente familiar a los pensionados por tipo de pensión.
Hasta 2009 los datos de familiares de pensionados y jubilados no incluye a los familiares de jubilados del IMSS como patrón.
A partir de 2010 ya se incluye este rubro.

5/ Cifras al mes de junio.

Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Las pensiones laborales se clasifican en pensiones por jubilación, retiro, vejez o cesantía e incapacidad por riesgo de trabajo. Las pensiones no laborales se otorgan

con el objetivo de proteger a los dependientes económicos del asegurado, garantizándoles también el servicio médico.

Las pensiones no laborales se clasifican como pensiones por enfermedad o accidente no laboral del trabajador, por invalidez, viudez, orfandad y ascendencia. Las últimas cuatro son **otorgadas** a los beneficiarios de los trabajadores asegurados o titulares.

En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), las pensiones operan desde 1944 y fueron concebidas como un instrumento financiero orientado a garantizar mínimos de bienestar a quienes se retirarán de la vida laboral por razones de edad o invalidez. Además, el seguro preveía el otorgamiento de una pensión “digna” para los familiares del pensionado que le sobrevivieran (Carrasco y Hernández, 1995: 55).

Tanto el uso de los recursos ahorrados para las pensiones, como el aumento en el promedio de años durante los que se otorgaba una pensión y la depreciación salarial fueron algunas de las causas de las crisis financieras en las pensiones, lo cual se ha convertido en uno de los problemas económicos más importantes (Gómez, 1997; Valencia, 2001; Galán, 2002). En el caso del uso de los recursos ahorrados para las pensiones, éstos fueron utilizados en otros rubros, por ejemplo, para atender enfermedades y maternidad, construir guarderías e infraestructura hospitalaria. Asimismo, como una forma de inversión de capital humano y en un patrimonio de los mismos trabajadores (Gomes, 2003:214).

Como podemos observar en el cuadro 2.4 el número de la Población Económicamente Activa (PEA) de 60 años y más en relación a la población de la

tercera edad es alrededor de una tercera parte, disminuye si la comparación la realizamos con los pensionados, disminuyendo a una quinta parte y se reduce aún más si la relación la realizamos con el número de jubilados. Si bien no son estrictamente comparables el número de pensionados con el de ancianos, sí podemos apreciar que existe un porcentaje amplio de ancianos sin protección social, pues de los casi 15 millones de ancianos en el año 2017, se tenían 4 millones 150 mil pensionados (cuadro 2.4)⁴⁵.

Cuadro 2.4

Comparación entre la PEA, los pensionados y jubilados en relación a las personas de la tercera edad

Años	Población de 60 años y más	PEA mayor de 60 años	% de la PEA mayor de 60 años en relación a la población de la tercera edad	Pensionados	% de los pensionados en relación a la población de la tercera edad	Jubilados	% de los jubilados en relación a la población de la tercera edad
2005	9,774,691	3,445,248	35.25	2,562,000	26.21	429,000	4.39
2006	9,955,961	3,523,551	35.39	2,646,000	26.58	460,000	4.62
2007	10,350,384	3,608,024	34.86	2,767,000	26.73	494,000	4.77
2008	10,626,309	3,664,324	34.48	2,859,000	26.90	549,000	5.17
2009	11,090,383	3,781,144	34.09	2,981,000	26.88	615,000	5.55
2010	11,482,921	3,910,533	34.06	3,109,000	27.07	691,000	6.02
2011	11,931,777	3,986,747	33.41	3,248,000	27.22	729,000	6.11
2012	12,361,694	4,239,584	34.30	3,390,000	27.42	761,000	6.16
2013	12,678,855	4,279,691	33.75	3,537,000	27.90	795,000	6.27
2014	12,976,671	4,358,323	33.59	3,708,000	28.57	843,000	6.50
2015	13,638,466	4,686,784	34.36	3,859,000	28.29	895,000	6.56
2016	14,090,313	4,798,214	34.05	4,055,000	28.78	950,000	6.74
2017	14,477,675	4,898,939	33.84	4,150,000	28.66	982,000	6.78

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS y del ISSSTE e INEGI, ENOE 2000-2017 .

⁴⁵ Porque recordemos que una pensión la puede recibir la población no anciana

Además, con los cambios demográficos se ha propiciado que el número total de pensionados esté creciendo con una tasa más alta actualmente, por ejemplo "... la tasa anual promedio de crecimiento esperado de los pensionados es de 5.7 por ciento para los próximos 20 años" (Carrasco y Hernández, 1995: 55).

Aspectos que han llevado a una visión dominante de las pensiones, es el proyecto de privatización de la seguridad social y la reestructuración capitalista del sistema de pensiones (Carrasco y Hernández, 1995; Ramírez, 1996; Mendoza, 1997; Gutiérrez, 1997/1998; Villagómez, 2002), el cual se ha puesto en discusión económica y políticamente tanto en México, como en muchos países del mundo (De Buen, 2003). En el caso de México existe el supuesto por parte del Estado mexicano de que un sistema de pensiones privado estimula el ahorro interno y favorece a los banqueros. Como dice Mendoza, "...el gobierno mexicano ha puesto énfasis en la necesidad de incrementar el ahorro interno 'para convertirlo en la fuente primordial del financiamiento del desarrollo'" (...) "Además de la importancia estratégica asignada al sistema de pensiones en la formación del ahorro privado obligatorio y de la profundización de los mercados financieros..." (Mendoza, 1997:42 y 43). No obstante, de 1997 a la fecha se ha observado que dicho supuesto no se ha cumplido como se esperaba, pues en 2015 se seguía manifestando la escasez de ahorro interno.

Boltvinik (1995) señala que otra forma de abordar las pensiones es verlas como formas de apropiación por parte del capital financiero ya sea bajo los fondos de pensiones y los mecanismos de reservas. Ahora bien, desde la perspectiva de los afectados, lo que más les preocupa a los pensionados es el poder adquisitivo de las mismas, por ejemplo, en México casi dos terceras partes de quienes la reciben no perciben lo suficiente para cubrir las necesidades básicas (Solís, 1997). De acuerdo a

datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) de 2013, de los que percibían alguna pensión el monto promedio era de \$4,469.00 y la mediana de \$2,400.00.

En virtud de que el sistema de pensiones no es idéntico en mujeres y hombres, una perspectiva de género enriquece el análisis, así este trabajo busca bordar alrededor de esta vertiente, a lo que está dedicado el siguiente capítulo.

Como señalamos párrafos arriba, a medida que aumenta la edad de la población mexicana, se incrementa la proporción de mujeres, como efecto de la mortalidad diferencial según el sexo, lo que causa una mayor esperanza de vida para las mujeres.

Actualmente la población femenina adulta mayor en México vive cinco años más en promedio que los varones. El proceso de envejecimiento en el país se distingue por un evidente sesgo de género y la prevalencia de la inequidad social en términos de analfabetismo, educación formal, precariedad en las condiciones de su vivienda, características de su inserción en el mercado de trabajo, que con mayor frecuencia entre ellas es discontinua, ingresos percibidos, entre otros, aspectos que se hacen más evidentes cuando los adultos mayores muestran alguna discapacidad, o son indígenas (INEGI, 2005).

2.5 Población jubilada

En México la mayoría de las investigaciones sobre la jubilación, se estudian desde el aspecto jurídico, la economía, la demografía, la política, la sociología, en menor medida la psicología y la antropología.

De acuerdo con la disciplina que se trate, el significado de la jubilación es diferente, desde el punto de vista legal, la jubilación es un hecho estrictamente vinculado al mercado de trabajo y es específico de los trabajadores formales, así pues, como ya se mencionó la jubilación es una forma de pensión por cumplimiento de un pacto obrero-patronal que reconoce que a determinados años de antigüedad laboral, el trabajador adquiere el derecho a una pensión jubilatoria, es decir, la jubilación es por antigüedad en el trabajo.

Parecería que la “*pensión por cesantía en edad avanzada y vejez*” y la pensión por jubilación son la misma cosa, sin embargo, la diferencia se encuentra en que la “*pensión por cesantía en edad avanzada y vejez*” se otorga a los 60 o 65 años de edad, en cambio lo que se recibe como jubilación es el cumplimiento de un pacto obrero patronal que reconoce que a determinados años de antigüedad, el trabajador o trabajadora adquiere el derecho a una pensión jubilatoria, es decir la jubilación es por antigüedad en el trabajo. En muchos contratos colectivos se reconocen como máximo los 30 años de actividad sin límite de edad para otorgar la prestación, y en otros se exige aún tener determinada edad y en otros la edad de la jubilación depende del sexo, generalmente a las mujeres⁴⁶ se les jubila a una edad más temprana (Alonso, 1987).

⁴⁶ De acuerdo a un reporte de la OCDE, en 11 de los 34 países participantes, las mujeres se pueden jubilar antes que los hombres, aunque en ocho de ellos dicha brecha está desapareciendo paulatinamente. Chile, Israel y Suiza son los únicos países, donde la diferencia por género se mantendría hacia adelante (OCDE, 2015).

“Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al instituto, en los términos de esta ley, cualquiera que sea su edad (...). La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja” (Artículo 60, Sección segunda, Ley Federal del Trabajo Burocrático, México 1996, p.108):

Desde el año 2000 a la fecha, a nivel mundial la edad mínima de jubilación ha aumentado progresivamente, de acuerdo al reporte “Pensiones de un vistazo” de la OCDE (2015), la mitad de sus 34 miembros tiene programado incrementar la edad de retiro. Los países que destacan son la República Checa, con una edad mínima de 68 años, Eslovaquia y Turquía con 67 y 65 años, respectivamente.

Esto se traduce en nuevas reglas en el otorgamiento de las jubilaciones por tiempo de trabajo y por edad y en algunos casos se han endurecido las condiciones de acceso a la pensión. En la mayoría de los países, el objetivo es prolongar la vida laboral y México no es la excepción. Con la reforma a la Seguridad Social se establece como edad límite 65 años cumplidos⁴⁷

Desde la óptica jurídica, los aspectos que se analizan, relacionados con el derecho a la jubilación los encontramos en la Ley Federal del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo y en las leyes sobre jubilaciones. Al respecto existe una serie de estudios que discuten el proceso de privatización de la seguridad social (Cano, 1993; Ham, 1993; Herrera, 1993; Gómez, 1997; Mendoza, 1997) y las reformas a la Ley del Seguro Social. Dicho proceso está modificando las características de la jubilación en México, lo cual se puede constatar al revisar, analizar y comparar la vieja y la nueva Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE de 1984 y el PENSIONISSSTE.

⁴⁷ “Artículo 138. Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de Vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.” (IMSS, 1973).

Desde la *perspectiva económica* la jubilación se aborda fundamentalmente como un problema de disminución en el monto del seguro de pensión (cotizaciones) por parte de los trabajadores asalariados en activo al régimen de jubilaciones (Charpentier, 1994) y un problema de crecimiento del número de jubilados, y el monto del ingreso jubilatorio. Asimismo, se analiza la reforma al sistema mexicano de pensiones por la crisis del sistema de repartición, pasando al de capitalización (Guillén, 2000) y el análisis de los sistemas de Seguridad Social “jóvenes” cuando casi todos los afiliados son activos.

Sobre el aspecto económico Herrera (1993) plantea que existe un problema de orden financiero debido a que las instituciones de seguridad social se crearon en un contexto histórico, en donde la expectativa de vida era menor y por esta causa los años en que el trabajador dependía de ella era reducido, a la vez indicaba que esto había dejado de ser funcional, razón por la cual se sustentaba la idea de la privatización de las jubilaciones. Pero actualmente, también se habla de crisis del sistema de jubilación por capitalización, (los bancos nunca pagan tasas de interés que lleguen al menos al nivel de la inflación), el cual es administrado por empresas privadas, y con la constitución de cuentas de jubilación individuales, gestionadas por las administradoras de fondos para el retiro (AFORES).

Sobre la jubilación analizada desde la *demografía*, uno de los aspectos que se revisaron es que, a partir de 2005, las generaciones que se conocen como del *baby boom* presionaron los regímenes de jubilación por repartición (Blanchet, 1992). Por su parte, en la jubilación analizada como un problema *político*, encontramos las luchas por las reivindicaciones económicas de los jubilados (Calderón, 1995); la movilización política y social de los jubilados (Alonso, 1987; Camacho, 1990; Margulis, 1993). Como contexto, baste mencionar que en México existen

organizaciones, sindicatos de jubilados y pensionados cuya principal demanda son el monto de su ingreso jubilatorio.

Para la *sociología*, existe la visión marxista de la jubilación que se ha desarrollado a partir de la seguridad social, el papel del retiro y las pensiones (Turner, 1989). Asimismo, existen análisis sobre las condiciones de vida de los jubilados. En particular, desde la sociología del trabajo se ha considerado a la jubilación por diversos autores (Díaz, 2012) como una etapa de transición en la vida laboral de los sujetos sociales, de la cual surgen significados sociales e individuales, pero también como un evento institucionalizado que separa al trabajador del mercado de trabajo y especialmente de su ámbito laboral directo.

Al revisar algunos trabajos de estudios sobre la jubilación en otros países observamos que el problema de la jubilación no es nuevo, que existe una amplia bibliografía, sobre todo en los países desarrollados como Alemania, Francia, Japón, Estados Unidos y en países emergentes como Brasil, Rusia, India y China (Piñera, 2002). En esos países la literatura sobre el tema es abundante. “En Francia, hay que tener treinta y siete años de cotización a la seguridad social, para tener derecho a la jubilación (...) En Francia hay todo un debate sobre la edad a la cual puede comenzar la jubilación. Pero detrás de esto, está el problema de definir en qué momento, a partir de qué edad, las personas salen de la vida activa” (Godard, 1996: 29).

En América Latina las reformas a los sistemas de jubilación pasaron de ser por repartición a un sistema de jubilación privada por capitalización. Un aspecto fundamental del sistema de repartición consistía en la solidaridad dentro de la clase: entre activos e inactivos, entre sanos y enfermos y por generaciones y hasta muertos

y vivos⁴⁸. Por su parte, el sistema por capitalización tiende a quebrar ese principio de solidaridad. Este último tuvo sus inicios en Chile (1981), país que se convirtió en ejemplo para el resto de los países de América Latina. Le siguieron en su implementación Perú (1993), Colombia (1994), Argentina (1994), Uruguay (1996), Bolivia (1997) y México (1997) (Guillén, 2000:2). En particular, se ha mencionado que una de las grandes fallas de los sistemas de fondos de jubilación privadas en América Latina ha sido su incapacidad para estimular las ofertas públicas o las emisiones de deudas (Cardoso, 2002:21) y la usura de los bancos. Aunque en los últimos años, en algunos países se ha revertido el sistema de capitalización individual, es el caso de Argentina.

Podemos concluir que cada uno de los conceptos abordados en este capítulo son vetas abiertas a la investigación, como lo pudimos observar muchos autores los usan indistintamente y esto se debe también a que en muchas ocasiones la línea divisoria entre ellos es casi imperceptible, tanto conceptual como empíricamente. A continuación, se señala que el derecho a la jubilación en gran parte ha sido un proceso de lucha desde el conjunto de los trabajadores, así como también se propone dar cuenta del alcance limitado de dicho derecho.

2.6 Aspectos históricos en torno a la jubilación y a la lucha de clases sociales

En primer lugar, hay que poner de manifiesto el significado del derecho a la jubilación contrapuesto a la tendencia del capital a hacer coincidir la vida productiva, es decir, productora de plusvalor, con la vida misma. En otras palabras, el capital

⁴⁸ Si una persona moría joven, en el sistema anterior y no dejaba dependientes, el fondo de sus cotizaciones quedaba para financiar las pensiones de los que vivían "demasiado".

tiende -y lo logra muchas veces- a remitir al ámbito de la economía doméstica los costos de manutención de los no productivos monetariamente.

El derecho a la jubilación apareció en primer término como “recompensa” a la fidelidad de los trabajadores a la empresa (cfr. Schneider, Le Creusot, en Francia), quien se sometía a la disciplina fabril era recompensado (y por la riqueza que él mismo le había generado a la empresa) con la jubilación al cabo de determinados años. Lo mismo sucedía con los ferrocarrileros.

La salida del mercado de trabajo conocida como jubilación, históricamente ha sido modificada por múltiples determinaciones, una de ellas es la lucha de clases sociales. Dependiendo de la correlación de fuerzas, las y los trabajadores conquistan nuevos derechos laborales o los pierden.

En México, la seguridad social es producto de un movimiento revolucionario de profunda base popular, México fue el primer país de América Latina en reconocer constitucionalmente el derecho a la seguridad social (Gomes, 2003:213). Si revisamos un poco la historia de la obtención al derecho a la jubilación, encontramos que este derecho en México es una conquista que se ganó durante el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas. En esta coyuntura histórica se fortaleció la organización sindical, no se opusieron mayores obstáculos al derecho a la jubilación en los contratos colectivos de trabajo y los trabajadores que más destacaron en sus luchas, fueron los electricistas, servidores del Estado, ferrocarrileros, y los obreros de la industria textil (Alonso, 1987).

El Sindicato Mexicano de Electricistas, obtuvo el derecho a la jubilación a través del Contrato Colectivo de Trabajo y los Servidores del Estado mediante la promulgación de una ley de Pensiones Civiles de Retiro. En otras ramas como la

industria textil o en las empresas ferroviarias, por la vía del mutualismo. Conforme se fueron fortaleciendo las organizaciones obreras de las empresas descentralizadas y paraestatales se fue configurando la demanda para obtener la jubilación.

Para los trabajadores de las organizaciones más avanzadas se fortaleció la tendencia a obtener el derecho a la jubilación con estos principios básicos: a) 30 años de empleo sin límite de edad; b) 100 por ciento del salario devengado por el trabajador en el momento de jubilarse; c) Carga financiera a cargo íntegramente del patrón; d) Derecho del jubilado a todas las prestaciones sociales que se otorgan a los trabajadores en activo por medio de la contratación colectiva (Alonso, 1987).

Los trabajadores que lograron conquistar este derecho y lo incorporaron a sus Contratos Colectivos de Trabajo fueron los ferrocarrileros, petroleros, electricistas, bancarios, pilotos de aviación, sobrecargos y telefonistas. “Sin embargo, la prestación no estuvo sujeta a normas homogéneas, pues cada organización lograba lo que podía en relación a las condiciones de otorgamiento del derecho y cuantía del ingreso; pero algo que sí fue casi uniforme es que ninguna alcanzó a cubrir el 100% del salario” (Alonso, 1987: 3).

La salida del mercado de trabajo conocida como jubilación, históricamente ha sido modificada por las conquistas o derrotas que los trabajadores han entablado a lo largo de la historia de las luchas sociales, por ejemplo, en algunos casos se ha conseguido la reducción del periodo de jubilación⁴⁹.

⁴⁹ “En 2010 el gobierno de Evo Morales aprobó una nueva Ley de Pensiones que tiene como base el principio de la solidaridad entre los trabajadores y reestablece el deber del patrón y del Estado de aportar para las jubilaciones de los trabajadores. Las principales características de este régimen solidario semi-contributivo son: reducción de la edad de la jubilación (de 65 a 58 años, y las mujeres pueden reducir un año por cada hijo parido hasta un límite de tres, 55 años es la edad mínima de jubilación) ...” (Peralta, 2013).

En el caso de los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas expuestos a riesgo eléctrico, la exigencia consistió en que su sobrevivencia tras la jubilación era muy breve porque las condiciones de trabajo implicaban un desgaste prematuro. La “... intervención directa en la investigación de sus condiciones de salud en el trabajo y la utilización de sus conclusiones les sirvió de base para demandar a la empresa la reducción de su edad de jubilación de los 30 a los 25 años de servicio...” (Fernández, 1983: 21).

Como conclusión podemos decir que el derecho a la jubilación es una conquista laboral que ha costado muchos esfuerzos obtenerlo, mantenerlo y asimismo está costando muchos sacrificios y luchas por parte de los trabajadores para no perderlo. A la vez, hay que considerar al gran grupo poblacional que se encuentra excluido de esta prestación.

2.7 Población de la tercera edad sin derecho ⁵⁰ a pensión y jubilación

Una pregunta que nos formulamos es ¿por qué abordar el tema de la población de la tercera edad sin derecho a pensión y jubilación?

De acuerdo a las leyes laborales, los patrones tienen la obligación de proporcionar prestaciones laborales⁵¹ a sus trabajadores. A pesar de esas disposiciones, hay un gran número de personas ocupadas que no gozan de estos beneficios, debido a

⁵⁰ Tal vez el término más correcto es el de descuidadización entendida como la pérdida de derechos como el derecho a la salud, educación, alimentación, jubilación, pensión, etcétera que se ejercen por pertenecer a una comunidad nacional (Rajchenberg, 1995).

⁵¹ Prestaciones laborales como: jubilación, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, ahorro para el retiro, la incorporación a alguna institución de seguridad social, entre otras.

que actualmente vivimos una etapa de guerra neoliberal contra las y los trabajadores⁵², la correlación de fuerzas no ha sido favorable a las/los trabajadores y esto también lo observamos en el hecho de que cada día se está perdiendo el derecho a la jubilación. No es un derecho universal, es decir, no todos los trabajadores por el simple hecho de serlo tienen derecho a la jubilación.

Así pues, Solís plantea que "... (Dentro) del mercado de trabajo, importantes proporciones de asalariados han vivido precarias condiciones laborales, sin contar con derechos de jubilación" (Solís, 1997: 263).

Como parte del proceso de transformación de los mercados de trabajo, una tendencia que se observa en los últimos treinta años, a partir de las diferentes crisis económicas, la implementación de las reformas laborales, la puesta en marcha de la flexibilidad laboral, es la presión por parte de los empresarios y patrones para eliminar el derecho a la jubilación y por parte del Estado a privatizar la seguridad social. Una estrategia fue instaurar la subcontratación (outsourcing) para trabajos permanentes (esto es para la actividad cotidiana, no sólo para contratos por obra que ocasionalmente se tengan que subcontratar como de reparación de algún equipo), para evadir todo compromiso con el trabajador por parte de la empresa.

Una política laboral que se ha implementado en las empresas, es el desarrollar estrategias para "expulsar" a sus empleados antes de que aumenten los años de antigüedad o de despedir y recortar a los empleados para eliminar así el derecho a la jubilación, como Zúñiga lo muestra para México "en la planta automotriz de Volkswagen, la finalidad de la empresa es deshacerse de su personal más antiguo

⁵² "El discurso neoliberal (...) es un programa de destrucción metódica de los colectivos" (Bourdieu, 2002)

para sustituirlo con trabajadores nuevos” (Zúñiga, 2003:23) y Osterman lo muestra para España “...en muchos casos los empresarios muestran una enérgica e incluso encarnizada resistencia al establecimiento de sistemas de antigüedad...” (Osterman, 1988:22)

Otro ejemplo lo tenemos en naciones como Estados Unidos o Inglaterra, en donde todavía hace 60 años, más de la mitad de los hombres mayores de 65 tenían trabajos remunerados. En cambio, hoy en día, la permanencia en el trabajo en estas edades está restringida a contadas esferas de los mercados de trabajo, mientras que la gran mayoría de las personas han transitado a la vida en inactividad (Solís, 1997; 262).

Asimismo, se observa la tendencia a contratar mano de obra joven en empleos relativamente recientes, este es el caso de la industria maquiladora. Margulis señala que “en realidad el mercado de trabajo huye de la vejez y es más la decreta (sic) a edades cada vez más tempranas. A personas de 40 años se les hace difícil conseguir ser empleadas”⁵³ (Margulis, 1993: 897-898).

Existe una gran masa de trabajadores/as que nunca van a recibir ninguna jubilación ni beneficio social. Sólo para ilustrar el proceso de exclusión de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) de 2013, 73.90 por ciento de la población no contaba con ninguna pensión. Los datos evidencian

⁵³ “A los 40 años ya eres viejo, ya no te contratan tan fácil. Las empresas están buscando sangre joven para bajar los costos de la nómina. Muchas empresas prefieren también a los jóvenes porque tienen el chip tecnológico integrado, por su fuerza, empuje, disponibilidad a viajar o cambiar de residencia, flexibilidad, y menores exigencias salariales” (Asociación Mexicana por la No Discriminación Laboral por la Edad o Género; 2014).

diferencias significativas por sexo, en las mujeres era de 81.5 por ciento y en los hombres el porcentaje estimado era de 65 por ciento.

De acuerdo a los datos arriba mencionados casi tres cuartas partes de las personas mayores de 60 años, no cuenta con alguna pensión, lo cual, también varía dependiendo del sector, la rama, la ocupación, por ejemplo, es mayor en la agricultura y el comercio que en la industria y los servicios.

Hay que subrayar que el área rural siempre se ha encontrado más desprotegida en este sentido. En el diagnóstico de Sedesol (2013) se muestra que la población de adultos mayores sin pensión siguió tendencias distintas en los sectores urbano y rural durante el periodo 2000-2010. Un aspecto a destacar es que la participación de mujeres en el mercado de trabajo ha sido mucho menor a la de los hombres, lo cual se refleja en que las mujeres reciben menos pensiones y jubilaciones, algunas de las razones de dicho fenómeno se encuentran en que en las últimas décadas, la vía más común de ingresos al mercado de trabajo para la mayoría de las mujeres han sido las actividades precarias y los bajos ingresos, condiciones en las cuales no es común alcanzar el derecho a una pensión.

Así pues, el mercado de trabajo pone límites en la edad de la fuerza de trabajo, tanto para su incorporación, como para su salida, es decir, “la demanda de mano de obra por lo general pone un tope a los cuarenta años para absorber a la población de manera formal” (Arellano, 1998: 81).

Finalmente, en los últimos años, la reestructuración del empleo ha iniciado un proceso de exclusión de segmentos de la población económicamente activa que son considerados como “no modernos” o incapaces de modernizarse. Este es el caso de

los trabajadores con mayor antigüedad en el empleo, a los cuales los obligan a jubilarse antes de tiempo, ya sea con las prejubilaciones o el retiro voluntario. ¿A dónde van a parar estos sectores de mayor antigüedad o envejecidos? Tal vez son una fracción laboral enviada a la “informalidad” y a la “muerte social”⁵⁴.

En un contexto en donde alrededor de la tercera parte de la población de la tercera edad no tiene derecho a una pensión y/o jubilación, el grupo que estamos analizando no se encuentra bajo estas características.

Para terminar este capítulo, brevemente se dará la historia de las ocupaciones que son objeto de estudio en este trabajo.

2.8 Breve historia de la ocupación de sobrecargos y pilotos de aviación.

La ocupación de sobrecargos de aviación⁵⁵ a nivel mundial nació el 15 de mayo de 1930 y en México la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA) surgió el 8 de abril de 1960.

⁵⁴ Entendemos por “muerte social” a la situación de algunas personas, al quedar excluidas, marginadas, rechazadas, apartadas, separadas y estigmatizadas por la sociedad. Son todos aquellos que no desempeñan un papel activo en la sociedad y son considerados “muertos” por el resto de la población porque los declara de alguna manera inservibles o invisibles, como es el caso de los ancianos en residencias, desempleados, enfermos terminales, presos, jóvenes expulsados del hogar paterno, entre otros.

⁵⁵ Si revisamos la historia del origen de la profesión de sobrecargos algunas autoras la ubican en el año de 1911, y plantean que la ejerció un hombre en los primeros vuelos del dirigible alemán LZ10 Schwaben. De acuerdo a Mónica Mendoza (2008) “Todo empezó en 1930, cuando la enfermera Ellen Church decidió pedir empleo en Boeing Air Transport (BAT) como piloto, ya que desde siempre había tenido fascinación por volar y había aprendido a hacerlo. Debido a la época en la que vivían y que volar se consideraba de alto riesgo, no la contrataron como piloto, pero sí como enfermera. Tras una entrevista con la gente de la aerolínea, Church les dió la idea de emplear a mujeres para que se encargaran de la salud y seguridad de los pasajeros, así Ellen

Por su parte, la ocupación de pilotos de aviación es más antigua que la de sobrecargos y la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) aglutinaba en 2015 a 11 mil 435 asociados⁵⁶ y la cual se creó el 4 de agosto de 1958, luego de un intenso movimiento de luchas sindicales que buscaban mejorar las condiciones de trabajo de los pilotos mexicanos en las empresas de aviación.

La ocupación de sobrecargos no siempre fue una ocupación femenina, como nos señala uno de nuestros entrevistados. “Los primeros sobrecargos que hubo en la aviación fueron hombres y trabajaban en las primeras líneas aéreas que hubo en Panamerican, Taxa, Air France. Los primeros sobrecargos fueron varones porque las mujeres no se animaban a volar y después a través del tiempo fueron entrando las mujeres, pero la gran mayoría de ahora eran minoría en aquel entonces” (Sobrecargo de aviación, hombre, 75 años).

Dentro del grupo de sindicatos, estos gremios ASSA y ASPA a través de muchas luchas han logrado prestaciones laborales por encima del promedio, es decir que son trabajadoras/es, que de acuerdo a la OIT tienen salarios “decentes”⁵⁷ y buenas condiciones de trabajo que se diferencian del grueso de trabajadores del

Church se convirtió en la primera aeromoza, volando desde Oakland hasta Chicago (Mendoza, 2008:1)

⁵⁶ De acuerdo a información de ASPA (2015) Los asociados son trabajadores agremiados en activo (2,443), trabajadores jubilados, socios comisionados y aspirantes, de diferentes empresas encargadas del servicio privado de la aviación comercial en México.

⁵⁷ Retomamos la definición de *trabajo decente* que realiza la OIT “(...) empleos de calidad, empleos que respetan los derechos de los trabajadores, y desarrollan progresivamente formas modernas y efectivas de protección social” (OIT, 1999).

sector servicios. Tanto ASSA como ASPA son sindicatos que se encuentran por arriba del promedio en aspectos laborales, aspecto que merece ser estudiado, en especial porque se han estudiado más a grupos de jubilados menos favorecidos.

Los sindicatos ASSA como ASPA se encargaban de regular las jornadas de trabajo y los descansos, para evitar los riesgos por fatiga y esto aparecía en el contrato colectivo de trabajo. Algunas de sus prestaciones eran: viáticos por hospedaje, lugares de pernocta; oportunidad de viajar con la familia doce veces al año; uso de determinado tipo de alimentos dentro de su despensa; uso de determinados días económicos; cuando tenían cierta antigüedad podían escoger los vuelos y la secuencia en los vuelos.

En algunos aspectos las y los jubilados siguen gozando de estas prestaciones, aunque las cosas empezaron a cambiar a partir del proceso de privatización de las líneas aéreas. La década de los ochenta fue especialmente difícil para el sector aéreo porque marca la privatización de dos líneas aéreas troncales del país, Aeroméxico (1988), y Mexicana de aviación⁵⁸ (1989), a partir de entonces los sindicatos ASPA Y ASSA se fueron debilitando.

El sector de la aviación a nivel mundial se ha caracterizado por su privatización y de graves pérdidas durante la crisis económica de 2008-2009. La privatización de este sector ha significado embates globalizadores en las condiciones de trabajo de todas y todos los trabajadores del sector con diferencias entre regiones y países (ver anexo 1).

⁵⁸ Algunas/os de nuestras entrevistadas/os pertenecían a Mexicana de Aviación la cual dejó de volar el 28 de agosto de 2010 y fue declarada en quiebra el 4 de abril de 2014.

“El conflicto de Mexicana de Aviación proviene de la crisis financiera iniciada en 2007, cuando empiezan a mostrarse los primeros indicios de la desaceleración de la economía mundial” (González y Martínez 2014). En 2010, Mexicana de Aviación cesó operaciones y en 2014 fue declarada en quiebra lo que significó el debilitamiento de los sindicatos y sus contratos colectivos.

La información que existe de los sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados actualmente se han centrado en los recortes a las jubilaciones como una forma de reducir los gastos de las compañías de aviación. Otra información que existe de los pilotos de aviación jubilados son los que se insertan a los mercados laborales de la aviación en otras compañías de aviación en otros países.

En el capítulo siguiente se aborda el problema de la jubilación desde una perspectiva de género con la finalidad de precisar la concepción que sobre el tema se tiene.

CAPÍTULO III

LA JUBILACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este capítulo nos centraremos en la construcción de la jubilación desde una perspectiva de género, para lo cual primero abordaremos a la jubilación como parte de un proceso en el curso de vida, a la vez que una expresión de la cultura laboral en la vida cotidiana. Una de las preguntas que se tratan de contestar en este capítulo es ¿qué significó para las sobrecargos y pilotos de aviación terminar la vida útil dentro del mercado de trabajo de la aviación?

Después, a partir de la perspectiva de género se busca repensar la jubilación retomando distintos abordajes previamente discutidos (curso de vida, cultura laboral y vida cotidiana) Otra de las preguntas que se tratan de contestar es ¿de qué manera se modifica el modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación, después de la jubilación? En un último apartado se ilustrarán las percepciones sobre la jubilación en los grupos de las/os sobrecargos y pilotos de aviación, tratando de ilustrar las diferentes miradas de mujeres y hombres con la finalidad de motivar a la lectura de los siguientes capítulos en los que se presenta una perspectiva más analítica.

3.1 La jubilación como un proceso que implica diferentes abordajes

Por una parte, la jubilación es una etapa del curso de vida, una fase en el recorrido existencial, cuyo inicio, duración y final depende del sector de donde se egreso como jubilada o jubilado y de su esperanza de vida. A la vez, la vida de una trabajadora/or jubilada/o se conecta con muchas otras vidas (por ejemplo, la pareja,

los hijos u otros miembros de la familia), es decir, se articula con otros cursos de vida, en ese sentido pensemos en el principio de “vidas interconectadas” (linked lives).

Por otra parte, la jubilación nos remite a un acontecimiento específico dentro del curso de vida, es un punto clave que a diferencia de otros momentos cruciales si es predeterminado o previsible. Desde esta perspectiva, la jubilación implica un punto de inflexión dentro del curso de vida porque supone un giro en la vida de la trabajadora o trabajador, al marcar claramente cambios de estado, posición o situación laboral, lo cual nos remite al concepto de transición que se refiere al acontecimiento de un evento, en este caso al de jubilarse.

Como ya se trabajó en el primer capítulo de esta investigación, la perspectiva de curso de vida se concibe como un recorrido existencial en donde existen diversas trayectorias, entre las que podemos rescatar: la trayectoria escolar, laboral, la conyugal y la reproductiva, cada una se despliega en un determinado lapso y en determinado momento se empalman y condicionan una a la otra. Así se parte de la idea de que el tiempo constituye un aspecto nodal en la existencia de cualquier ser humano (sea mujer u hombre) en virtud de que el individuo y la sociedad se ven sometidos a la acción temporal aun sin notarlo o sin reflexionarlo.

Concluimos que ese camino que todo individuo transita en el trayecto de su vida, estaba comprendido por una sucesión de acontecimientos y papeles sociales regidos por la edad y que tienen como contexto la estructura social y el cambio histórico. En la gráfica 1.1 (pag.44) se buscó expresar dicho camino en tres fases, la primera, como la vida formativa que inicia con el nacimiento y que contempla la trayectoria escolar, la segunda que se refiere a la vida productiva, en un doble

sentido, como es la trayectoria laboral y la trayectoria conyugal y reproductiva y la última como la vida posjubilatoria que es de las etapas más cercanas a la muerte porque se sitúa al final del curso de vida.

En esta investigación se busca destacar los procesos relacionados con la trayectoria laboral. Como proceso podemos afirmar que la experiencia de vida laboral se encuentra permeada por una cultura laboral⁵⁹. A la vez Echeverría (2001) señala que la dimensión cultural de la existencia social está presente en todo momento como factor que actúa de manera sobre determinante en los comportamientos colectivos e individuales del mundo social y que asume especificidades en las mujeres y los hombres.

En esta tesis entendemos por culturas del trabajo a las formas específicas de comportamientos en los colectivos de trabajadores (grupos de mujeres u hombres) en las distintas sociedades y la forma en que se reproducen y se manifiestan las “formas de ser” o “modos de ser” de las trabajadoras y los trabajadores, en el mundo laboral y fuera de éste. Las culturas laborales se definen como el proceso interactivo de creación de sentido expresado en las prácticas sociales e institucionales de los sujetos laborales mujeres u hombres (Melgoza, 1997) es el conjunto de normas adquiridas de comportamientos, formas que ponen de manifiesto juicios de valor sobre las condiciones de la vida, que un grupo humano de tradición común transmite mediante procedimientos simbólicos (lenguajes, mitos, saberes) de generación en generación (Mead, 2001 y 2002).

⁵⁹ Como ya lo mencionamos en el primer capítulo, no existe una sola definición sobre lo que es la cultura laboral, aunque es más preciso hablar de culturas y subculturas del trabajo, así pues, existen diferentes escuelas, teorías, metodologías, líneas analíticas que se dedican a su estudio (Hoggart, 1971; De la O, 1997; Guadarrama, 1998; García Canclini, 1999; Echeverría, 2001; Giménez, 2016).

La complejidad de la situación laboral de principios del siglo XXI muestra tantas culturas como formas de adecuación de los modelos productivos a las realidades socioculturales concretas. En este sentido, las culturas del trabajo pueden verse como una mezcla entre los principios generales de estos modelos y las culturas laborales locales que, a su vez, dan como resultado otras tantas culturas (Guadarrama, 1998: 43). Las innumerables maneras de comportarse de las y los trabajadores en las distintas sociedades marcan diferentes modos de ser, puesto que cada una de estas culturas es una totalidad funcional de comportamientos específicos, es así como existe una gran diversidad cultural de la clase trabajadora. De ahí que cuando se habla de culturas del trabajo se piensa en muchas culturas, tantas como son producidas por las mujeres y hombres, con sus propios valores sobre el trabajo, sus propias maneras de hacer las cosas y, en general, su particular relación con los sistemas de creencias y valores predominantes en las sociedades en las que viven. Es así como tenemos como ejemplo las culturas laborales de las mujeres trabajadoras, las y los subempleados, las y los campesinos, las y los trabajadores del sector público, las y los migrantes, las y los desempleados, las y los jóvenes trabajadores, las y los trabajadores no asalariados, las y los trabajadores de la tercera edad y por supuesto las y los jubilados.

El concepto de subculturas es utilizado en la literatura sociológica para caracterizar a la subcultura de la “clase baja”, la de clase trabajadora y la de “clase media” (Gans, 1962), por su parte Liebow (1967) y Doeringer, (1985) relacionan las subculturas con la estratificación del mercado de trabajo. Asimismo, el concepto de subculturas en ocasiones es utilizado dentro de una misma organización o empresa (Harrison 1993). En este caso se entiende por subculturas, a la existencia de culturas laborales diferenciadas por ocupación, al interior de un mismo sector laboral, por

ejemplo no es igual la cultura laboral de las y los empleados bancarios y los telegrafistas (Maldonado, 1997).

Por su parte, la sociología de las organizaciones se ha inspirado en las ideas de los procesos de adaptación de los individuos a las situaciones de trabajo para estudiar las interacciones y adaptaciones entre las distintas subculturas que se mueven dentro de las organizaciones, constituidas por los grupos ocupacionales y la cultura gerencial. Esta manera de relacionar la cultura organizacional con las subculturas ocupacionales establece tres dimensiones básicas: 1) la ideología o conjunto de presupuestos emocionales compartidos por los miembros de la misma ocupación; 2) las formas culturales o mecanismos por medio de los cuales los individuos comparten o expresan sus ideologías, y 3) los ritos de pasaje que constituyen los medios a través de los cuales se socializan las formas de ver y actuar en el mundo propias de cada ocupación (Guadarrama, 1998).

Frente a estas subculturas, que expresan el deseo de autonomía de cada grupo ocupacional, se encuentra la cultura corporativa o de la empresa que intenta imponer su dominio sobre las otras, a veces de manera consensual y otras por los métodos impositivos tradicionales (Trice, 1993).

Regresando al curso de vida podemos señalar que las culturas del trabajo abordadas desde la experiencia cotidiana de la trabajadora y el trabajador (Thompson, 1986) se expresan en diferentes acontecimientos y se reconstruyen a través de largos periodos históricos. Esta concepción de las culturas del trabajo parte de la importancia de tener un seguimiento de los sujetos laborales mujeres y hombres hasta los espacios de su vida privada, lugar donde se construyen los valores, prácticas y expectativas de las y los trabajadores. Lo cual lleva a

caracterizar los modos de vida, remitiéndonos a la configuración cultural de la vida cotidiana (Wolf, 1982) de las mujeres y los sujetos varones, al espacio de la vida rutinaria, en este espacio están incluidos tanto la vida laboral, como la esfera doméstica, razón por la cual, la vida cotidiana no tiene por qué entenderse como vida privada, conduce de facto a la repetición diaria de los acontecimientos, de la reproducción de prácticas sociales de las y los trabajadores. Es en el entramado de estos espacios donde las mujeres y hombres se forman como "seres" sociales, de clase y de género. Es así como el modo de vida significa una forma de manifestar la vida y de "ser" de las y los sujetos. Esto además se articula con el principio de tiempo y lugar del enfoque del curso de vida, ya que éste, considera que la vida de un individuo mujer y hombre es moldeada por los tiempos históricos.

En la idea de rescatar la vida cotidiana y articularla con las culturas laborales, la visión microsocia de la cultura laboral se caracteriza por la construcción de múltiples mediaciones entre las experiencias individuales, las normas institucionales y las creencias más generales predominantes en cada época (el trabajo como realización profesional, necesidad o libertad). Su punto de interés radica en la síntesis entre las orientaciones prevaecientes en el sistema cultural de una sociedad y las decisiones con las que trabajadoras y trabajadores trazan el curso de su vida laboral, sin dejar de considerar las instituciones, formas ideológicas y marcos normativos que regulan y definen las relaciones sociales del trabajo (Guadarrama, 1998:29).

En particular, la vida cotidiana nos presenta oportunidades y limitaciones (estructura de oportunidades que condiciona y limita la libre elección de los individuos para entrar y salir de su trabajo) interviniendo aspectos como la

movilidad geográfica, las relaciones dentro de la familia, el barrio y el trabajo; roles matrimoniales; o bien el tiempo libre.

A la vez la vida cotidiana de la trabajadora o trabajador nos conduce al análisis de las formas en que se crean y recrean los valores, creencias, tradiciones, hábitos y formas de conocimiento que dan contenido específico a las culturas laborales. Por todo lo anterior, en este trabajo se sostiene que la vida cotidiana es un espacio de importancia crucial en la comprensión del "ser" y del "existir" de la jubilada y el jubilado, pero siempre articulándola con una visión de proceso que rescate las formas en que se imprimen en el curso de vida las culturas laborales.

Desde otra perspectiva, también hay que considerar que el análisis de la cultura laboral comprende un espacio relacional de representaciones y disposiciones políticas para la acción colectiva (participación política y sindical), para defender derechos laborales, que tienen que ver con debilidades, fortalezas de las y los trabajadores como entes colectivos en acción. Las trabajadoras y trabajadores se identifican como parte de su comunidad y actúan conjuntamente en la defensa de sus derechos con un comportamiento político. Asimismo, existen códigos que rigen las negociaciones entre las y los actores laborales (Melgoza, 1998).

Centrándonos en el proceso jubilatorio podemos señalar que la fuerza de trabajo desde el momento en que se inserta en el mundo laboral, entra a un ciclo vital productivo, pero este ciclo tiene límites inexorables, es decir, existen fronteras sociales y culturales para el uso de la fuerza de trabajo, tanto para la entrada⁶⁰ como para la salida de dicho ciclo.

⁶⁰ "En México, alrededor de la tercera parte de la fuerza de trabajo, empezó su actividad a los 11 años" (Urrutia, 2005:6).

Sostenemos que la jubilación entendida como un concepto socio-cultural se puede construir a partir del enfoque del curso de vida (gráfica 1.1, ver página 44) implicando un punto de inflexión en donde las y los jubilados, son trabajadoras/es que ya cristalizaron sus destinos laborales, porque se encuentran en la etapa que corresponde a la finalización de la vida activa, pero son representantes de una cultura laboral que no muere al momento de la jubilación. Dicha etapa, se encuentra permeada por una dimensión socio-cultural, por ello no en todas las sociedades, ni en todas las clases sociales, ni en todos los grupos profesionales u ocupacionales, las y los trabajadores terminan el ciclo vital productivo a la misma edad y en igualdad de condiciones.

Es así como la edad de salida del mercado de trabajo formal varía de acuerdo a la rama productiva o al sector que se trate. No es lo mismo jubilarse en el sector público, que en el sector privado, en el empleo de oficinista, sobrecargo, investigador, trabajador universitario, petrolero, que en el de mecánico, policía, académico, consejero, ministro o Secretario de Estado. Por ejemplo, Gomes (1997:308) señala que “en México, un individuo puede empezar a trabajar legalmente desde los 12 años. En las ramas del comercio (probablemente informal) y del trabajo agropecuario, el rango de entrada a estas actividades se extiende hasta los 55 ó 65 años respectivamente”.

Así pues, la edad de jubilación en ocasiones es “arbitrariamente” establecida⁶¹ y modificada por intereses económicos, políticos y culturales. Llegar

⁶¹ Otro ejemplo lo encontramos cuando “los Consejeros de la Judicatura Federal emitieron el acuerdo 22/2003 para adjudicarse una pensión vitalicia después de cinco años de funciones

a la jubilación implica muchas veces entrar a un proceso de desenlace en la trayectoria profesional porque la o el trabajador debe retirarse de un mercado de trabajo “formal”, para transitar a otras opciones: inactividad, otro mercado de trabajo u otro tipo de actividad.

Finalmente, desde la perspectiva de las y los trabajadores, la jubilación es muy importante porque representa cambios diversos, ya sea físicos y psicológicos o ambos, modificaciones en los estilos de vida de las y los sujetos laborales. Lograr comprender el significado del “ser” jubilada o jubilado para la población mexicana implica conocer muchas aristas del fenómeno. Esto se debe a que la condición de jubilada/o está estrechamente relacionada con su condición de ex trabajadora/or. Por ello para entender lo que significa la vida de jubilación de una sobrecargo o un piloto de aviación es necesario conocer cómo fue su trayectoria laboral, porque esto nos dirá mucho de cómo era su estilo de vida antes de la jubilación, qué aspectos se modificaron después de la jubilación y qué otros se conservan.

3.2 La jubilación desde una perspectiva de género

En el primer capítulo señalamos algunos aspectos de la perspectiva de género. Dicha perspectiva tiene sus orígenes en los movimientos feministas de los

equivalente a 66 por ciento (alrededor de 112 mil pesos mensuales) los dos primeros años después de dejar el cargo, y a 33 por ciento (más de 56 mil pesos mensuales) por el resto de su vida” (Aranda, 2003:18).

Un ejemplo más lo tenemos en “La ley, que entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2019, al inicio del mandato del presidente Andrés Manuel López Obrador, suprime la pensión vitalicia de 205.000 pesos, equivalentes a unos 10.000 dólares, que reciben los expresidentes hasta el momento, así como derechos a seguridad, personal administrativo, seguro de vida y de gastos médicos mayores” (CNN Español, 2018).

años sesenta, aunque de hecho la categoría de género como explicación nos dice Marta Lamas (2000) aparece en 1949 con Simone de Beauvoir (1997) en *El segundo sexo*, con su célebre declaración: “*Una no nace, sino que se convierte en mujer*”.

En el mundo intelectual es hasta la década de los setenta⁶² cuando el concepto de género cobra relevancia. En México y probablemente en América Latina, el proceso de asimilación de su nueva acepción se rezagó y es hasta los ochenta cuando se siente su impacto en el mundo feminista (Lamas, 2000; 65). Así pues, el género es una categoría analítica relativamente nueva (Gomáriz, 1992).

La importancia de retomar al género en primer lugar, como una categoría metodológica nos permite un acercamiento con mayores mediaciones a nuestro objeto de estudio. La categoría de género entendida como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino) (Lamas, 2000; 65).

Así pues, es de principio que abordemos a la oposición entre mujeres y hombres, no como algo dado sino como algo en construcción, incluyendo aspectos de orden cultural en los papeles sexuales, “en él se develan críticamente las relaciones entre género y vida cotidiana y las consecuencias de todas estas opciones

⁶² “La ahora denominada perspectiva de género es producto de un desarrollo conceptual que encuentra sus orígenes, según varias autoras (Lamas, 1996) en la década de los setenta, cuando sobre todo las feministas y las académicas anglosajonas empezaron a diferenciar los factores biológicos de los condicionantes sociales para tratar de analizar la subordinación de la mujer”. (Pacheco y Blanco, 1998:74).

y elecciones vitales y profesionales, realizadas durante la adolescencia y primera edad adulta, tienen sobre las vidas de las personas mayores” (Arbert y Ginn 1996:7).

En síntesis, se entiende a la categoría de género, en tanto que incluye lo femenino y lo masculino y la construcción histórica-social, como elemento conformador de los sujetos a partir de la identificación de valores y prácticas sociales que son propios o ajenos a cada sujeto como ser sexuado y culturalmente determinado que ayuda a profundizar en el análisis de nuestro objeto de estudio.

Así el estudio de las/os trabajadoras/es jubiladas/os desde una perspectiva de género implica mirar más en profundidad y con mayor precisión -como dijera Bachelard- las dimensiones discutidas en el párrafo anterior. Es decir, al individuo a lo largo de su vida, como representante de una cultura laboral que se manifiesta en la vida cotidiana, pero a la vez, las diferencias de género que imprimen un carácter particular al proceso, lo cual implica investigar las modalidades concretas del fenómeno, es decir, “Buscar el fermento específico objetivo, no la fermentación universal” (Bachelard, 1988: 16).

Cabe mencionar que la perspectiva de género no puede abordarse desde los confines de una especialidad. Dicha perspectiva proporciona mayores elementos de análisis, es decir, que es una perspectiva multidimensional del sujeto que nos permite rebasar los límites disciplinarios e integrar varios enfoques analíticos como la psicología, economía, antropología, sociología, demografía, el psicoanálisis, la historia, filosofía, literatura, entre otras, las cuales confluyen para armar el tejido de lo "social". Por otro lado, adoptar una perspectiva de género implica retomar tres ejes analíticos como dijera Pacheco y Blanco (1998:75), la necesidad de “hacer visible lo invisible”; la constatación de que existe una gama de diferencias, en

prácticamente todos los ámbitos, entre mujeres y hombres; el preguntarse ¿Cómo esas diferencias devienen en desigualdades?

En síntesis, ¿cuál es la importancia de estudiar a la jubilación desde una perspectiva de género? Abordar a la jubilación desde la perspectiva de género es un tema relativamente nuevo, representa otro nivel de concreción en el estudio sobre las/os trabajadoras/es jubiladas/os. Como se puede constatar en diferentes estudios (Agulló y Garrido 2002), el proceso de jubilación no es idéntico para trabajadores de uno y otro sexo, esta salida del mercado laboral, adquiere características diferenciadas de acuerdo a si son mujeres u hombres. En este sentido, se busca hacer visible lo invisible, es decir abordar el problema de la insuficiente visibilidad de la situación diferencial entre las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados. Establecer las diferencias entre mujeres y hombres al interior de la ocupación de sobrecargos y pilotos de aviación jubiladas y señalar en qué medida dichas diferencias se han convertido en desigualdades. Así establecer la relación entre jubilación y género significará, relacionar la jubilación con la cultura, la historia personal, social, económica y política de los individuos analizados.

3.3 La jubilación en sobrecargos y pilotos de aviación

Como ya se mencionó en la introducción, una pregunta central de esta tesis es ¿de qué manera se modifica el modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación, después de la jubilación?, ¿cómo interviene la condición de género en su vida cotidiana? En este tercer capítulo empezaremos a dar algunas respuestas a través de citar breves fragmentos de las entrevistas realizadas en esta investigación.

Si tomamos algunas características generales de las entrevistadas y entrevistados, que fueron doce, seis sobrecargos y seis pilotos de aviación donde podemos ubicar a cinco sobrecargos mujeres y un varón y cinco pilotos varones y una pilota. Además, se incluyen sus años de nacimiento, la edad que tenían en el año de la entrevista (2003) y el lugar de origen de las y los entrevistados como eran el Distrito Federal, Puebla, Jalisco y Veracruz.

Asimismo, señalamos en el capítulo anterior, que la jubilación y la vejez no son sinónimos porque no todos los jubilados son viejos⁶³, ni todos los viejos son jubilados, aunque podemos decir que son conceptos que se pueden relacionar porque en determinado momento un jubilado puede formar parte del grupo de los ancianos.

Así tenemos el caso, en 1997, muchos trabajadores en activo afiliados al ISSSTE se estaban jubilando a la edad de 48 años, no obstante, la edad promedio de los pensionados era de 62 años (González, 1997:9).

En el grupo de los jubilados “jóvenes” generalmente no existe una correspondencia entre su edad formal y su edad de jubilación, porque los

⁶³ En Argentina "... el Parlamento aprobaría una modificación a la ley de jubilaciones para establecer un régimen diferencial para los médicos y técnicos radiólogos dependientes del Estado provincial. La reforma, que ya contaría con el respaldo necesario para su sanción, determina que el personal de radiología que certifique contar con 20 años de servicio en atención directa a pacientes podrá acceder a la jubilación ordinaria sin límite de edad, siempre y cuando tenga, como mínimo, 10 años de aportes al sistema previsional de la Provincia" (s/a, 2006).

"La ley de jubilaciones contempla en sus artículos 38 y 39 que "los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas, insalubres o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, declaradas tales por la autoridad competente conforme la legislación vigente, se computarán a razón de cuatro (4) años por cada tres (3) de servicios efectivos" (s/a, 2006).

trabajadores cuando se jubilan se sienten viejos y con pocas posibilidades de volver a empezar en otro trabajo, aunque cronológicamente no tengan la edad oficial para ser considerados como tales.

Al respecto, Mishara señala que: “La edad social designa los papeles que se han de desempeñar en la sociedad, estos papeles pueden estar en conflicto con la edad cronológica; el conflicto entre las edades social, psicológica y cronológica constituyen una forma de disonancia. En nuestra sociedad las edades de 60 a 65 años, marcan el ingreso a la vejez porque coinciden frecuentemente con el momento de jubilación; en parte el ingreso a la vejez está establecido por decreto” (Mishara, 1989:27). Aunque también debemos señalar que hay una concepción extrainstitucional de la vejez en función de la edad promedio de vida en una sociedad.

En particular sobre nuestro objeto de estudio podemos señalar que las sobrecargos mujeres entrevistadas en general son jubiladas jóvenes (entre los cuarenta y cincuenta años), la jubilación la obtuvieron a los 23 años de servicios, es decir mucho tiempo antes de cumplir 60 años. Por otro lado, debido a que las sobrecargos se jubilaron jóvenes, la mayoría manifiesta que no quería jubilarse.

Tuve que jubilarme porque está en el Contrato Colectivo de Trabajo, a la empresa tampoco le convienen tantas jubiladas y la verdad tan jóvenes como para seguir trabajando, porque en otro trabajo que empiece ahorita, ya no tengo edad para eso, ya es más difícil, sobre todo con la situación económica del país, si fuera como en Estados Unidos. En Estados Unidos ahorita yo podría entrar de sobrecargo en cualquier línea aérea si yo tuviera los papeles de residencia (Sobrecargo, mujer, 42 años).

Como parte de su cultura laboral, como antecedente, tenemos que las sobrecargos y los pilotos de aviación, dentro de sus representaciones sociales⁶⁴, conciben su labor como un trabajo no “terricola”, como fuera de lo común, como un trabajo que les permitió cultivarse, hablar varios idiomas, algunos pintaban, tocaban algún instrumento musical, leían, asistían a museos, escuchaban música clásica, les gustaba la cocina internacional. Un trabajo como éste, les permitió a ambos gremios consolidar toda una red de sociabilidad, que tejieron en cada viaje, en cada lugar que visitaron, con cada persona con la que charlaron y además como buenos conversadores. Como lo podemos constatar en algunos de sus testimonios:

Se vive en un mundo de glamour, los hoteles, los viajes, lo que uno conoce, es un ambiente bonito. Claro, se trabaja mucho, se están muchas horas en los aviones y todo, pero es un ambiente agradable, se obtienen muchas satisfacciones económicas (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Se da uno vida de rico sin serlo porque llega uno a los mejores hoteles, a los mejores restaurantes, con buenos gastos, se va uno con la tripulación a divertirse (Piloto de aviación, varón, 76 años).

⁶⁴ La teoría de las Representaciones Sociales (RS) es creada por la psicología social y posteriormente es retomada por la sociología. Actualmente existen diversos modelos teóricos y metodológicos para su estudio (véase De Rosa, 2001a y b; Rodríguez, 2003 y 2009). La teoría de las RS en sus orígenes fue formulada por Moscovici y se le consideraba como el estudio del pensamiento de sentido común. La teoría de las RS estudia las estructuras cognitivas de los grupos sociales en términos de las actitudes, creencias, esquemas, ideas, imágenes, informaciones, metáforas, opiniones, pensamientos, valores. Por ejemplo, los grupos profesionales comparten acervos comunes sobre teorías concernientes a su campo y a la socialización profesional, elementos fundamentales de la integración o identidad de un grupo social o comunidad cultural. Annamaria de Rosa (2001a y b) es una figura relevante en este campo de estudio.

Aprende uno mucho con la aviación, que vamos al museo, que vamos al mercado. Volé a Europa durante 25 años, me la pasaba visitando todos los museos de París, ¿qué hay en este pueblo?, pues vamos a verlo para poder hablar del pueblo (Piloto de aviación, varón, 75 años).

En cada vuelo decía, por ejemplo, he llegado a París ¿qué hay que ver? La torre Eiffel, la primera vez y luego ya fui profundizando más, entonces tiene uno la oportunidad de hacerse más culto, hay gente que llega nada más a las cantinas por supuesto y a comer bien, el chiste es agarrar de todo. Este hotel, aquí es caro, acá te pueden robar, acá no (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Volar es la pasión y después es el conocimiento, ahí está la Mona Lisa en Louvre, yo estuve ahí 3, 4 veces al año, mi esposa, mis hijos también fueron (Piloto de aviación, varón, 73 años).

Guiso sólo especialidades: paella, cocido irlandés, estofado escocés, que aprendí en esos vuelos (Piloto de aviación, varón, 71 años).

En lo que respecta a su vida cotidiana podemos decir que estaba organizada en función de los viajes, hoteles, restaurantes, reuniones, etc. Por ejemplo, el horario de los alimentos era muy irregular, cuando trabajaban nuestras/os entrevistadas/os los horarios de desayuno, comida y cena eran muy irregulares. Algunas sobrecargos y pilotos cuidaban su alimentación cuando trabajaban porque la comida que les ocasionaban gases les provocaban muchos problemas durante los vuelos. Cuando las sobrecargos y los pilotos de aviación trabajaban, sus horarios de sueño y de descanso también eran muy irregulares. En los vuelos nocturnos, que dentro del gremio los conocen como “tecolotes”, casi no dormían.

El piloto a veces desayuna muy temprano y come muy tarde, a la mayoría no nos gusta comer en el avión, entonces vamos a comer al lugar que llegamos y a veces estábamos comiendo a las seis o a las siete de la noche, la mayoría de los pilotos hacíamos casi siempre dos comidas (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Al principio cuando entra uno a la compañía come uno en el avión⁶⁵, pero después ya no, es una comida que no le gusta a uno, claro cuando pasa uno mucho tiempo ahí arriba tiene uno que comer, pero no nos gusta, preferimos ir al restaurante (Piloto de aviación, varón, 73 años).

La comida que da gases es horrible allá arriba, por eso la alimentación debe contener proteínas, pocos vegetales y frutas, por ejemplo el camote o la papa no deben de consumirse porque provoca gases (Piloto de aviación, varón, 71 años).

Cuando trabajaba en la aviación lo mismo me levantaba a las 4, 5 ó 6 de la mañana para estar a las cinco en el aeropuerto y salir a las seis o a veces a un vuelo de las diez de la mañana o a veces un vuelo de la noche que eran los tecolotes que salía uno en la noche de vuelo y llegaba uno temprano (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Un día dormía en San Juan, otro día dormía en Los Ángeles, otro día en Chicago, en San Antonio, en Dallas, en Denver, en Miami, o en la República Mexicana (Piloto de aviación, varón, 74 años).

Pasando a otra cosa, de acuerdo con los resultados de las entrevistas observamos que existe una significación y percepción diferente de la jubilación y de sí mismos, por parte de las/os ex-sobrecargos y las/os ex-pilotos de aviación, mostrando que la diversidad adquiere características diferenciadas por sexo y edad.

Por una parte, la percepción de la jubilación se vive de diferente forma de acuerdo al momento de la jubilación, debido a que no es lo mismo estar a punto de jubilarse, en pleno proceso, un año después de la jubilación o bien cuando ya han

⁶⁵ A la comida que consumen o consumían en el avión le llaman de comisariato.

transcurrido 35 años de haberse jubilado. Es así como la temporalidad, la edad del jubilado y el sexo sitúa a los ex-trabajadores en diferentes facetas.

¿Cuál es la percepción que sobre la jubilación tenían las sobrecargos y los pilotos de aviación antes de que se jubilaran? Observamos que la jubilación se empieza a vivir con cierto pesar, antes de que suceda, es así como tenemos los siguientes testimonios:

Conforme se acercaba la fecha de mi jubilación, como un año y medio antes lloraba mucho (Sobrecargo de aviación, mujer, 42 años).

Cuando se acercaba mi jubilación, yo decía, chín ya me voy a jubilar, ya me falta un mes y ¿qué voy a hacer?, pues no sé, pero ya me voy a jubilar ... y llegó mi jubilación y me dije ¿y ahora que voy a hacer?, no sé, ya se acabó mi vida, ya me cortaron las alas, ya no sé qué voy a hacer, estoy a la mitad de mi vida, y en esos momentos en lo que menos piensas es en el futuro, yo no quería nada, yo quería seguir volando, yo quería estar allí con mis amigas (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

Antes de que llegara la jubilación las/os entrevistadas/os pensaban y hacían planes sobre lo que sucedería cuando llegara el momento. ¿Quién se prepara para su jubilación y quién no lo hace?

Todos alegan que cuando dejan de volar, como vuelan mucho, es muy duro, pero no fue duro para mí porque me fui programando, desde hacía dos años que había pensado dejar de volar, me programé. Yo no sentí el cambio, es más ahorita me invitan a volar y como que no quiero engancharme otra vez (Piloto de aviación, mujer, 79 años).

Una constante que se apreció fue que no existe una real preparación económica, mental, ni física del jubilado/a para su nueva vida lo que provoca un

desajuste principalmente en el individuo y la familia ya que ambos deben vivir un proceso de readaptación, tanto para las sobrecargas como para los pilotos de aviación.

Nadie la prepara a una para la jubilación. Para algunas compañeras fue fácil porque ya estaban hartas de su trabajo, a otras no les gustaba su trabajo, o porque tenían un negocio que atender, o porque tenían problemas familiares y ya querían jubilarse. Pero a mí, sí me costó mucho trabajo, porque durante los tres primeros meses dices... hay que rico estoy de descanso, muy a gusto... pero, luego te cae el veinte de que ya no vas a volver a trabajar, entonces te viene una depresión tremenda y te sientes aislada, te sientes triste, te sientes que no estás estable, que no sabes lo que quieres, si volver a trabajar, o seguir así o qué demonios hacer, no sabes..., no sabes y la vida de los "terrícolas" es rutinaria, estable, espantosa..., es espantosa, porque diario haces lo mismo, vayas a trabajar o no trabajes, siempre haces lo mismo y allá no, allá en el aire, que si te levantas tarde, que si te acuestas tarde. De lo que yo reniego actualmente, todos los días, es que antes desayunaba viendo el mar y ahora viendo la cocina, me iba a la pernocta padrísimo, porque ahora Mexicana lo que acostumbra es ya no quedarse en Estados Unidos, sino quedarse en playas, bueno en vuelos nacionales, pero por lo regular siempre eran playas ¿no? de donde sale el turismo, entonces tu terraza viendo al mar, si querías en el *lobby*, estabas ahí, que si querías bajarte también ahí estabas viendo el mar, yo eso lo añoro mucho, el mar, o que te atiendan ¿no? y en los hoteles pues igual, te ibas y comías o pedías un *service* y veías tu televisión o te ponías a leer o descansabas, muy padre porque siempre era maravilloso, porque siempre nos quedábamos en hoteles de cinco estrellas o más y te llevaban tu carrito, tu flor, tus buenas noches, tu esto, tus cincuenta saleros, cincuenta cosas, un *service*, entonces todo eso, ahora ya nadie me da nada, ahora tengo que desayunar frente a mi cocina, dices ¡qué horrible! (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

A mí me decían mucho que si ya me estaba preparando para jubilarme y les decía yo, bueno y ¿de qué manera me preparo?, no hay manera de prepararse (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Me estuve preparando mentalmente, muchas veces, no se crea sí lloré..., si lloré, para que le digo que no, sí lloré..., allá en mi almohada lloraba y lloraba, para que mi mamá no me viera (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

Para mí fue muy difícil, traumático, me sentí mal, aunque ya sabía que al cumplir sesenta años no había de otra porque los pilotos se deben retirar en México al cumplir los sesenta años, entonces me fui preparando, sabía que poco a poco se llegaba la fecha, y me fui con muchas nostalgias, sufrí, lloré porque ya no volaba..., sí, el cambio fue muy duro (Piloto de aviación, varón, 73 años).

Yo creo que en cualquier trabajo, es importante que te preparen para jubilarte, más si llevas años de trabajo, ¿no?, no sé cuántos años, no te puedo decir, cinco, diez, quince, veinte, pero si toda tu vida has estado en un trabajo, y de repente te tienes que jubilar porque ya terminó, además no es lo mismo renunciar a que te corran o a jubilarte, pero, yo creo que si tienes que tener una preparación tanto intelectual, moral, hacerte sentir que todavía vas a servir para algo. Después de que me jubilé sentí que ya no servía para nada, sentía que ya se había acabado mi vida, que se había acabado mi meta, que más sigue en la otra página, no sé, pero ya como que le pones fin, novela, fin, y dices ahora voy a abrir otro libro que voy a empezar, que flojera y además la edad, no en cualquier lado te reciben. Buscas trabajo y ya vas a encontrarlo..., tampoco, por la misma edad, hay mucha competencia, muchas cosas, pero sobre todo tu autoestima..., tu autoestima que está por los suelos (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

Por otra parte, las condiciones de la jubilación de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo no son las mismas para trabajadores de uno y otro sexo. En las sobrecargos entrevistadas la jubilación era a los 23 años de servicio si eran mujeres y a los 28 si eran hombres, es decir existía una diferencia de cinco años.

En México, hay muy poquitas mujeres pilotas de aviación jubiladas⁶⁶, porque las compañías comerciales durante mucho tiempo se opusieron y no permitieron la entrada de mujeres a esta ocupación.

⁶⁶ En 98 años de historia de la aviación mexicana, tenemos a 16 mujeres: Emma Catalina Encinas (1932), Irma Walker Limón (1942), Elisa Lemacher (1945), Consuelo Padua (1945), Josefina Villaseñor (1945), Berta Serón de García (1969), Noemí Mondragón (1971), Elena Folch (1972), Elizabeth Abadje (1972), Alejandra Solano (1982), Sandra Villafán (1992), Martha Vera

Por ser mujer, nunca me dejaron entrar a la aviación comercial, en varios lugares le hice la lucha, en Aeroméxico, en Mexicana de Aviación, en Petróleos Mexicanos, en el Banco de México, en Verificaciones, ahora ya hay pilotos mujeres, pero en ese tiempo. Esto fue en 1964, 1965, 1966 todavía seguí haciéndole la lucha en 1967, 1968, quién sabe cuántos años más para que me dejaran entrar y nunca me dejaron entrar (Pilota de aviación, mujer, 79 años).

El ciclo vital productivo de los pilotos de aviación entrevistados era de 30 años y la edad de la jubilación para los pilotos comerciales era a los 60 años.

En mis tiempos, no sé hoy en día, porque ya tengo 13 años fuera de la empresa, el retiro era a los 60 años, obligatorio, ni un día más, es más un día menos. Al cumplir 60 años ya no tiene uno que estar laborando, hubo que partir de una base, se partió de los 60 años, entonces como los seguros cubren la época en que se trabaja, si el piloto tenía 60 años, ya estaba fuera del seguro y si por desgracia, por equis causa fallecía quedaba desprotegido, por eso 59 años con 359 días (Piloto de aviación, varón, 76 años).

El proceso de jubilación no es idéntico en las sobrecargos y en los pilotos de aviación, esta salida del mercado de trabajo, adquiere características diferenciadas de acuerdo al sexo. A la mayoría de pilotos de aviación y sobrecargos, no les gusta jubilarse, pero las compañías comerciales jubilan automáticamente a los pilotos de aviación al cumplir los sesenta años y a los 28 años de servicio a las/os sobrecargos. Aunque los pilotos de aviación aclaran que la mayoría prefirió retirarse de la ocupación, más que jubilarse porque desde su perspectiva era más rentable el retiro, no así para las/os sobrecargos.

(1992), Ivonne Barnard Ruíz (1971), Adriana Capetillo (1994), Marta Aurora Ramos Carrasco (1994) Elizabeth Abadie (1999), María del Pilar Ysasi (1999), Elsa Karmina Cortés (1999) han figurado como pilotas (Lopez, 2008). La primera pilota privada fue Emma Catalina Encinas y Concepción Ivonne Barnard Ruíz fue la primera pilota comercial (Elizalde, 2008).

Estaba consciente de que a los sesenta años tenía que jubilarme de la compañía de aviación. Bueno, no era precisamente de jubilarme sino más bien retirarme porque la compañía no jubilaba sino más bien el sindicato; en ese tiempo le decían a uno que si quería seguir ganando un sueldo que esos que obtienen los jubilados o le daban a uno cierta cantidad de dinero que daba la compañía. La mayoría pedíamos que nos dieran el dinero porque ese dinero servía para toda la vida, es decir si uno lo administraba bien estaba produciendo y lo podía uno dejar a sus familiares cuando uno muriera, en cambio sí le daban a uno un sueldo era menor el sueldo y aparte se lo garantizaban diez años o todo el tiempo que viviera uno (Piloto de aviación, varón, 76 años).

El monto de mi jubilación como es mi caso fue de \$1,300.00 mensuales y el monto del retiro -en aquel tiempo-, a mí me dieron trescientos mil pesos y los guardé en la caja de ahorro de los jubilados, de donde nos producía réditos (Piloto de aviación, varón, 76 años).

A mí me liquidaron de Mexicana de Aviación, pero no jubilado, las compañías de aviación no tienen, no sé a la fecha, porque tengo 13 años y medio fuera, pero nos liquidan a los 60 años de edad, nos daban una cantidad de dinero, determinada según la antigüedad, yo estuve ahí 38 años y medio, pero no hay jubilación, la jubilación es la del Seguro Social, si es que se le puede llamar jubilación (Piloto de aviación, varón, 76 años).

A nosotros nos jubilan, en aquel entonces era por contrato, ahora no sé cómo estén las cosas, pero en mi tiempo llegada la antigüedad a los 28 años había que optar por la jubilación, no había de otra, o la jubilación o el retiro, cualquiera de las dos. Lo retiran a uno con las prestaciones de ley o acepta uno la jubilación, lo que sucede es que yo volé 28 años en Mexicana (Sobrecargo de aviación, varón, 75 años).

¿Qué significa para las sobrecargos y pilotos de aviación terminar la vida útil dentro del mercado de trabajo? Para muchos de ellos el momento de la jubilación significó vivir en la ambigüedad, pero fue más trágico para los varones, porque se sintieron tristes, arrepentidos, desesperados, al ingresar a la “inutilidad” y por tanto al aniquilamiento profesional y personal, en la medida en que este nuevo estado conlleva una forma diferente de vida, que requiere de grandes periodos de

asimilación, sobre todo si se encuentran en la senectud. Podemos apreciar cómo un grupo de extrabajadores se encuentra en una etapa de confusión, depresión y desorden. La variación no sólo era de tiempo sino también de lugar.

Mi vida cambió completamente, yo creo que de todos los pilotos cambia totalmente, inclusive hay muchos que se enferman y otros se mueren más rápido (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Después de que me jubilé me enfermé ... duré como seis meses enferma, me dio anemia, me empecé a ir para abajo, para abajo, para abajo, entonces todo mundo decía que era depresión (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

Cuando llegó la jubilación, me paralicé, vi un precipicio y me caí..., primero fueron 3 días de fiesta, luego no tenía nada que hacer..., nada que hacer..., 3 días de fiesta, después del cuete de 3 días, me levantaba en la mañana, me tomaba mi cervecita, me comía mis enchiladas y volvía a agarrar el cuete, al cuarto día dije, si no hago algo me voy a morir... (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Hay muchos pilotos que cuando se jubilan hasta lloran, se mueren del sentimiento de no volar, pero eso es malo, les entra mucha depresión, ahorita precisamente me estaban contando el caso de un compañero que está muy deprimido (Pilota de aviación, mujer, 79 años).

Después de que me jubilé yo extrañaba mucho mi trabajo, extrañaba mucho los aviones, los veía pasar en el aire y me quedaba triste, pensando en todo el tiempo que había pasado en ellos, sí fue duro y aún todavía me acuerdo de eso y a veces me da melancolía ver pasar los aviones, es que los recuerdos están muy arraigados en mi vida, de hecho los mejores años de mi vida, los pasé en la aviación. Mi juventud, mis experiencias, mis ilusiones se quedaron allí (Sobrecargo de aviación, varón, 75 años).

Mi vida cambió muchísimo, me costó muchísimo trabajo, no sabes ¡eh!, porque yo adoraba mi trabajo, la verdad es que como te dicen muchas, nos jubilamos muy jóvenes, te quitan tus alitas a la mitad de tu vida, porque igual no sabes hacer nada (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

Ya que me jubilé como que perdí la brújula, al principio no sabía ni qué, ni hacía dónde, ni cómo, ni nada y con mis hijos no eran tan chicos como el de otras compañeras pues me puse a ponerlos en orden, a que se acostumbraran a mí, y a convivir los tres. Sí, ha sido una época de grandes retos (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

Después de mi jubilación, para poner mi cabeza en orden, me fui con mi hermano a pescar, regresé con mi mujer, agarré un carro, empacamos ropa para ocho días y nos fuimos a vagar por toda la república, tardamos alrededor de 20 días, nos aburrimos y regresamos a la ciudad de México (Piloto de aviación, varón, 75 años).

En parte, este trabajo busca discutir el hecho de que para las mujeres la jubilación puede significar liberación, descanso, gozo, satisfacción porque finalmente son dueñas de su tiempo, lo que no significa que no exista añoranza y tragedia. Lo cual probablemente tiene que ver con los roles de género, la teoría de la conciliación y la relación familia-trabajo-edad, porque a lo largo de la vida activa asalariada, para las mujeres significó una contradicción permanente el tiempo dedicado al trabajo y a la familia, que aparentemente queda resuelto con la jubilación. Aunque para otros, por su relación familiar y por otros mecanismos de realización culturales o laborales no implica tragedia. Por su situación económica y socio-cultural, por su papel al interior de la familia y su reconocimiento social la misma situación del trabajador jubilado, difiere de acuerdo al sexo.

Soy una persona muy feliz, vivo tranquila, mi familia ha sido una familia muy unida, muy bonita, somos mi hermana y yo, somos muy, muy unidas, mis papás fueron muy unidos, duraron cincuenta y tantos años de casados, entonces mi vida es bonita y ahora estoy cuidando unos niños que son hijos de un matrimonio de pilotos, ella es piloto y él también y entonces somos muy amigos y al salirme de Mexicana duré un año sin hacer nada, o sea viajando, y de comida en comida y múltiples compromisos y de todo, de reventón, verdad. Y luego al año, una vez fui a casa de ellos y acababa de nacer su bebé y me

dijeron que qué pensaba hacer y les dije que no sabía, si irme a Estados Unidos un tiempo, o aquí, a ver ... qué onda y me dijeron –por qué no nos cuidas a nuestro bebé y te pagamos y entonces estoy muy, muy, muy contenta porque el trato no es de empleada a patrón, sino es de amiga, yo ya me siento la abuela de la niña, la adoro (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

Podemos concluir que la jubilación es un punto de inflexión central en la vida de cualquier persona, pero a través de la perspectiva del género hemos observado las diferencias de su impacto en mujeres y hombres.

Por lo que observamos en las entrevistas, se puede decir que el proceso de la jubilación es un proceso de mayor impacto y complicación en los pilotos de aviación que en los/as sobrecargos, esto se debe tal vez a que a las mujeres después del trabajo asalariado, les queda el trabajo doméstico (lo que se desarrollará en los siguientes capítulos), a diferencia de los hombres en donde la jubilación les exige más cambios, pero para la mayoría significó un cambio radical en el sentido y modo de sus vidas.

A partir de lo antes señalado podemos cerrar el capítulo con una línea de investigación en forma de pregunta ¿cuáles son las condiciones de trabajo actuales de los pilotos y sobrecargos de aviación en México y cómo será su jubilación?

En el siguiente capítulo realizaremos el ejercicio de entrelazar el curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os con el momento histórico que les tocó vivir.

CAPÍTULO IV
CONTEXTO HISTÓRICO Y
ENTRELAZAMIENTO DE TRAYECTORIAS VITALES

A continuación, realizaremos el ejercicio de analizar las formas de entrelazamiento de las trayectorias vitales manifiestas en el curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os. Dos de los principios que tocaremos son el de “*desarrollo a lo largo del tiempo*” y el “*tiempo y lugar*”. El primer principio se refiere a la necesidad de tener una perspectiva de largo plazo en la investigación es decir, estudiar las vidas a lo largo de periodos de tiempo y el segundo ubica la importancia de tomar en cuenta el contexto histórico, en palabras de Blanco y Pacheco “se considera que el curso de vida de los individuos está ‘*incrustado*’ (‘*embedded*’) y es moldeado por los tiempos históricos y los lugares que le toca experimentar a cada persona” (Blanco y Pacheco, 2003:3 y Blanco, 2011).

Así pues, la perspectiva de curso de vida plantea, como ya lo mencionamos en el primer capítulo, la importancia de articular el tiempo individual y el tiempo histórico (Tuirán, 1995), porque es en este proceso de contextualización espacio-temporal lo que permite comprender las diferentes trayectorias en el contexto histórico.

Antes de entrar al tema del entrelazamiento se hará una revisión sobre los momentos históricos por los que transitaron las tres generaciones de las/os entrevistadas/os. Una de las preguntas que se tratan de contestar en este capítulo es ¿cómo era el trabajo de las sobrecargos y pilotos de aviación antes de jubilarse?

4.1 Contexto histórico de tres generaciones.

La periodización que a continuación presentamos se corresponde con las tres cohortes analizadas en esta investigación. Cuando hablamos de cohortes nos referimos a un grupo de personas que comparten simultáneamente una experiencia demográfica, en este caso el periodo de nacimiento que los sitúa en un contexto histórico específico.

Desde otra perspectiva, Donati (1999) plantea que la noción de generación se define dentro de las oposiciones con otros y dentro de parámetros temporales en el devenir histórico. En sentido sociológico se entiende como el conjunto de aquellas/os que comparten una posición respecto a las relaciones de descendencia o ascendencia, es decir, de acuerdo con la sucesión biológica y cultural, y que son relaciones socialmente mediadas.

La noción de generación es esencial porque lo que es verdad para una generación puede no serlo para otra, es así como Godard señala que “hay que saber qué es lo que es posible hacer y qué no es posible hacer en cada periodo. Esto define el conjunto de experiencias generacionales frente a la forma de concebir su vida” (Godard, 1996: 33).

De las/os doce entrevistadas/os: sobrecargos y pilotos de aviación podemos ubicar a tres generaciones; un sobrecargo y los pilotos que nacieron en los años veinte (1924, 1927, 1928), los pilotos que nacieron en los treinta (1930, 1933) y finalmente, las sobrecargos que nacieron en los años cincuenta (1951, 1952, 1953, 1958). Además, nacieron en contextos urbanos distintos como son el Distrito Federal, Puebla, Jalisco y Veracruz (cuadro 4.1).

Cuadro 4.1

<i>GENERACIONES DE SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN</i>					
<i>Sobrecargos</i>					
	Nombre			Año de las entrevistas	
	Sobrecargos	Sexo	Año de nacimiento	Edad (2003)	Origen
1	OPBZ	Femenino	1958	45	D.F.
2	MAFV	Femenino	1951	52	D.F.
3	SG	Femenino	1952	51	Jalisco
4	AU	Femenino	1953	52	D.F.
5	MEV	Femenino	1951	51	D.F.
6	MALM	Masculino	1928	75	D.F.
<i>Pilotos de aviación</i>					
1	Capitán ACR	Masculino	1927	76	D.F.
2	Capitán AIFM	Masculino	1928	75	Guadalajara
3	Capitán RFO	Masculino	1930	73	D.F.
4	Capitán JCLH	Masculino	1933	70	Veracruz
5	Capitán JSC	Masculino	1927	76	Puebla
6	Pilota BZG	Femenino	1924	79	DF

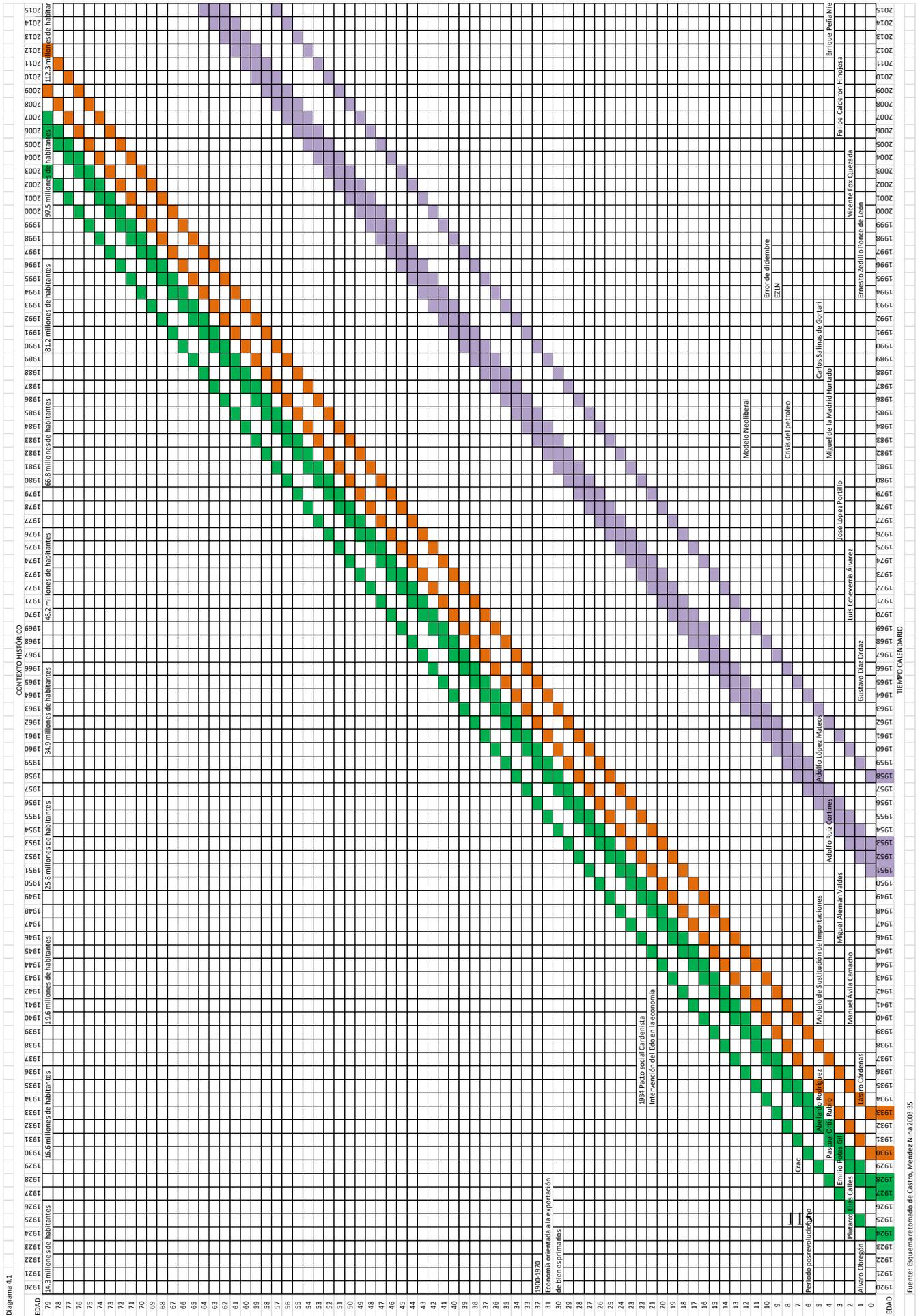
Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

4.1.1 Periodo de reconstrucción

Iniciaremos con la década de los años veinte debido a que en este periodo ubicamos a nuestras/os entrevistadas/os de la primera cohorte, es decir a los que nacieron entre 1924 y 1928 (cuadro 4.1). A lo largo de esta década (diagrama 4.1), México vivió una etapa de reconstrucción política y económica. En México, se le dio prioridad a la educación, la política laboral del régimen fue de control obrero por medio de la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana)⁶⁷ y su principal líder Luis N. Morones buscó desde su fundación la unificación de los obreros de todo el país.

⁶⁷ La CROM se funda en 1918 y se elige a Luis Napoleón Morones como su secretario general.

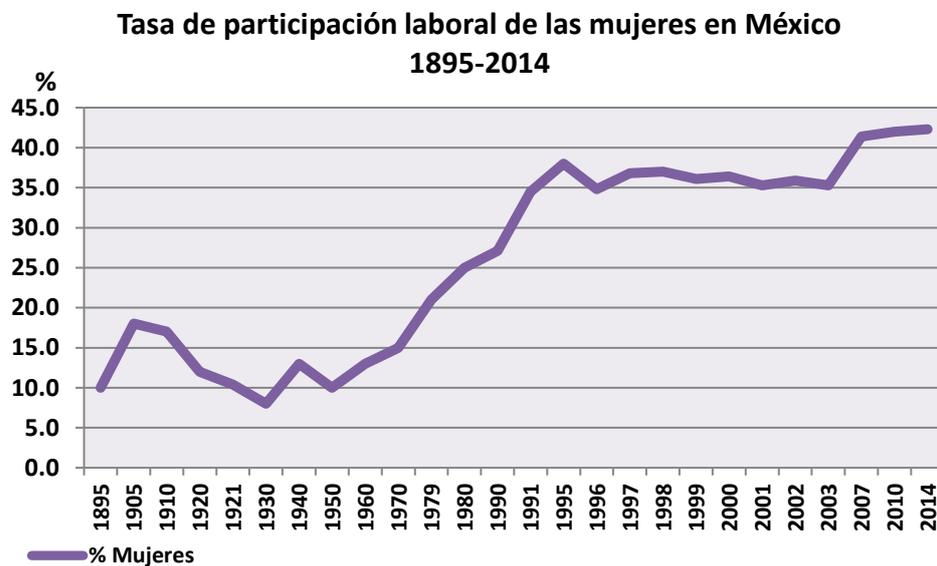
Contexto histórico y entrelazamiento de trayectorias vitales



Fuente: Equemaretomado de Castro, Méndez Nina 2003: 35

Un aspecto específico en términos de la tasa de participación laboral de las mujeres en 1921 es que fue del 10.4 por ciento después de que a principios de siglo XX era de alrededor de 18 por ciento (gráfica 4.1) este descenso probablemente tiene que ver principalmente con las consecuencias de la Revolución Mexicana.

Gráfica 4.1



Fuente: Rendón y Maldonado, Víctor (1987) y Rendón (2003).

El 12 de julio de 1921 se fundó, la Compañía Mexicana de Transportación Aérea (CMTA), mejor conocida como “Mexicana de Aviación”, la cual se convertiría en la tercera aerolínea más antigua del mundo después de KLM y Avianca. Tres años después (1924) Aeroméxico (AMSA) fue formada por Antonio Díaz Lombardo con capital privado de origen nacional.

4.1.2 Entre los años treinta y cuarenta

En los años treinta ubicamos a la segunda generación considerada, es decir, a los que nacieron entre 1930 y 1933, (cuadro 4.1). Por otro lado, la primera generación, que en su mayoría son pilotos sólo hay un sobrecargo. Durante estos años vivieron su infancia y adolescencia y algunos iniciaron su trayectoria laboral.

Los primeros años de la década de los treinta de recesión económica. De 1934 a 1940 transcurrió el régimen cardenista, durante este periodo se implementó una política económica de protección a la industria nacional, se nacionalizó el petróleo, los ferrocarriles, se puso en marcha la reforma agraria y el reparto agrario ejidal, la expansión de las escuelas de educación básica en zonas rurales. En este periodo se dieron los inicios de la recuperación económica con la ampliación del mercado interno, se incrementaron los salarios, se fortaleció la organización obrera y campesina, se obtuvo el derecho de huelga, se puso en marcha la educación “socialista” y se fortaleció al Estado benefactor (Gilly, 1986).

En 1931 se aprueba la Ley Federal del Trabajo y la política laboral del régimen durante los años treinta fue de apoyo a Lázaro Cárdenas por medio de la CTM (Confederación de Trabajadores Mexicanos)⁶⁸ que se convirtió en la central más importante del movimiento obrero organizado.

⁶⁸ En 1933 Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez organizan la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, antecedente de la CTM, la cual se fundó en 1936.

Sobre la inserción de las mujeres en los mercados de trabajo resalta el hecho de que en 1930 se observó la tasa de participación femenina más baja del siglo, con un 6.5 por ciento, (gráfica 4.1). Cabe mencionar que la participación masculina en los mercados de trabajo ha sido tradicionalmente alta en edades centrales y sólo ha mostrado cambios sustanciales a lo largo del tiempo en las edades extremas, entre los jóvenes por aumentar su permanencia en el sistema escolar y entre los viejos por la contracción de la agricultura campesina y la manufactura de tipo artesanal. Por otro lado, en los años treinta en México y en el mundo era una excepción que las mujeres obtuvieran estudios superiores. En este contexto ubicamos la inserción femenina de sobrecargos de la segunda generación.

A partir de los años cuarenta se implementó otro modelo de desarrollo económico, mejor conocido por la CEPAL como *Modelo por Sustitución de Importaciones (MSI)*, se expandió el sector manufacturero orientado al mercado interno; se amplió la intervención del Estado y se incrementaron los subsidios en la industria, comunicaciones, transportes, energía eléctrica, petróleo, acero. Uno de los sectores que cobró mayor importancia fue el sector servicios y el comercio convirtiéndose en una fuente de empleo con amplias posibilidades de crecimiento (Castro, 2003).

En cuanto a los cambios sociales resalta el hecho de que a partir de 1940 se presentó un proceso de modernización industrial, creciente movilidad social. Bajo este contexto a partir de los años cuarenta las mujeres aumentaron su participación en el mercado de trabajo de 13 por ciento en 1940 a 21 por ciento en 1979 (gráfica 4.1), recordemos que la participación masculina siempre ha sido más alta que la femenina, expresión de los roles socialmente asignados a los varones.

En 1941, Aeroméxico (AMSA) amplió su radio de acción y extendió sus actividades, pero también tuvo problemas con sus equipos, con la rentabilidad de sus rutas y con la heterogeneidad⁶⁹ de su planta laboral.

En la década de los cuarenta, algunos de los que nacieron en los años veinte iniciaron su trayectoria laboral (1943, 1947, 1949) y otros más viejos, la continuaron (diagrama 4.1). Por otro lado, aquellos pilotos que nacieron en la década de los treinta durante estos años vivieron su infancia y su adolescencia y algunos iniciaron su trayectoria laboral (1948).

4.1.3 Periodo de consolidación del Estado Benefactor

Durante los años cincuenta ubicamos a la tercera generación, es decir a las sobrecargos que nacieron entre 1951 y 1958 (cuadro 4.1). A lo largo de este decenio, tanto la primera como la segunda generación continúan su vida productiva.

A partir de los años cincuenta se empezó a consolidar el modelo de desarrollo del Estado Benefactor que consiste en la conformación de un estado fuerte, económica y políticamente. Durante el periodo 1950-1980 México experimentó tasas de crecimiento del PIB (cuadro 4.2) de aproximadamente el 6 por ciento anual. Se dio un rápido crecimiento demográfico, se intensificó el

⁶⁹ La heterogeneidad de la planta laboral incluye no solo a las sobrecargos y pilotos de aviación, también incluye al personal de tierra, como puede ser personal de equipaje, de carga, de operaciones, de rampa, de billetes, catering, mecánicos, cargadores de combustible, limpiadores de cabina, personal de embarque, entre otros

proceso de urbanización, se aceleró el proceso de proletarización porque aumentó el empleo industrial (Guillén, 1997).

Cuadro 4.2

México: Ritmos de crecimiento del PIB 1895-2016		
Presidentes	Periodo	PIB (Tasa media de crecimiento)
Todo el periodo	1895-2004	3.66
Modelo primario exportador	1895-1910	2.86
Porfiriato	1910-1920	2.86
Periodo de la Revolución	1920-1934	-0.65
Periodo posrevolucionario	1924-1934	1.43
Álvaro Obregón	1920-1924	4.59
Plutarco Elías Calles	1924-1928	2.01
Emilio Portes Gil	1928-1930	-5.08
Pascual Ortiz Rubio	1930-1932	-6.24
Abelardo Rodríguez	1932-1934	9.00
Modelo de sustitución de importaciones	1934-1982	6.14
Lázaro Cárdenas	1934-1940	4.48
Manuel Ávila Camacho	1940-1946	6.13
Miguel Alemán Valdés	1946-1952	5.75
Adolfo Ruíz Cortines	1952-1958	6.37
Adolfo López Mateos	1958-1964	6.69
Gustavo Díaz Ordaz	1964-1970	6.84
Populismo	1970-1982	6.45
Luis Echeverría	1976-1976	6.18
José López Portillo	1976-1982	6.71
Modelo Neoliberal	1982-2004	2.67
Miguel de la Madrid Hurtado	1982-1988	0.08
Carlos Salinas de Gortari	1988-1994	3.91
Ernesto Zedillo Ponce de León	1994-2000	3.42
Vicente Fox Quezada	2000-2006	2.13
Felipe Calderón	2006-2012	1.66
Enrique Peña Nieto	2012-2016	1.90

Fuente: Sandoval (2007), elaboración propia con datos del INEGI (2006-2017).

La expansión del mercado interno y la planta industrial, junto con la creciente incorporación de capital extranjero fueron algunos de los elementos que afianzaron la “consolidación” del sector manufacturero como principal eje de acumulación, orientado en la creciente producción de bienes de consumo duradero. El sector servicios y el comercio continuó su crecimiento, aunque no al mismo ritmo que en la década de los cuarenta (Rendón, 1987).

En 1959, Aeroméxico (AMSA) fue incorporada al sector paraestatal mediante decreto presidencial de Adolfo López Mateos⁷⁰, desde su estatización acumuló un conjunto de problemas en la política de administración acrecentados por la utilización de la empresa para fines políticos⁷¹; todo esto llevaron a la empresa a consumir importantes sumas presupuestales (Rebollo, 1988: 8).

Los sindicatos de aviación surgen a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta del siglo pasado en una etapa de auge del movimiento obrero.⁷² Los pilotos son los primeros en lograr el reconocimiento de su sindicato (Asociación Sindical de Pilotos de Aviación, ASPA) el 4 de agosto de 1958 y lo hacen mediante un paro de labores. La empresa se niega a firmar el contrato

⁷⁰ En julio de 1959, mediante decreto presidencial, el presidente López Mateos adquirió Aeronaves de México, S. A, "...para mantener bajo el control nacionalista (sic) la línea aérea y tener así una aerolínea abanderada del país... y para que dispusiera el Estado de sus propios medios de comunicación" (Mecalco, 2000: 70).

⁷¹ "Los pilotos se refieren a las 'cortesías' a exfuncionarios, funcionarios, artistas y deportistas, los vuelos llenos de 'pases' para los asistentes a la Reseña Mundial de Acapulco o de pasajeros con boletos gratuitos para asistir al 'Tianguis Turístico de Acapulco', etc." (Mecalco, 2000; 123).

⁷² Durante la década de los cincuenta se desarrollaron una serie de movimientos de los trabajadores, por ejemplo, tenemos a los mineros, campesinos, electricistas, telefonistas, telegrafistas, ferrocarrileros, entre otros.

colectivo, el sindicato se va a huelga el 23 de enero de 1959⁷³. Finalmente, en mayo de 1960 se firma el contrato colectivo de trabajo entre CMA y ASPA (Gutiérrez, 2009:1).

Con el triunfo del sindicato de pilotos, otros sectores de la aviación vieron la oportunidad de formar sus sindicatos. Uno de ellos es el de sobrecargos, cuyo sector estaba constituido por varios sindicatos “blancos”⁷⁴ o de “protección”, pertenecientes a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). El interés de las sobrecargos de esa época fue crear un único sindicato que los agrupara a todos y representara sus intereses dentro del movimiento obrero.

En 1959, Gilberto Barrio inicia un movimiento llamado “Por un sobrecargo unido” que atrae a otros sobrecargos. Al principio las empresas se niegan a reconocer a la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA), pero después aceptan firmar y el 8 de abril de 1960, ASSA se constituye como sindicato (Mecalco, 2000).

En 1967, el 85% de las acciones de la Compañía Mexicana de Aviación S.A. de C.V. (CMA) fue adquirido por el empresario mexicano Crescencio Ballesteros. A partir de entonces tuvo un periodo de expansión, que terminó en 1982 (Mecalco, 2000: 111).

⁷³ “No sólo era el obtener más ingresos, o un status social. Era más que eso. Era más que obtener el reconocimiento de una profesión, más que sueldos justos, más que uniformes. Significaba lograr levantar el vuelo y surcar los cielos de México, de forma segura, puntual y sobre todo dignamente. El primer intento se da en 1936 con la creación de la Liga de Pilotos de Transportes de Líneas Aéreas Nacionales. Intento frustrado en 1947” (Gutiérrez, 2009).

⁷⁴ Los sindicatos blancos se caracterizan por ser organizaciones que están de acuerdo con los intereses de los patrones, no tienen contrato colectivo ni vida sindical. La mayoría de las veces, los trabajadores no saben que pertenecen a un sindicato (González, 2014).

Entre 1950 y 1982, fue el periodo de mayor crecimiento económico (cuadro 4.2) y de expansión de la fuerza de trabajo asalariada. En general las y los trabajadores en México tuvieron las mejores oportunidades para trabajar con estabilidad por un periodo mínimo de 10 a 15 años, contribuyendo al sistema de seguridad social (Pedrero, 1992).

En este periodo de fuertes cambios resalta el hecho de que las mujeres aumentaron su participación en los mercados de trabajo (gráfica 4.1) principalmente urbanos con el avance de la urbanización del país. En este contexto, la tasa de actividad femenina, se incrementó por la expansión de las actividades terciarias, en las cuales la participación de las mujeres era alta, además de que la importancia relativa del contingente femenino en la fuerza de trabajo ocupada en la industria manufacturera empezó a crecer a partir de 1960 (Rendón, 1987: 31).

Durante los años sesenta la primera y segunda generación continuaron su vida productiva, la tercera generación, es decir las y los que nacieron en la década de los cincuenta vivió su infancia y su adolescencia y algunos iniciaron su trayectoria laboral. En este periodo México continuó con un crecimiento del PIB (cuadro 4.2), de la urbanización y de la proletarización y por lo tanto del empleo industrial.

En los setenta algunos entrevistados de la primera generación comienzan a jubilarse (1928), la segunda cohorte continúa su vida productiva y la tercera (los que nacieron en la década de los cincuenta) inician su trayectoria laboral.

“Cuando yo ingreso a Mexicana de Aviación, -entro en 1974-, viene un crecimiento de la aviación en México, porque entonces la compañía compra aviones, lo que representa que contrata personal y que los escalafones se mueven con mayor rapidez porque es cuando se mueven los ascensos en la aviación, pues se mueven rápido, entonces yo en tres años ya tuve el puesto de mando y realmente éramos muy jóvenes y teníamos ya la responsabilidad

de ir al frente de un avión. La gente de mi generación pues realmente lo vivimos muy pronto, entonces quizá por esa razón tuve la oportunidad muy pronto de llegar a ser asesora, yo más o menos a los seis años me convertí en asesora de sobrecargos en Mexicana, que es la máxima categoría que una sobrecargo puede aspirar. Fuimos un grupo a los que realmente nos fue muy bien” (Sobrecargo, mujer, 52 años).

La crisis de finales de los años setenta cambió el panorama en México, se incrementaron las filas de desempleados, disminuyó el poder adquisitivo de la población trabajadora, se redujo el monto asignado por el Estado a las actividades sociales. Se desmoronó el mito del Estado-providencia cuando éste se vio incapacitado para seguir manteniendo el nivel de salarios que había regido a principios de los setenta (Rajchenberg, 1982: 7). En esta década se empieza a agotar el Modelo de Desarrollo por Sustitución de Importaciones y se inicia la crisis económica a partir de 1976 y el considerable endeudamiento externo que orilló a la suscripción de acuerdos con el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Continúa el crecimiento acelerado de la población y en 1978 arranca el “Boom petrolero”.

Después de la segunda mitad de los años setenta, la situación de AMSA tocó fondo y el Estado tuvo que implementar algunas medidas tendientes a resolver la crisis como fueron contención salarial, ajustes de personal; modificación de algunos aspectos de la contratación colectiva, como la plantilla de empleados de base y de confianza.

Desde 1975, la dirección de la compañía tenía en la mira imponer una política de “contención salarial” y “reajuste de personal”. Con la administración de Vázquez Colmenares un aspecto que se modificó fueron los contratos colectivos de trabajos, los sindicatos aceptaron firmar convenios que consistieron en el congelamiento de los llamados ‘pies de rama’ o puestos inferiores de cada departamento (Vázquez, 1988: 73).

4.1.4 Periodo de crisis y neoliberalismo

Durante los años ochenta el “Boom petrolero” continuó hasta 1981, que es cuando estalla la crisis de la deuda (1982-1989), años que se caracterizaron por un reducido crecimiento del PIB, durante este periodo la tasa de crecimiento del PIB fue de 0.08 por ciento, (cuadro 4.2) se dio un déficit del sector público, el nivel de inflación fue de 159.2 por ciento en 1987 y de 51.7 por ciento en 1988 (Guillén 1997).

Asimismo, se dió una caída de los precios internacionales del petróleo y una baja constante de los salarios reales, existió un desequilibrio de la balanza de pagos, falta de empleo en el sector formal de la economía lo que condujo a un incremento de las ocupaciones informales. El gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) inauguró el modelo de desarrollo neoliberal, patrón de acumulación que se caracteriza por la apertura económica, así como por las políticas de ajuste estructural, “recetadas” por el Fondo Monetario Internacional, destinadas a resolver los problemas de la deuda externa y a proporcionar las condiciones que propiciaron una expansión duradera de la inversión privada (Guillén, 1997).

Miguel de la Madrid reaccionó a la crisis económica con un plan de estabilización y ajuste, a inicios de 1983 y puso en marcha una serie de programas diseñados para reactivar la economía y contener la inflación. Sin embargo, el peso de la deuda externa y las altas tasas de interés mundial dificultaron la estabilización. Para 1986 el nivel de inflación se había acelerado una vez más. Al final de 1987, los sindicatos, los empresarios y el gobierno diseñaron el Pacto de Solidaridad Económica (PSA) para contener la inflación el cual puso restricciones a los salarios y precios. En 1986-1987 se inició una estrategia de apertura al mercado externo, que continuó durante la administración

de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), periodo en que se registró un fuerte incremento en las exportaciones y en el que relativamente se controló la inflación (Pacheco y Parker 2001:4). Entre 1988 y 1994 la tasa real de crecimiento del PIB fue de 3.91 por ciento (cuadro 4.2), pero se dió una reducción en el PIB per cápita. En la década de los ochenta la tasa de participación femenina en los mercados de trabajo fue de 25 por ciento y 27 por ciento en 1980 y 1990 respectivamente.

La década de los ochenta se caracterizó por la privatización de las empresas públicas. Esta década fue particularmente difícil para el sector aéreo; en 1982 estalla en México la crisis económica y la inserción del país en las tendencias globalizadoras y marcó la privatización de dos líneas aéreas troncales del país, Aeroméxico (1988), y Mexicana de aviación (1989).

En 1982, Mexicana de Aviación entró en una severa crisis por el enorme endeudamiento que tenía⁷⁵. Esta coyuntura desfavorable pudo ser superada gracias a la intervención del Estado, que adquirió el 53% de las acciones de Mexicana. De este modo, pasaron al control estatal las dos principales líneas aéreas: Aeroméxico y Mexicana de Aviación. La política seguida por los empresarios de aviación y el Estado se centró en bajar los costos generales, pero la mayoría de esos costos no pudieron ser manejados directamente por las aerolíneas, excepto los laborales. Los despidos de personal se generalizaron y las condiciones de trabajo de los que conservaron sus empleos se vieron bruscamente disminuidas (Mecalco, 2000: 158).

⁷⁵ En 1982 Mexicana, sufrió pérdidas en operación que ascendieron a 1 841 millones de pesos, aunada a una deuda externa de considerables proporciones (Mecalco, 2000).

Se trazaron diversas estrategias para sacar a las dos empresas de la crisis, algo que resultó imposible porque en los años ochenta la economía mexicana estaba en depresión y en 1985 Mexicana volvió a entrar en crisis.

Para 1988, en ninguna parte de América Latina el sector aéreo había virado tan rápidamente hacia la liberalización como en México. En abril de 1988, en el curso de 18 meses Aeroméxico de propiedad estatal se había ido a la bancarrota. En ese año el 17 de abril el gobierno mexicano⁷⁶ dió a conocer que Aeroméxico, línea área en ese momento del Estado mexicano, estaba en quiebra y liquidó a 12 mil 500 trabajadores (Mecalco, 2000).

En 1988, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) advirtió que el plan de reestructuración contemplaba la cancelación de rutas y la venta de equipos calificados como obsoletos; lo que significó el despido de personal de vuelo, pilotos y sobrecargos. En ese mismo año "una especie de desreglamentación anticipada dejó sin trabajo a la mitad de los pilotos de Aeroméxico; cifra que hay que sumar a los casi tres mil pilotos que estaban en espera de un lugar en las líneas aéreas, y a otros ocho mil trabajadores de otras áreas de la empresa Aeroméxico que también perdieron su empleo" (Flores, 1988, citado por Mecalco, 2000:86).

La quiebra de Aeroméxico trajo consigo la desaparición de contratos colectivos de trabajo, de conquistas sindicales, desempleo, dispersión sindical y debilitamiento de la capacidad de defensa de los asalariados. Con la reestructuración de las líneas aéreas se modificaron las relaciones laborales y se

⁷⁶ Para 1987, Miguel de la Madrid anunció en su informe presidencial la necesidad de reestructurar las compañías nacionales de aviación comercial con el argumento del pobre servicio, bajos índices de eficiencia y los altos subsidios que requerían (Mecalco, 2000: 70).

establecieron nuevas reglas de funcionamiento de los contratos colectivos de trabajo celebrados en 1988 y 1989. La nueva regulación laboral siguió tres lineamientos básicos: la flexibilización de la fuerza de trabajo, la ampliación del tiempo laborable y la disminución del salario global (Mecalco, 2000).

En agosto de 1989 se realizó la revisión contractual entre la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y Aerovías de México (Aeroméxico). El 18 de octubre de 1989, se realizó la revisión de los salarios, se reestructuró la nómina de pilotos, se acordó la ampliación de jornadas y la reducción, en algunos casos, del tiempo de descanso fuera de la base.

Cabe destacar que, entre otras condiciones para que “prosperara” dicha operación, estaba la reestructuración de la contratación colectiva que tenía con sus empleados, los de tierra (SNTAS)⁷⁷; con las sobrecargos (ASSA); y con los pilotos de aviación (ASPA).

En 1991 se abrió el mercado nacional a la competencia internacional. Empresas como Aeroméxico y Mexicana experimentaron fuertes embates globalizadores. En lo que concierne a los efectos de estas transformaciones en la fuerza de trabajo, enfrentaron un proceso de creciente depauperización del salario, bajos niveles de capacitación y adiestramiento, inestabilidad en el empleo, excesos de jornadas en los servicios de vuelo, baja atención del mantenimiento, maltrato y poco respeto al trabajador aéreo, aumento en los índices de los accidentes o incidentes, riesgo de exceder los márgenes de seguridad. Por ejemplo, para las sobrecargos hubo un recorte de más del 50 por ciento en el número de cláusulas de su contrato colectivo (Mecalco, 2000).

⁷⁷ SNTAS (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aviación y Similares)

Durante los noventa se produjo la incorporación masiva de las mujeres al trabajo extradoméstico y con ello su incorporación en algunos casos a las luchas sindicales como fue el caso de ASSA (González, 2014). Por ejemplo, Alejandra Barrales fue representante sindical del gremio de sobrecargos y ocupó la Secretaría General de ASSA entre 1995 y 2001.

A principios del siglo XXI, solo dos aerolíneas concentraban el 75 por ciento de los vuelos nacionales: Mexicana de Aviación y Aeroméxico (Ornelas, 2018).

La crisis económica por la que atravesó México a partir de 1994, con el “error de diciembre”⁷⁸, la tasa de crecimiento del PIB entre 1994-2000 fue de 3.94 por ciento (cuadro 4.2), se dió la devaluación del peso, el nivel de inflación fue de 51.97 por ciento (Banxico), las grandes salidas de capital, el aumento de la tasa de desempleo, la caída de los ingresos reales en 50 por ciento y el consiguiente aumento de los niveles de pobreza. Los primeros años de los noventa se caracterizaron por la continuación en la privatización de las empresas públicas y las líneas aéreas no fueron la excepción (Trejo 2009).

Durante los primeros quince años del siglo XXI se consolidó una política económica neoliberal, cuya principal estrategia fue la apertura al mercado externo. De 2000 a 2006 transcurrió el sexenio de Vicente Fox. De 2006 a 2012 el sexenio de Felipe Calderón y de 2012 a 2018 el de Enrique Peña, años que se caracterizaron por un reducido crecimiento del PIB, 1.9 por ciento promedio anual (cuadro 4.2), una continuación en el aumento de la tasa de desempleo, la caída de los salarios reales y el consiguiente aumento de los niveles de pobreza, la falta de empleo en el sector formal de la economía lo que provocó un

⁷⁸ Se entiende por “error de diciembre” al colapso económico de 1994, también conocido como la crisis del tequila, que llevaron al país a un desastre nacional.

incremento de las ocupaciones informales. Asimismo, se continuó con un proceso de privatización de las empresas públicas. Durante estos años la tasa de participación de las mujeres fue de 42 por ciento promedio anual entre 2010 y 2014 (cuadro 4.1).

El 28 de agosto de 2010, Mexicana de Aviación cesó operaciones y el 4 de abril de 2014 fue declarada en quiebra lo que significó el debilitamiento de los sindicatos y sus contratos colectivos, porque habían generado empleo a más de 8 mil trabajadores en forma directa y a 200 mil en forma indirecta. Mexicana de Aviación fue una de las aerolíneas latinoamericanas más reconocidas mundialmente, en su etapa final contó con 21 vuelos internacionales, 12 vuelos a Latinoamérica y 19 vuelos nacionales.

En el contexto de los años ochenta la primera generación continuó el proceso de jubilación (1987,1989) y la segunda y tercera generación siguieron su vida productiva. Mientras que en los años noventa la segunda generación casi en su totalidad se jubiló (1998,1999) y, por su parte, la tercera generación también inició el periodo de las jubilaciones. A principio de siglo la tercera generación finalizó la jubilación.

Finalmente, es importante señalar que comparando las dos ocupaciones podemos constatar que eran más jóvenes las sobrecargos entrevistadas que los pilotos de aviación. La edad de las/os sobrecargos en el momento de las entrevistas estaban en el rango que fluctuaba entre los 45 y 75 años y entre los 70 y 79 años el grupo de pilotos de aviación.

Con esto hemos abordado el contexto histórico, a continuación, veremos cómo, bajo este contexto, se entrelazan las diferentes trayectorias vitales de nuestras/os entrevistadas/os.

4.2 Entrelazamiento de trayectorias vitales

A partir de la perspectiva de curso de vida a continuación, intentaremos analizar cómo se entrelazan las trayectorias vitales de nuestras y nuestros entrevistadas/os considerando diversas trayectorias, entre las que podemos rescatar la trayectoria educativa, la trayectoria laboral, la conyugal y la reproductiva (diagrama 4.2). Cada trayectoria se despliega en un determinado lapso y en determinado momento se empalman y condicionan una a la otra. En el diagrama podemos señalar que cada bloque representa un/a entrevistado/a y cada línea del bloque representa una trayectoria.

Antes de analizar el entrelazamiento entraremos a una breve descripción del significado de cada una de las trayectorias: la escolar, la laboral, la conyugal y la reproductiva.

4.2.1 Trayectoria escolar

Debemos de entender a la *trayectoria escolar* como la descripción del proceso de construcción educativa de mujeres y hombres. Resalta el hecho de que el nivel de escolaridad es más alto en los varones pilotos que en las sobrecargos, como se puede observar en el cuadro 4.3 la mayoría de los pilotos tenía preparatoria y todos habían estudiado en la escuela de aviación entre dos y tres años.

En el caso de algunas sobrecargos estudiaron una carrera corta tradicional de las denominadas femeninas (decoración, secretariado, contabilidad) y otros estudios universitarios (idiomas, relaciones internacionales) (cuadro 4.3). Tres de los pilotos de aviación ingresaron directamente a la escuela de aviación sin estudiar preparatoria. Las escuelas de aviación que mencionaron fueron la Escuela Nacional de Aviación que se encontraba en la Ciudad de México; la Escuela de Aviación; la Escuela Militar de Aviación⁷⁹ y la Escuela Civil de Aviación “Cinco de mayo” de Puebla. Sus estudios en dichas escuelas duraron alrededor de 2 o 3 años, pero en otras escuelas sólo contabilizaban su estancia por horas de vuelo.

Los que nacieron en los años veinte, ingresaron a la primaria en 1930, 1933, 1934, años caracterizados como de recuperación económica; a la secundaria en 1936, 1939, 1940, cuando la economía se recuperó; a la preparatoria o a la escuela de aviación en 1939, 1942, 1943, años que como vimos en el contexto histórico se caracterizan por el despegue industrial y económico de México.

Mientras que los que nacieron en los años treinta, ingresaron a la primaria en 1936, 1939, a la secundaria en 1942, 1945, a la preparatoria o a la escuela de aviación en 1945 y 1948.

Bajo un contexto histórico del fin de un modelo de desarrollo y los inicios de una fase de estancamiento económico, los que nacieron en los años cincuenta,

⁷⁹ “Soy de procedencia militar, estudié en la escuela militar de aviación y tuve que servir a la fuerza aérea cinco años mientras le serví, estuve de instructor en la escuela civil “Cinco de Mayo” en Puebla y de ahí entré a la compañía” “Sale uno de la escuela graduado y es uno militar, entonces tenía yo un grado, era subteniente piloto aviador” (Piloto de aviación, varón, 76 años).

ingresaron a la primaria en 1957, 1958, 1959, 1964, a la secundaria en 1963, 1964, 1965, 1970, a la preparatoria o a una carrera corta en 1966, 1967, 1968, 1973.

Cuadro 4.3

<i>TRAYECTORIA ESCOLAR DE LAS SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN</i>													
	Nombre	Primaria	Secundaria	Carrera corta	Años	Prepa	Escuela de aviación	Edad de ingreso a la escuela de aviación	Años	Capacitación en el trabajo	Tiempo de capacitación	Estudios universitarios	Otros estudios
								Años					
	Sobrecargos												
1	OPBZ	X	X	Comercio	3					X	2 meses		
2	MAFV	X	X			X				X	2 meses	Idiomas	
3	SG	X	X	Comercio	3					X	2 meses		
4	AU	X	X			X				X	2 meses	Quinto semestre de Relaciones Internacionales	
5	MEV	X	X	Decoradora de interiores	3					X	2 meses		Inglés
6	MALM	X	X			X	X	22	1	X	2 meses		
	Pilotos de aviación												
7	Capitán ACR	X	X			X	X	18	2				
8	Capitán AIFM	X	X				X	16	3				
9	Capitán RFO	X	X			X	X	19	2				
10	Capitán JCLH	X	X			X	X	20	2				
11	Capitán JSC	X	X				X	19	3				
12	Pilota BZG	X	X				X	36	3				

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Para la totalidad de los sectores estudiados la trayectoria escolar desde la primaria hasta la carrera corta o a la escuela de aviación se realizó de manera continua, es decir que se presenta una homogeneidad en la secuencia de la trayectoria escolar.

4.2.2 Trayectoria laboral

Entendemos a la *trayectoria laboral* como al periodo de vida productiva y secuencial de la fuerza de trabajo femenina y masculina, es la "gran jornada vital" a la que Naville (1954) hace referencia en su libro "La vie de Travail" y que también reconocemos como ciclo vital productivo.

Bajo el contexto del milagro mexicano y los inicios del agotamiento del modelo de sustitución de importaciones tenemos que de las(os) doce entrevistadas(os), podemos ubicar tres grandes momentos en que iniciaron su trayectoria laboral. La generación de los años veinte inicia su vida laboral entre los treinta y cuarenta (1939, 1943, 1947, 1949, 1951) la de los treinta, entre los cuarenta y cincuenta (1948, 1951) y la de los cincuenta entre los sesenta y setenta (1968, 1969, 1970, 1974).

En cuanto al fin de la trayectoria laboral de las/os doce entrevistadas/os, podemos ubicar tres grandes momentos, la generación de los años veinte se jubila en (1979, 1986, 1987, 1996) la de los treinta en (1990, 1993) y la de los cincuenta en (1997, 1998, 1999, 2000). Las sobrecargos tienen trayectorias con una gran continuidad laboral (23 años), ya que empezaron a trabajar antes de casarse.

4.2.3 Trayectoria conyugal y reproductiva

Entendemos a la *trayectoria conyugal* como al periodo de unión de la pareja, dentro de esta trayectoria se consideran al estado civil y la edad. Las sobrecargos viven en pareja durante periodos importantes de su curso de vida, los pilotos de

aviación, están en la etapa del curso de vida que se llama “el síndrome del nido vacío” que es una etapa en la cual las y los hijos abandonan el hogar y los padres “*ya viven sin la presencia de sus hijos*” se quedan solos y entonces tienen más tiempo libre y en algunos casos sobre todo las madres entran en algún grado de depresión.

Por otra parte, entendemos a la *trayectoria reproductiva*, al periodo de procreación, en primer lugar, como un proceso que viven tanto mujeres como varones. En dicho proceso se establecen “edades ideales” social y culturalmente determinadas para la procreación que incluye al número de hijos. Es decir, dentro de esta trayectoria se consideran al estado civil, la edad de matrimonio y el número de hijos (cuadro 4.4).

Nuestras/os entrevistadas/os se casaron entre los 20 y 42 años, por lo que pudimos observar durante las entrevistas durante su vida laboral activa fue muy difícil compaginar la vida matrimonial y reproductiva con sus ocupaciones⁸⁰, especialmente para las mujeres sobrecargos.

¿Qué significa tener un hijo o hija para un sobrecargo o piloto hombre, qué significa para una sobrecargo o pilota mujer? El significado es muy diferente, las mujeres siguen siendo las responsables directas de los hijos, los hombres delegan la responsabilidad en las esposas o compañeras, así pues, los patrones culturales están muy arraigados en este aspecto, casi toda la responsabilidad de la reproducción recae en las mujeres.

Para el cuidado de los hijos se tuvieron que tejer las redes familiares, sobre todo el papel tan importante de las abuelas en el cuidado de los nietos porque en

⁸⁰ También conocida como teoría de la conciliación o de la ruptura

México y probablemente en muchos países de América Latina “... la persona más indicada para cuidar a los niños es la abuela...” (Camacho, 1990:6).

Cuadro 4.4

TRAYECTORIA REPRODUCTIVA															
SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS															
Nombre	Estado civil	Edad en que contrae matrimonio	Número de hijos	Edad en que se tuvo a los hijos									Edad de la separación matrimonial	Edad de fallecimiento cónyuge	
				1er. Hijo	2do. Hijo	3er. Hijo	4to. Hijo	5to. Hijo	6to. Hijo	7mo. Hijo	8vo. Hijo	9no. Hijo			
Sobrecargos															
1	OPBZ	Divorciada	20	1	26									30 años	
2	MAFV	Separada	25	2	28	30								47 años	
4	SG	Soltera	0	0											
5	AU	Casada	30	1	34										
5	MEV	Divorciada	26	1	27									26 años	
6	MALM	Casado	31	3	36	38	38								
Pilotos de aviación															
1	Capitán ACR	Casado	22	4	23	23	25	27							
2	Capitán AIFM	Casado	27	9	28	30	32	34	36	38	40	42	44		
3	Capitán RFO	Casado	30	4	31	32	37	43							
4	Capitán JCLH	Casado	25	3	28	32	42								
5	Capitán JSC	Unión libre	25	5	31	32	41	44	45					38 años	66 años
6	Pilota BZG	Casada	42	0											63 años

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Hacer compatible el trabajo con mi familia, fue un drama, siempre fue un drama. Más bien me apoyó mucho mi mamá, ella me ayudaba a cuidarlos, pero fue una época en que mi mamá estaba enferma, las sirvientas eran un desastre, yo hacía barbaridades, un día hasta me llegué a lastimar el oído para no ir a trabajar porque el niño estaba enfermo. Sí que era difícil (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Era muy difícil hacer compatible el trabajo con la familia, pero logré sobrellevarla, a mis hijos les hablaba por teléfono un montón de veces al día, sabía que estaban con mi mamá, tenía una muchacha que la ayudaba, el papá también se hacía medio cargo de ellos, sobre todo cuando eran chiquitos, y pues así pude (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Desde que nació mi hijo, mis papás estaban al pendiente y hasta la fecha, mis papás adorados, sí que me cuidaron a mi hijo, mi papá lo llevaba al colegio, lo recogía igual cuando mi marido no estaba, pues así nos

coordinamos todos, de que tenía que comer a una hora, porque lo cuidábamos tres personas, siempre nos pusimos de acuerdo en eso, que teníamos que darle de comer a sus horas, dormirlo a sus horas, hacer sus tareas a sus horas y así fue de hecho toda la vida. Entonces mi hijo siempre tuvo esa buena educación, si le quieres llamar así, de que cada quien lo cuidaba, y estaba muy bien y luego ya le decíamos a mi hijo, prepara tu maleta porque nos vamos a casa de los abuelos, y hacía su maleta y ya también andaba con su maleta de arriba para abajo. (Sobrecargo, mujer, 45 años).

¿Cómo le hice con mi hija? pues, antes de que naciera mi hija, una semana antes llegó una muchacha a trabajar conmigo y duró diez años. Pero también yo vivía a media cuadra de donde vivían mis papás, entonces, pues mi mamá me echaba la mano, mi hermana me echaba la mano y cuando yo me iba de pernocta o de vuelo o lo que sea, mi muchacha Martita se iba a casa de mis papás y ella allí veía a la niña, pero también le echaban un ojo mi mamá y mi hermana, entonces gracias a Dios nunca tuve problema, estuvo muy bien cuidada (Sobrecargo, mujer, 51 años).

A continuación, se hará uso de un instrumento analítico que permite conocer cómo se articulan las trayectorias vitales, es decir, la construcción de una tipología.

Tipología cualitativa

A partir del diagrama 4.2 podemos observar ciertas características en cuanto a la jubilación, de tal suerte que podemos construir una tipología que comprenda dos subgrupos: jubilación temprana y jubilación tardía.

Subgrupo A. Jubilación temprana.

En este subgrupo ubicamos a las/os sobrecargos, que se jubilaron entre los 40 y 51 años de edad, en este subgrupo la mayoría (cinco) eran mujeres y sólo había un varón, las/os trabajadoras/es de este subgrupo nunca abandonaron el mercado de trabajo. En general eran mujeres que le dieron prioridad al mundo

laboral frente a la vida familiar, antes de ser sobrecargos algunas trabajaron como secretarias, maestras de inglés, empleadas en tiendas departamentales o agencia de viajes y cajeras de banco y después de jubiladas algunas se dedicaron al trabajo de niñeras, jefas de adiestramiento del sindicato o al comercio. En cuanto a su trayectoria educativa son mujeres cuyo nivel educativo se caracterizó por el estudio de una “carrera corta”, sólo una cuenta con estudios universitarios y el varón con preparatoria y un año en la escuela de aviación. En este subgrupo existe más diversidad en la trayectoria conyugal y reproductiva que en la de los pilotos de aviación. Así pues, tenemos solteras, casadas, separadas y divorciadas, algunas sin hijos y las que tuvieron hijos con familias muy pequeñas de 1 a 2 hijos/as, por consiguiente, para las sobrecargos que tuvieron hijos/as, la maternidad no implicó interrupciones prolongadas de su empleo, pero no cabe duda que el número de hijos/as es menor al que les corresponde como generación que era de 6 hijos por mujer.

Subgrupo B Jubilación tardía.

En este subgrupo ubicamos a las/os pilotas/os de aviación mujeres y varones quienes se jubilaron entre los 58 y 72 años de edad. En este subgrupo, la vida laboral fue más prolongada (entre 33 y 39 años), las/os integrantes de este subgrupo tampoco abandonaron el mercado de trabajo, algunas/os de ellas/os tuvieron otros trabajos antes y después de la aviación, es decir, su trayectoria laboral tuvo más cambios laborales que el subgrupo A. Algunos de los pilotos de aviación trabajaron antes de casarse e ingresaron al mercado de trabajo aún, muy jóvenes. En este subgrupo en general son varones que le dieron prioridad al mundo laboral frente a la vida familiar, lo cual constata el rol de proveedor socialmente construido para los varones. En cuanto a su trayectoria escolar son hombres cuyo nivel educativo se caracteriza por el estudio en la escuela de aviación, algunos con estudios de preparatoria antes de su ingreso a la escuela y

otros sólo con secundaria. En este subgrupo es más homogénea la trayectoria conyugal y reproductiva, así pues, tenemos que la mayoría son casados o viven en unión libre, casi todos con hijos y con familias numerosas, en algún caso hasta con nueve hijos, lo cual representa el patrón de fecundidad de las generaciones de aquellos tiempos. La excepción la tenemos en la mujer piloto, la cual se casó tardíamente y nunca tuvo hijos; la mujer piloto nunca pudo ingresar a una compañía comercial privada, sólo trabajó como piloto particular y en adiestramiento, su nivel educativo fue de estudios en la escuela de aviación.

Adentrándonos un poco en la relación entre trayectorias, nos preguntamos ¿cómo se entrelaza la trayectoria reproductiva de mujeres y hombres con su trayectoria laboral? Depende de la mujer y el hombre de que se trate, por ejemplo, nuestro entrevistado es divorciado y relata lo siguiente:

Me divorcié la primera vez, la señora se aburrió de mí, peleábamos mucho, me quedé con mis tres hijos, fui mamá y papá un año, el chiquito tenía 6 meses, me quedaba con ellos toda la tarde, los otros dos tenían año y medio y tres años, en esa época nada más trabajaba por las noches, fui afortunado, y al año tres meses me casé otra vez y sigo casado desde hace 30 años y mis hijos le dicen a ella mamá, gracias a Dios. Ella se dedica al hogar, le gustaban los niños, mis hijos se divertía mucho con ella y ella era más inteligente (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Una característica de estas ocupaciones es que se alejan durante mucho tiempo de sus casas por los viajes que realizan. Algunas/os realizan viajes nacionales e internacionales. En general los pilotos de aviación estuvieron más alejados de sus hijos y de sus esposas, que las sobrecargos de sus hijos y sus esposos. Los pilotos de aviación manifiestan que a los hijos casi no los vieron en su crecimiento, como se puede constatar en los siguientes testimonios:

Yo siento que este trabajo afecta mucho la relación con la familia y en particular con los hijos porque los deja uno a veces por mucho tiempo,

cuando mis hijas estaban chicas me iba en vuelos de trece días fuera de casa, regresaba y mi esposa me decía: tus hijos se enfermaron y ya se aliviaron y a ti no te tocó sufrir eso” (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Hubo muchas ocasiones, muchas fechas en que yo hubiera querido estar en México, por ejemplo, muchas navidades no me las pasé en casa, muchos cumpleaños de mis hijos tampoco, los tuve que saludar por teléfono porque yo estaba de viaje, en muchas ocasiones muy especiales no pude estar con la familia y eso afecta mucho, es un relativo abandono que tiene uno con la familia (Piloto de aviación, varón, 73 años).

Desde luego que este trabajo afecta a la vida familiar, porque, en primer lugar, se desobliga uno de los hijos, ya no atiende uno debidamente la formación de los hijos, la casa, la familia, pero por otra parte toda la familia pasea mucho, por ejemplo, a mi mujer la llevé a todos los lugares de pernocta, al extranjero, fuimos con las facilidades que nos daba la empresa para obtener boletos con bastante descuento (Piloto de aviación, varón, 76 años).

También cuando llegaba lo primero que hacía mi esposa era darme todas las quejas de quien se había portado mal, entonces yo le decía: no me des las quejas delante de ellas porque no les voy a hacer nada, porque no voy a ser el verdugo que venga a castigarlas después de tantos días fuera y a ti ya no te van a respetar (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Los pilotos de aviación tienen fama de “mujerriegos” y los datos indican cambios de pareja, divorcios y varios matrimonios o relaciones esporádicas. Los problemas también son entre la pareja ya sea de sobrecargos o de pilotos de aviación, en el caso de estos últimos era por celos de la esposa:

Hay de todo, pero sí la mayoría son muy mujerriegos y si revisáramos las estadísticas encontraríamos que entre los pilotos hay muchos divorcios, Yo pienso que es una profesión que no va con el matrimonio, porque está uno mucho tiempo fuera de casa y si una mujer piloto se casa con otro piloto imagínese ¿cuándo se van a ver? (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Me casé a los 25 años, después me divorcié, mi segundo matrimonio fue a los 30 años, enviudé, y hace tres años vivo en unión libre (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Los pilotos somos como los marinos, en cada puerto un amor. Sí, pero en cada puerto aéreo, bueno... se hace lo que se puede, una francesa, una alemana, un ligue aquí, allá, dependiendo de la cultura de las mujeres (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Me divorcié a los 28, 29 años por ahí, pues sí mira, había muchos pretendientes, ya sabes en la aviación, todos quieren contigo, para todos eres muy guapa, convives con ellos, te sientes muy sola en las pernoctas y quieren todos contigo, pero, a mí me gusta el relajó, me gusta estar en la chorrcha y conocí a mucha gente y curiosamente no salía con pilotos, ni sobrecargos, salía con pasajeros que me invitaban a bailar, que me invitaban a comer, pero desafortunadamente tú nada más piensas que son sobrecargos y quieren acostarse contigo todo el tiempo, no digo que no te acuestes, si tú quieres, pues ya eres adulto, ya sabes qué hacer, pero es bien difícil porque yo quería una relación más estable, primero conocernos padre, platicar, pero lo primero que querían era acostarse nada más por haberte invitado a comer pues están locos ¿no? todo lleva su tiempo (Sobrecargo, mujer, 45 años).

Había épocas en que mi esposo se oponía a que trabajara, me decía, ya renuncia a ese trabajo. Yo le decía que no, nunca accedí a dejar mi trabajo. Era un trabajo que se necesitaba, necesitábamos estabilidad económica (Sobrecargo, mujer, 52 años).

La mayoría se encelan por las sobrecargos, uno también tiene la culpa porque cuando mi esposa me decía: oye me voy a levantar a darte de desayunar, yo le decía, no, no te levantes. ¿Pero por qué no? Mira ahorita te vas a levantar toda despeinada y despintada y allá una muchachita de veinte años, veintiuno me va a decir: ¿oiga capitán cómo quiere el café? Uno también de bromista yo le decía, no me digas capitán, mejor dime “papitán”. Entonces es un café que te lo hace una muchachita bien bañadita, arregladita y pintadita, no mejor me voy para allá (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Como podemos observar, el entrelazamiento de trayectorias esconde significados, percepciones, concepciones que a través de estos relatos se buscan

hacer visibles. En cierto sentido se busca complementar las formas de entrelazamiento con las dimensiones subjetivas.

En el siguiente capítulo profundizaremos en lo que fue el trabajo de nuestras/os entrevistadas/os.

CAPÍTULO V
EL MUNDO DEL TRABAJO
O LOS USOS SOCIALES DEL PASADO LABORAL

Entender las características y especificidades de la vida de jubilación de las/os sobrecargos y pilotos de aviación nos llevó forzosamente a incursionar en aspectos relacionados con los *usos sociales* del pasado laboral, que como vimos en el primer capítulo, se entenderá en esta investigación por usos sociales del tiempo a las formas en que la sociedad organiza temporalmente la existencia de los sujetos, es decir, las formas de construcción social de la gestión del tiempo en sus diferentes modalidades. Según Bourdieu (1997:407): “Las formas de clasificación dejan de ser formas universales, trascendentales, para convertirse en ‘formas sociales’, es decir arbitrarias (relativas a un grupo particular) y socialmente determinadas”. Una de las características de las formas de vida “modernas” es esta relación racionalizada con los tiempos sociales. Cada sujeto social (mujer u hombre) no organiza su vida en el aire, sino que hay una serie de recorridos que ya están preestructurados y que se construyen sobre disciplinas del tiempo –nos dirá Godard-(1996: 20 y 29).

En este capítulo, nos centraremos en los usos sociales del tiempo pasado. El eje es el trabajo que desempeñaban antes de jubilarse. Si lo ubicamos en el curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os corresponde en el diagrama 5.1 a la esfera del mercado de trabajo (iluminada con azul) y a la esfera doméstica (iluminada con rosa). Tocando las líneas transversales que son la cultura laboral y la perspectiva de género.

contexto histórico `incrustado` (`embedded`) y es moldeado por los tiempos históricos.

Por esta razón, en el orden de exposición de este capítulo, primero se presenta el contexto histórico en el que se desarrolla el mercado de la aviación, posteriormente se describen las tareas que realizaba cada gremio, los cursos de capacitación que recibieron y los problemas laborales a los cuales se enfrentaron. Un segundo momento es la presentación de la trayectoria laboral interna y externa, los requisitos de entrada, el papel de familia en su elección, las rutas de acceso y su árbol genealógico profesional y finalmente el uniforme como parte de la identidad ocupacional.

Esta revisión del pasado, se hace en el entendido de que la condición de jubilada/o está estrechamente relacionada con su conexión como trabajador/a, a lo largo de su vida productiva.

También se parte del supuesto de las “vidas interconectadas” (linked lives), por tal razón existe la relación con la familia, ya sea la nuclear y la extendida. Así es como la familia condiciona en distintos grados el tipo de trayectoria laboral.

La pregunta eje que nos interesa responder en este capítulo es ¿cómo se expresan las desigualdades de género en esta etapa del curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os?

Una pregunta adicional que se trata de contestar fue ¿qué impacto tuvo la jubilación en la vida familiar de las sobrecargos y pilotos de aviación?

5.1 El contexto: Características del mercado de trabajo de la aviación

Los mercados de trabajo no son estáticos, el mismo mercado de trabajo puede sufrir modificaciones en el tiempo y en el espacio. En el caso de los mercados de trabajo de las/os sobrecargos y los pilotos de aviación no son la excepción, dichos mercados han sufrido modificaciones en el transcurso del tiempo, especialmente en la actualidad donde observamos una tendencia a la flexibilización⁸¹ de los mercados de trabajo.⁸²

⁸¹ La definición de flexibilidad es objeto de controversias, el contenido teórico depende del enfoque de análisis del fenómeno laboral que se adopte. Nosotros retomamos la definición del Dr. Enrique de la Garza Toledo quien nos señala que "...el término de flexibilidad proviene de la escuela económica neoclásica, quienes la empezaron a utilizar en oposición al concepto de rigideces o protecciones, entendido como desregulación, el cual ha estado presente en el centro de las disputas entre el capital y el trabajo en el nivel internacional desde los años ochenta hasta la actualidad. Los conceptos de desregulación y de flexibilidad neoclásica contenidas en las leyes laborales y en la contratación colectiva, así como establecer limitaciones a los pactos con los sindicatos, en especial marginarlos del diseño de políticas económicas, laborales o sociales. En otras palabras, se trataba de flexibilizar un sistema de relaciones laborales relativamente benefactor del trabajo y, de esta manera, permitir que salarios y empleo se fijasen por productividad marginal del trabajo y oferta y demanda del mismo. Aunque relacionada con la flexibilidad en el proceso de trabajo, desde el momento en que este obedecía a normas de las relaciones laborales internas y externas de la ley laboral, se trataba de facilitar el empleo y el despido (flexibilidad numérica), la movilidad interna de los trabajadores entre puestos, categorías, departamentos (flexibilidad funcional) y poner el salario en función de la productividad (la calidad, la puntualidad y asistencia, el tener menos desperdicios), a las que habría que añadir la flexibilidad a través del outsourcing (Uriarte y Tusso, 2009; Novella et al., 2007; Martínez, 2008)". (De la Garza, 2013;321).

⁸² Un ejemplo de la flexibilidad del trabajo, en donde se observa como aumentan las jornadas de trabajo e intensifican el trabajo, lo tenemos en el siguiente testimonio: "Ahorita está tremendo estar volando, porque antes las pernoctas eran más largas. Al principio había rutas que tenía Mexicana, que tenías muchos descansos, que te ibas a Puerto Rico, llegabas a Puerto Rico, tres días allá y uno trabajando, que íbamos a los Ángeles, llegabas a medio día y tres días te quedabas, las pernoctas eran muy largas en cuestión de descansos, el trabajo no era tan pesado. Inclusive los descansos en México también eran más largos, ahora las pernoctas son muy cortas, te traen para arriba y para abajo,

El mercado de trabajo de nuestras/os entrevistadas/os se caracterizó -por lo menos cuando ellos estuvieron en actividad productiva-, como un mercado de trabajo “feminizado” en el caso de las sobrecargos y para los pilotos de aviación como un mercado de trabajo “masculinizado”, asimismo como un mercado laboral “decente”, aunque algunas autoridades como el exsecretario del trabajo⁸³ Alfonso Navarrete Prida le llamaba “privilegiados”, porque tienen buenas condiciones de trabajo, estabilidad laboral, con un salario superior a la media nacional⁸⁴, de los trabajadores mexicanos, con un sindicato bien constituido que ha conquistado prestaciones que no sólo disfrutaban los trabajadores en activo y jubilados sino también sus familias⁸⁵. Se puede señalar que este mercado de trabajo contaba con una fuerza de trabajo más calificada en el caso de los pilotos, en resumen, como un mercado de trabajo por encima de la media nacional⁸⁶. Con

descansas 12 horas allá y regrésate, es muy, muy pesado, hay vuelos que son muy pesados, muy pesados (Sobrecargo, mujer, 45 años).

⁸³ Secretario del trabajo desde el 3 de diciembre de 2012 hasta el 10 de enero de 2018.

⁸⁴ Inclusive hay autores como Mijaíl Bakunin que les llamaban “aristocracia obrera” entendida como la capa más alta de la clase obrera y que es relativamente pequeña. Este término “aristocracia obrera” o “aristocracia del trabajo” fue utilizado por primera vez por Bakunin en 1872 y lo entendía como todos aquellos trabajadores que vivían más confortablemente que todos los demás trabajadores y que además se caracterizaban por sus posiciones políticas como son el no considerarse parte del proletariado.

⁸⁵ Las familias también disfrutaban de las prestaciones de las y los trabajadores porque por medio del sindicato tenían la posibilidad de adquirir boletos para viajar a precios más económicos.

⁸⁶ Inclusive al interior de los mismos trabajadores de la aviación, el gremio de las/os sobrecargos y pilotos de aviación son considerados como un grupo de élite. “A veces, internamente dentro de la compañía hay un poquito de celo por parte de los compañeros de tierra, porque los sobrecargos como dicen ellos ‘somos la gente privilegiada’, ‘la gente que tenemos muchas cosas’, nuestros contratos son buenísimos comparados con los compañeros de tierra. Bueno, yo creo que sí hay grandes diferencias, entonces eso a nivel interno hace que haya recelos hacia los sobrecargos, una cosa así media rara” (Sobrecargo, mujer, 45 años).

la idea de comprender mejor el funcionamiento de este mercado a continuación se describen de manera específica las tareas que realizan nuestras/os entrevistadas/os, además se busca mostrar, como siendo un mercado de trabajo superior a la media nacional, el aspecto de la capacitación es central.

5.2 Funciones a realizar de las/os sobrecargos y los pilotos de aviación

Las/os sobrecargos de aviación son personal de seguridad, que tienen que revisar el equipo de emergencia; estar capacitadas/os para atender a las/os pasajeras/os: recibir al pasaje, acomodarlo, decirles donde se encuentra su número de asiento, dar instrucciones sobre el uso de mascarillas, proporcionarles el periódico, servir los alimentos, las bebidas; tener capacitación de manejo de personal; atender a los pilotos, darles de comer, servirles café; proporcionar primeros auxilios y atender a pasajeras/os enfermas/os. Por supuesto se hace necesario que dicho personal tenga conocimiento de las características del avión. El hacerse responsables de la carga del correo, del equipaje y de los valores que se manejan, actualmente ya no es parte de las funciones, pero en el pasado lo fue. Vale la pena mostrar cómo los entrevistados se refieren a sus funciones: dado que se aprecian claramente como parte de su identidad laboral.

Por su parte las funciones de los pilotos de aviación se centran más en el manejo del avión, en su funcionamiento técnico, es una actividad más especializada, como bien lo muestran los siguientes testimonios:

Las funciones del sobrecargo había que entenderlas, en primer lugar, como de atención al pasaje, en segundo lugar, la responsabilidad de garantizar una seguridad al pasajero, tenía que estar uno capacitado en el conocimiento del avión, de las características del avión, de las medidas de seguridad que había que tomar en caso de un accidente, como resolver una situación de accidente, para nosotros auxiliar al pasaje. Los pilotos están ocupados

volando su avión y aterrizándolo o lo que sea y el sobrecargo es el que tiene que estar atento a las condiciones del vuelo, si hay desgraciadamente alguna situación de emergencia, el sobrecargo es responsable de atenderla, preparar a los sobrecargos e instruirles en la forma de manejar la emergencia, cada uno de ellos debe hacer algo y eso era, no sé si en primero o en segundo lugar, la situación de garantizar la seguridad del pasaje, tal vez sea la primera, más bien, la segunda atender al pasaje en cuanto a sus necesidades físicas o sus alimentos o cosas que había que servirles a los pasajeros también durante el vuelo, yo digo que ese es el segundo, primero la seguridad y en tercer lugar hacerse cargo de otras cosas de la empresa, tipo papeleo, administrativo en cuanto al vuelo, por ejemplo hacerse responsable de lo que transporta el avión, le estoy hablando de hace 50 años, porque ahorita ya cambiaron las cosas, los sobrecargos ahorita ya no se entienden de eso, de la carga, del avión, del correo, el equipaje, de los valores que se manejaban antes, se manejaban valores, e inclusive lingotes de oro, y cosas así, inclusive se transportaban. Nosotros teníamos una gran responsabilidad respecto a eso, nosotros manejábamos los valores en forma personal, teníamos un lugar para guardarlos con llave, y estaban bajo nuestra responsabilidad y teníamos que entregarlos a donde había que entregarlos, a lo largo de la ruta había que ir entregando valores, sobres con dinero, sobres con cheques, con documentos, paquetes que contenían valores también bajo firma, y todo y entregarlos. Bolsas con billetes, yo llegué a transportar millones de pesos, reportábamos en las bolsas de valores, billetes de banco que tenían más de 2, 3 millones de pesos, muchas veces. También éramos responsables del manejo de los pasajeros, de los infantes, de las señoras embarazadas, de situaciones raras que suceden en el vuelo, porque suceden cosas que no suceden en tierra, porque el pasaje está fuera de su medio ambiente, su medio ambiente no es el vuelo, su medio ambiente es la tierra, donde pisar y cuando están en el agua o en el aire están fuera de su ambiente y se suceden cosas extrañas que hay que atender, y muchas veces hay que evitar que sucedan. El sobrecargo tiene muchas responsabilidades a bordo, hay muchas formas, nada más es cosa de usar la imaginación, las cosas que pueden pasar en un vuelo (Sobrecargo, varón, 75 años).

Los “chícharos”, les llaman a los sobrecargos nuevos, los “chicharitos”, desde luego que todos están al mando del sobrecargo mayor. El sobrecargo mayor es el que tiene la categoría superior y tiene más experiencia, es el más capacitado, entonces es el que distribuye su gente, ya saben qué hacer, en el centro de adiestramiento se les capacita en la práctica, actualmente está muy bien el centro, tienen simuladores, cabinas de vuelo para practicar ahí, para hacer físicamente lo que tienen que hacer y para manejar emergencias también, por ejemplo un amerizaje de emergencia, o un aterrizaje de emergencia, el avión se puede destruir o puede haber incendios o una explosión, como manejar eso, entonces en la práctica, físicamente, se practica antes de subirse al avión de pasajeros, pero uno todavía es muy

nuevo, después del adiestramiento inicial todavía se considera uno nuevo y tiene que pasar una experiencia propia para como dicen luego “agarrar colmillo”, si una cosa es lo que enseñan en el adiestramiento que no es real, es una cosa simulada y otra cosa es la verdadera situación dentro de un vuelo, dentro de un avión (Sobrecargo, varón, 75 años).

La labor del sobrecargo es compleja, no es tan fácil, muchas personas creen que sólo son las personas que andan sirviéndoles el café a los pasajeros o la comida, esa es una de tantas labores. Los pilotos tienen que volar su avión, nosotros tenemos que atender al pasaje, los mecánicos tienen que atender a sus motores, y a las condiciones físicas del avión, o mecánicas del avión, cada quien tiene sus funciones, pero esa es una de las labores del sobrecargo, como le decía, hay muchas más (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Por su parte los pilotos de aviación tienen otras funciones. El capitán es el que va al mando, nunca tuve problema alguno porque siempre estuve en la cabina, siempre, así durara yo cinco horas allí sentado, pero siempre estaba adelante del trabajo (Piloto de aviación, hombre, 75 años).

Mire usted, es el volar, es luchar contra los elementos de la naturaleza, de verdad, no todos los vuelos son así de emoción como los pintan en las películas y que van con la gorra, no, no. Hay un libro de aviación, que decía un piloto de línea, “el piloto de línea son horas de aburrimiento por segundos de angustia”, yo creo que es la forma más exacta de describir la aviación, porque no todos los vuelos son tranquilos, normales. Las compañías de aviación medio preparan a uno en el conocimiento del equipo, en los procedimientos (Piloto de aviación, hombre, 70 años).

¿Y de qué depende que ustedes como pilotos vayan ascendiendo a los diferentes puestos?

Todo mundo que entra a la dirección sabe que la culminación de la carrera es cuando se es comandante, cuando se es capitán, entonces pues entra uno como copiloto a veces hay periodos, hubo periodos en que a los ocho o diez años ya eran capitanes y otros pilotos que esperaron hasta veinticinco, veintiséis años para poder ascender y el ascenso a capitán es la culminación de la carrera del piloto, uno vuela y uno conduce el avión y lo maniobra y el copiloto igual que el capitán pero realmente la terminación de la carrera del piloto es cuando se hace capitán, cuando lo ascienden a capitán, el ascender a capitán depende de las oportunidades que haya en la empresa, la

expansión de la empresa o pilotos que se retiran entonces van abriendo vacantes para capitán y lo van tomando de acuerdo al escalafón que hay en la empresa. Uno va haciendo una línea de ascenso, una línea de escalafón y cuando hay oportunidad de ser capitán se lo ofrecen al más antiguo copiloto y entonces se toma la oportunidad y se asciende (Piloto de aviación, hombre, 70 años).

Como se pudo constatar en sus testimonios, es evidente que las tareas del grupo de sobrecargos están más relacionadas con los estereotipos de ocupaciones “femeninas” como son el servicio, la mayor disposición a recibir órdenes, el cuidado de los otros, la disposición “natural” a ocuparse de los demás. A diferencia de los pilotos de aviación que están más relacionados con las características de ocupaciones “masculinas”, como son el poder, el mando y la dirección.

5.3 Capacitación en el trabajo

La capacitación laboral para ambos gremios era diferenciada, y esta era proporcionada por las compañías aéreas por medio de cursos. En el caso de los pilotos, la aviación era una carrera que exigía actualización permanente.

Hay que estudiar mucho y combinar la habilidad del vuelo con conocimientos del avión y sensibilidad humana, diría yo. Estudiamos meteorología, comunicación, para la fraseología del avión, mecánica del avión, aerodinámica, matemáticas. Al principio, la compañía nos tenía primero dos meses en tierra para que memorizáramos el avión, parte por parte, los sistemas hidráulicos, el sistema de combustible, el de aire acondicionado, el peso del avión, cómo trabajan los motores, ubicábamos en donde estaban todos los instrumentos, cómo nos podíamos sentar, el uso de la máscara de oxígeno, cómo abrir la ventanilla de emergencia, la capacidad de combustible. Por ejemplo, a este avión le caben 73 toneladas, que vienen en las alas. El combustible es petróleo. En tierra, nos enseñaban cómo estaba balanceado el combustible, cómo lo iban a aprovechar los motores. Posteriormente salí a Estados Unidos, porque, allá están los simuladores en

diferentes escuelas de aviación, Fly Safety, es una de ellas. La compañía rentaba los simuladores por una fortuna: 24 mil dólares la hora, y nos enseñaban a volar en el simulador. Una vez terminado el adiestramiento en el simulador, nos mandaban al avión con pasaje, pero el instructor nos venía checando y nos calificaba. Después ya nos daba la bendición y volábamos solos. El copiloto recibía el mismo entrenamiento, pero el capitán era el responsable del vuelo, desde la comida hasta el correo (Entrevista retomada del diario *La jornada*, elaborada por Poniatowska, 2002: 14).

La capacitación en el trabajo la recibían tanto los sobrecargos como los pilotos de aviación después de haber ingresado a la compañía. Dependiendo de las horas de vuelo, se adquiría la licencia de piloto privado o piloto comercial.

La empresa se encarga de dar el adiestramiento, lo necesario para estar capacitado para ser sobrecargo (Sobrecargo, varón, 52 años).

De unos 20 años para acá, ha habido escuelas de sobrecargos, pero en realidad eso no le perjudica ni le beneficia a la empresa, porque los entrenamientos que imparte la empresa a los aspirantes a sobrecargos no se basan en lo que les puedan enseñar en otras escuelas, es más conveniente para Mexicana por ejemplo, por lo menos en el tiempo en que yo estuve, que los aspirantes a sobrecargos no estuvieran contaminados de otras ideas o de otras cosas, de escuelas por fuera, sino que estuvieran dispuestos, personas dispuestas y abiertas a las enseñanzas, a los entrenamientos, al adiestramiento específico que se da en Mexicana para ser sobrecargo, de otro modo ya llevan ciertas ideas que hay muchas veces que pulir o eliminar en el Centro de Adiestramiento (Sobrecargo, varón, 75 años).

Uno tiene que estudiar en sus ratos libres, en sus días libres, tiene uno que ir a la escuela de aviación, y cursar la carrera de piloto, piloto privado no, comercial, los que vuelan son comerciales, los de transportes, los que vuelan los aviones grandes, pero eso lo determina el tiempo nada más, las horas de vuelo y los exámenes van ascendiendo. El piloto empieza primero como estudiante, ¿qué es un avión? ¿por qué vuela un avión?, cosas elementales, básicas, de ahí a volar el avioncito con un instructor, y luego ya sin instructor, uno solito volando su avioncito, chiquito, avionetita y va uno conociendo todo, experimentando todo, y ahí ya se adquiere una licencia de piloto privado a las 50 horas de vuelo, en aquel entonces, quien sabe ahora, y de ahí de piloto privado se pone uno a volar como copiloto en alguna empresa pequeña de carga, aviones cargueros que vuelan y hace uno horas de vuelo en una bitácora que la da Comunicaciones y Transportes, esa bitácora va acumulando horas de vuelo y cuando uno tiene determinadas

horas de vuelo creo que son 250 entonces, y además bimotor y horas de *flying blind* o vuelo ciego o vuelo en tierra, pero con simulador, aumenta la categoría de piloto privado a piloto comercial y de piloto comercial va uno a otra categoría que sigue con más horas de vuelo de 2 mil y tantas horas se requiere y luego licencia de bimotor y luego tetra motor, de hélice y luego jets, jets más grande y así...(Sobrecargo, varón, 75 años).

De la capacitación pasaremos a los principales problemas que padecieron nuestras/os entrevistadas/os y que pueden afectar su futuro.

5.4 Problemas laborales

Los principales problemas que señalaron nuestras/os entrevistadas/os durante su actividad laboral fueron de diferente orden: a) problemas de salud (gastritis, colitis nerviosa, dificultades para dormir, várices, cansancio, agotamiento físico, preocupación permanente por ejemplo por sus familias); b) dificultades con el pasaje; c) problemas con los aviones (mal mantenimiento de los aviones; incidentes y accidentes por causa de alumnos novatos, con pocas horas de vuelo); d) dificultades con el personal de aviación (excesivo costo para entrenar a los alumnos pilotos; falta de empleo para los pilotos y e) problemas de orden sindical (tener un contrato colectivo de trabajo donde se legislaran las jornadas de trabajo, porque había jornadas de hasta 36 horas; conseguir el respaldo de los agremiados). A continuación, se presentan una serie de fragmentos de las entrevistas en torno a los problemas laborales. Debemos señalar que dichos testimonios son diferenciados en términos de si son femeninos y/o masculinos.

Por los distintos horarios que teníamos, se manifestaban en dificultades para dormir y mucha tensión nerviosa y por las distintas comidas, teníamos problemas con el estómago, había mucha gastritis y colitis nerviosa (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

Hay muchos estudios sobre padecimiento en los pilotos, enfermedades que no tienen la menor importancia en las personas como las gripas o catarras comunes, en los pilotos, sí la tienen, es fatal porque les afecta los oídos (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Nuestros principales problemas son un poco de soledad, preocupación por nuestras familias, mucho cansancio, agotamiento, problemas de várices porque estamos mucho tiempo paradas, yo tengo unas várices horribles, es más, me las quiero inyectar (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

En la aviación se sabe que el oído por ejemplo es muy delicado, entonces cuando están los motores son gravísimos para el oído por eso no sé si vean ustedes que los que están abajo atendiendo siempre tienen sus orejeras, es para proteger el oído (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Antes se usaba mucho taponearse los oídos y mascar chicle. Pero era muy diferente todo, yo sé que la vibración es la peligrosa, si se juntan las dos cosas, por eso tapan un poco con esas cosas, los de abajo, en el avión como es muy hermético no entran tanto los ruidos, tanto a los pasajeros como a los pilotos, pero a los de afuera... (Piloto de aviación, varón, 76 años).

El sobrecargo a bordo es todo, debemos estar preparados hasta para atender un parto, porque llegan a suceder partos en el vuelo, a pesar de estar prohibido que una señora parturienta vuele con más de ocho meses, había prematuros o había mujeres que decían que tenían siete u ocho meses y en realidad tenían casi nueve (Sobrecargo, varón, 75 años).

Muchas mujeres tramposas declaran tener menos tiempo de embarazo del que realmente tienen y a la mera hora vienen los problemas. Hemos tenido nacimientos a bordo, pero las sobrecargos tienen conocimientos médicos. Por ejemplo, a un pasajero que le dio un infarto, las sobrecargos lo revivieron con un aparato de choques que traemos a bordo. Si a alguien se le baja la presión también tienen forma de subírsela. Si se está muriendo un pasajero y ya lo vio un médico que viene a bordo, tomo la decisión de aterrizar en el aeropuerto más próximo. Pidió el equipo de emergencia, ambulancias y aterrizó (Entrevista retomada del diario La jornada, elaborada por Poniatowska, 2002: 14^a).

Volé alguna vez en una compañía, allá por Sinaloa, pero no me gustó por la falta de seguridad, porque no les daban mantenimiento a los aviones, era una compañía muy chica, pero muy informales, volábamos desde Mazatlán, hasta Piedras Negras, volaba la ruta, pero no me convenció la seguridad con que estaba (Piloto de aviación, mujer, 79 años).

Dejé de dar instrucción de vuelo, primero porque los costos son muy altos y la verdad, pobres muchachos y luego con el problema de que no hay chamba en las compañías de aviación (Piloto de aviación, mujer, 79 años).

Es importante realizar estudios diacrónicos porque nos permite presentar la evolución de los hechos, a través del tiempo

5.5 La mirada diacrónica: Trayectoria laboral externa e interna de las sobrecargos y los pilotos de aviación

Conocer la trayectoria laboral de las sobrecargos y pilotos de aviación, nos dice mucho de cómo fue su estilo de vida antes de la jubilación y de manera central, cómo este trayecto de vida condiciona la etapa de la jubilación, además nos quedará más claro qué patrones de comportamiento se modificaron después de la jubilación y qué otros se conservan. Iniciamos esta revisión haciendo una breve referencia a los trabajos previos a la aviación, para después analizar un aspecto que se vincula al inicio de la trayectoria ocupacional: los requisitos de acceso.

Como se puede observar en el cuadro 5.1, nuestras/os entrevistadas/os ingresaron al mercado de trabajo entre los 16 y 23 años en el caso de las mujeres y entre los 12 y 22 años en los varones. En las sobrecargos su primer empleo fue en ocupaciones típicamente femeninas como son: secretaria, maestra, empleada, cajera y en los varones: vendedor, mecánico, empleado y piloto de aviación. Sus rutas de acceso fueron de tipo informal como son vía familiares, amistades o por

la escuela. Su permanencia en el primer empleo fue de meses o años para posteriormente ingresar al mercado de la aviación.

Cuadro 5.1

<i>PRIMER EMPLEO</i>					
<i>SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS</i>					
		Primer empleo	Edad de ingreso al primer empleo	Ruta de acceso al primer empleo	Duración en el empleo
	Nombre		Años		
	Sobrecargos				
1	OPBZ	Secretaria	16	Papá	2 años
2	MAFV	Maestra de inglés	19	Escuela	4 años
3	SG	Secretaria banco	18	Escuela	5 años
4	AU	Empleada Palacio de Hierro	15	Amiga	Temporada navideña
5	MEV	Cajera de banco	18	Escuela	3 años
6	MALM	Sobrecargos	23	Quería ser piloto	33 años
	Pilotos de aviación				
1	Capitán ACR	Vendedor	12	Amigo	1 año
2	Capitán AIFM	Piloto en Transportes aéreos de Jalisco	19	Escuela	4 años
3	Capitán RFO	CLyF	18	Papá	1 año
4	Capitán JUL	Taller mecánico	18	Conocido	3 años
5	Capitán JSC	Piloto	22	Escuela	38 años
6	Pilota BZG	Empleada aviación tierra	19	Trabajo	19 años

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados son una fuerza de trabajo con una trayectoria laboral muy estable, casi no pasan de un empleo a otro. En las mujeres aún es más estable, algunas/os sólo trabajaron en Mexicana de Aviación. En el caso de los pilotos de aviación su trayectoria variaba en el tipo de compañías en las que trabajaban, por ejemplo, pasaban de Transportes Aéreos de Jalisco, a Aerovías Reforma y de ahí a Aeronaves de México, o de la Fuerza Aérea, a Mexicana de Aviación, a Piloto de Petróleos, o a una compañía comercial.

5.6 Rutas específicas de acceso al mercado de trabajo de la aviación

Para ser piloto de aviación se necesitaba tener vocación, actitudes para volar, responsabilidad y disciplina. “La aviación exige grandes responsabilidades que hay que estar a la altura de ellas” (Piloto de aviación, varón, 76 años). Los requisitos para ser piloto de aviación era tener la licencia máxima que es la licencia para volar TPI (Transportes Públicos Ilimitados)⁸⁷, la cual se debe revalidar cada año.

Para conservar la licencia para volar TPI, cada seis meses tenían que realizar un examen médico. A los sesenta y cinco años, la licencia de piloto aviador TPI se las cambiaban por una de piloto privado y la licencia de piloto privado sólo les servía para volar aviones chicos.

Cada año la dirección de aviación les hacía un examen médico, de vista, cabeza y extremidades y cada cuatro meses les realizaban exámenes en los aviones, había simuladores y cabina con movimiento.

Uno de los requisitos para ser piloto es saber el idioma inglés, antes cuando yo trabajaba, también, pero no era tanto, Mexicana por ejemplo en aquel entonces volábamos exclusivamente a Los Ángeles, era más o menos fácil, pero después las empresas se extendieron y en todo el mundo, el idioma para poderse comunicar es el inglés, no es necesario hablar ruso para ir a Rusia, hablando inglés se puede ir a Rusia, a China, a Grecia, etc.” (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Otro requisito de entrada es estar afiliado al sindicato.

En la actualidad un piloto para poder trabajar en las compañías aéreas, primero debe ir al sindicato y de ahí lo mandan a la compañía a que haga

⁸⁷ Un requisito muy importante para obtener la licencia de Piloto Aviador de Transporte Público Ilimitado era contar con la certificación de la bitácora con un mínimo de 1500 horas de vuelo.

sus exámenes y la compañía decide si lo acepta o no (Piloto de aviación, varón, 76 edad).

Las rutas de acceso al mercado de trabajo de la aviación han variado a lo largo del tiempo y esto es evidente en como lo vivieron nuestras/os entrevistadas/os y lo que actualmente les solicitan.

5.7 Requisitos de entrada, discriminación ocupacional y estereotipos de las y los trabajadores

Un aspecto importante a tratar en este apartado como parte de los requisitos de entrada al mercado de trabajo es el “diseño corporal” que se exige a los solicitantes de empleo en determinadas ocupaciones para poder ser parte del gremio (Muñiz y List, 2007). Detrás de este “diseño corporal” encontramos una profunda discriminación étnica por parámetros raciales. Asimismo, prevalecen prejuicios y conductas discriminatorias por motivos de complejión y edad.

Por otro lado, el problema del uso de parámetros raciales, en la estructura ocupacional es un tema difícil y delicado de abordar en nuestro país, pero no es posible negarlo, en México existe una discriminación por parámetros raciales en diversos espacios ocupacionales y probablemente el más evidente es el de las trabajadoras domésticas. De hecho, es posible establecer cierta relación entre determinados segmentos del mercado de trabajo y cierta correspondencia con determinados segmentos dentro del espectro racial⁸⁸, ¿En qué puestos laborales se contrata personal de tipo racial anglo-sajón, indígena, mestizo o criollo?

⁸⁸ Por espectro racial y étnico entendemos a los diferentes tipos de raza (blanca, negra, amarilla) y tipos de etnia (maya, nahuatl, zapoteca) y a los diferentes matices de la piel (grados de blancura, negrura o morenura) "La población mexicana está estratificada en color de piel. (...) El estudio arrojó que una persona con un tono de piel morena difícilmente

El problema de los parámetros raciales en las ocupaciones es más evidente en las sobrecargos que en los pilotos de aviación y de hecho podemos plantear una división más o menos marcada en el tipo racial en las líneas aéreas. En las sobrecargos es algo que conocen y en donde todos participan, pero casi nadie lo dice, es como si la discriminación por parámetros raciales se hubiese “naturalizado” en el grupo.

Los mexicanos somos más discriminadores de lo que creemos y esta discriminación ocupacional adopta múltiples formas, inclusive se cuele en el habla y en el pensamiento de todos los días, pasando inadvertido en nuestra cotidianidad.

Es necesario señalar que, por parámetros raciales, los jefes de empresas y en particular las compañías de aviación, bloquean a determinados empleados con la posibilidad de seguir escalando la estructura ocupacional, los congelan en determinados puestos en donde no tengan contacto con el público porque la empresa “requiere de buena presentación”. De hecho, la solicitud de “excelente presentación” pareciera que lleva implícito el requisito de personal de determinado color de piel (Maldonado, 1997 y 1998).

La investigación de Campos (2015) busca contribuir en el análisis de los efectos negativos de la obesidad en el mercado laboral y en los salarios en México. Un aspecto interesante a destacar es la discriminación por parte de los empleadores hacia sus trabajadores con sobrepeso u obesos y quiénes prefieren a

podrá subir en la escala social y más fácil bajará de ella, ya que tendrá menos oportunidades de estudiar y de encontrar un mejor empleo, mientras que para una persona de tez blanca será todo lo contrario (Campos et al., 2018).

personas esbeltas. Otra posibilidad es que existan diferencias en la productividad de una persona obesa, y que tal hecho se refleje en diferencias salariales.

Cuando fui y me presenté con los jefes de ese entonces, no cumplía con los requisitos para poder ingresar, por mi estatura, porque la estatura mínima era de 1.60 m. en las mujeres, pero no estaba tan fea, y reunía todos los requisitos menos la altura, y en ese entonces el señor me dijo, bueno, la quiero ver delgadita aquí, baje de peso y regrese, en ese entonces yo pesaba más o menos 58 kilos y tenía que bajar a 49 kilos y vestida, tenía que bajar como 10 kilos, era tanto mi gusto y era tanta mi emoción que los bajé, entonces, más o menos que serían como tres meses, me fui tranquila, ni anfetaminas, ni nada, sólo dieta y los bajé. Cuando entré pues si necesitaba bajar los 10 kilos, pues me puse a bajarlos, cuando llegué con él, -pero ahorita me acuerdo cómo se llamaba-, y nos daba media alita, media ala que significaba que ya estábamos dentro de Mexicana, y nos la ponía en el chaleco, se hacía la ceremonia, la graduación nos ponía la media alita, entonces cuando él me vio, me dijo, ¡ya ve, que bonita se ve delgadita!, fue todo lo que me dijo, entonces dije yo, bueno ya la hice. Era un señor muy enojón, pero cuando le dije déjeme entrar, bueno déjeme siquiera hacer los exámenes, yo puedo adelgazar, cortarme el pelo y ponerme unos tacones, altísimos.” (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

Un ejemplo: “una modelo de origen danés, llamada Ulrikke Hoyer, denunció mediante su cuenta de Instagram que la casa de moda Louis Vuitton la despidió por considerarla gorda para una pasarela, pese a que es talla 34. En sus redes sociales, la modelo de 21 años, dijo que la firma impidió que participara en un desfile en Japón; además aseguró que un miembro del personal responsable del proceso de selección le dijo que debería beber sólo agua durante 24 horas” (Cheval, 2017)

Otro ejemplo lo tenemos, en que la gran mayoría de estadounidenses considera que si una persona está pasada de peso se debe a la falta de control personal y de fuerza de voluntad. Por ello muchos empleadores se niegan a darles empleo a los obesos ya que piensan que no tienen la disciplina, ni la fuerza de voluntad necesarias para desempeñar bien el trabajo, o bien, algunas empresas

argumentan que sus costos de seguro médico aumentan con empleados gordos que parecen estar más propensos a enfermarse más seguido. Esta dimensión además se encuentra conectada por las desigualdades de género. No es gratuito que la solicitud sobre el cuerpo, sea explícita en el caso de las mujeres, y en nuestro caso particular en las sobrecargos.

La complexión de la persona es parte de la imagen de la profesión y esto se observa no sólo en México. En Estados Unidos hay estados que han aprobado leyes en contra de empleados obesos. Ese decir, según la Suprema Corte de California los empresarios tienen derecho a rechazar a personas por las libras que pesen. Después de 14 años de servicio, una enfermera de Marina fue despedida por tener algunos kilos de más, cuando el sobrepeso es la situación de uno de cada cuatro estadounidenses.

Se sabe que hay un vínculo entre el peso y el éxito en el trabajo. “A los gordos –especialmente mujeres- se les contrata menos y se les dan menos ascensos. En 1990, en una encuesta se les preguntó a mil estadounidenses qué se necesitaba para tener una carrera exitosa, y el 90% dijo que era menester ‘un peso aceptable’. De hecho, la cuestión del peso, obtuvo el cuarto lugar, es decir muy cerca de la inteligencia, la calificación para el trabajo y el nivel académico” (Rubio, 1994).

Otras investigaciones ejemplifican lo anteriormente mencionado. En mayo del noventa las sobrecargos entablaron una demanda contra las restricciones de peso de United Airlines, en ese año, un estudio de 446 sobrecargos demostró que la cuarta parte pesaba cinco libras más sobre el límite de su compañía y que dentro del grupo pasado de peso, 48 por ciento se provocaba vómito o tomaba laxantes para perder algunos kilos (Rubio, 1994).

No podemos descuidar el aspecto de la edad entre las causas de la discriminación ocupacional. El uso de la fuerza de trabajo tiene un orden cronológico, no es lo mismo ingresar al mundo de la competencia a los veinte años, que a los cuarenta, por supuesto, éste es otro de los aspectos “naturalizado” por la cultura laboral y en particular el trabajador lo sabe. Existen edades para desempeñar determinados trabajos o para ocupar determinados puestos, por ejemplo, las facultades físicas en el fútbol duran aproximadamente hasta los 40 años.

En determinadas profesiones la edad se convierte en un gran enemigo en el desarrollo de la misma. Existen profesiones que para su ingreso requieren de la juventud, ya sea por la flexibilidad corporal, educación de la voz, resistencia de unas buenas piernas, modelación del cuerpo. Son profesiones que se ejercen en un breve lapso de la vida y por tanto exigen que los sujetos inicien su carrera en “edad oportuna”. El sujeto puede o no escoger el “momento oportuno” para ingresar a estudiar música, canto, jugar fútbol, practicar gimnasia o ballet. En ocasiones la no elección del “tiempo oportuno” significa una terrible frustración al saberse fuera de lo deseado.

Otras profesiones se caracterizan porque su periodo de vida útil es sumamente breve y por tanto exigen gran intensificación en el desgaste de la misma, es el caso de las y los deportistas, en donde el cuerpo es sometido al máximo esfuerzo posible durante varios años, porque son ocupaciones que corren contra reloj, en donde el principal requisito es la juventud, la edad para retirarse de la esfera laboral llega en forma muy temprana.

En otras es muy importante verse joven “con apariencia juvenil” porque si se aparenta más edad la situación se complica, aunque no es el tema de la tesis, es pertinente preguntarse ¿será este aspecto una de las causas por la cual las personas esconden su edad?

Como hemos podido constatar los requisitos de carácter “implícitos” (altura, peso, complexión, corte de pelo, vestimenta, “belleza”, pulcritud, color de piel, amabilidad) en algunas ocasiones juegan un papel más importante que los de orden formal. Características de este tipo se manejan tan sutilmente, que se integran como parte de la “naturalidad” del mercado, conformando los estereotipos laborales. A continuación, daremos algunos ejemplos, con base en la narrativa de nuestras entrevistadas:

En Mexicana de Aviación las quieren Miss Universo, yo había oído que Mexicana tenía unas sobrecargos muy guapas, en aquel tiempo, le estoy diciendo, pues sí, había unas sobrecargos en verdad guapísimas, en serio, simplemente Conchita Santiesteban, una mujer pues muy altiva, guapa ella, alta, digo muy guapa, Sandra Jones, de las que me acuerdo, la mayoría eran mujeres como en las revistas, mujeres muy guapas, entonces se fijaban mucho en eso, en la estatura, en la presencia, el porte y todo (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

Yo tenía el pelo largo, más largo que la señorita y negro, negro, hasta acá y me dijeron que tenía que cortármelo, pues peloncita, me tuve que cortar el pelo (Sobrecargo de aviación, mujer, 48 años).

Teníamos una directora del Centro de Adiestramiento, que fue sobrecargo también, Conchita Santiesteban, que nos revisaba desde las uñas, teníamos que llegar con uñas rojas, y no de otro color y las manos bien arregladas, y el pelo bien peinado, todo con pulcritud y bien vestidas y bien peinadas y bien pintadas. Después de los dos meses nos pasaban a un examen con el doctor, algunas las mandaron a operar de la nariz porque no respiraban bien, a otras les mandaron pupilentes, porque no se admitían los lentes en ese entonces, que, por estética, ya sabe (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

Una tiene que hacer su trabajo como lo estipula Mexicana, entonces ella la asesora nos calificaba el servicio, nos calificaba si sonreíamos, porque era de mucha importancia sonreírle al pasaje, ser amable, ser educadas (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

Con estos testimonios corroboramos la importancia del peso, la talla, la “belleza”, la presentación donde incluyen corte de pelo, color de uñas, características del maquillaje, tipo de vestimenta, el no uso de lentes, tipo de servicio: amabilidad, sonrisa, cortesía entre otras en la inclusión y permanencia en un mercado de trabajo como la aviación.

5.8 Ilusión ocupacional o la visión romántica de la ocupación

La ilusión⁸⁹ ocupacional es parte de la caracterización de los mercados de trabajo porque nos lleva a las expectativas, ilusiones y sueños que se forman los sujetos laborales antes de insertarse en el mundo del trabajo, representa una visión romántica de la ocupación porque generalmente sólo se fantasea con el lado idílico y positivo de la ocupación (Panaia, 2007).

La ocupación de sobrecargo y piloto de aviación es de las pocas ocupaciones en donde existe cierta correspondencia entre el sueño ocupacional y la realidad, por lo que nuestras/os entrevistadas/os manifestaron que era una ocupación que les gustaba mucho a quienes se dedicaron a ella, es muy raro a la o al que no le gustaba, y esto se les nota inclusive por la forma en que se expresan de su ocupación.

⁸⁹ “ La *illusio* es el hecho de considerar que un juego social es importante, que lo que ocurre en él importa a quienes están dentro, a quienes participan (...) los juegos sociales son juegos que se hacen olvidar en tanto que juegos y la *illusio* es esa relación de fascinación con un juego que es fruto de una relación de complicidad ontológica entre las estructuras mentales y las estructuras objetivas del espacio social.” (Bourdieu, 1997;141-143).

En sus testimonios aparece la ilusión ocupacional en algunos casos desde la infancia, en donde los sueños ocupacionales son claramente diferenciados de acuerdo al sexo, a los varones, el gusto por el poder de mando, por la responsabilidad del vuelo, por los aviones, en el caso de las mujeres, la “vocación” por servir, la atracción por el uniforme, los viajes y los paisajes. Es un gusto que conservan después de la inclusión al mundo del trabajo y que de hecho mantienen durante toda su trayectoria laboral y que sienten añoranza después de la jubilación.

Siempre me gustó mucho viajar, me encanta viajar, desde muy chiquita siempre, yo soy nómada, ahora sí que no soy sedentaria, me encanta andar del tingo al tango. Siempre me llamaba mucho la atención, cuando iba al aeropuerto veía a las sobrecargos y quería ser como ellas (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Desde niña me gustaron mucho los aviones, me gustaba ver a las sobrecargos. Cuando conocí a Maricelita que es una de mis mejores amigas, ella iba llegando de un vuelo y le dije qué bonito es tu uniforme y ya me contó que era sobrecargo, entonces me dijo que porque no me metía de sobrecargo (Sobrecargo, mujer, 51 años).

Cuando era chamaco veía los aviones volar y me gustaba y eso me hizo decidirme por la aviación (Piloto de aviación, varón, 76 años).

La aviación me gustó desde chico, fue mi ilusión, desde que me acuerdo, a mí la aviación siempre me atrajo (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Siempre tuve la ilusión de ser piloto, desde que era un niño, me gustaba el vuelo, me gustaban mucho los aviones, más que los coches o los barcos, no me gustaba la medicina o la abogacía u otras carreras, me pareció que era más conveniente ser sobrecargo y de ahí ver la posibilidad de ser piloto, muchos compañeros míos lo lograron, que también entraron con esa idea, ellos sí lo lograron yo no, yo me tuve que quedar de sobrecargo hasta que me jubilaron (Sobrecargo, varón, 75 años).

A mí me gusta mucho el trato con la gente, me gusta viajar, soy muy amiguera, entonces pues ser sobrecargo era el trabajo ideal para mí, era el trabajo inmensamente ideal para mí (Sobrecargo, mujer, 51 años).

Me dediqué a lo que me gustaba, yo creo que es un gran privilegio. Siempre me gustó volar, simplemente, volar. Del avión el lugar que más me gustaba era la cabina, actualmente volar de pasajero no me es nada grato, viví siempre adelante, en el asiento del piloto, como pasajero, pues es muy diferente, no me gusta (Piloto de aviación, mujer, 79 años).

Me gusta volar, desde niño soy inquieto, no hay cosa más bonita que volar un avión porque se separa uno del mundo, es libre mentalmente, el espacio está abierto, usted se fija a todos lados y es infinito, no hay final, se imagina uno que es un ángel volando, vaya, deja uno todo lo terrenal, se le olvidan a uno mujer, hijos, padres, hermanos, todo, se dedica uno al avión, ve las nubes y sabe uno qué esperar de las nubes (Piloto de aviación, varón, 75 años).

A mí me gustan muchas cosas en el vuelo, muchos dicen ‘ir de un lugar a otro es lo mismo, es muy rutinario’, -pero no es cierto-, nunca los vientos son iguales, nunca la forma de las nubes son iguales, nunca las puestas de sol son iguales y yo me preguntaba ‘¿y por esto nos pagan?’ (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Estoy muy contento de ser piloto aviador. He visto puestas de sol, salidas de sol, lluvia de meteoritos, ríos en la selva al volar encima del Amazonas, desiertos, montañas, una salida de luna hermosísima, la aurora boreal en el mar, icebergs preciosos... Me gusta mucho usar los ojos. Agradezco a Dios tantísimos espectáculos. Compruebo mi insignificancia en comparación con la naturaleza, y soy consciente de la bendición que tengo con la maravillosa tecnología del avión, que salió de la cabeza de algún inventor (Entrevista retomada del diario *La jornada*, elaborada por Poniatowska, 2002: 14^a).

Todos los que trabajamos en la aviación y volamos, nos gusta mucho nuestro trabajo (Sobrecargo, varón, 76 años).

Lo que se necesita es una gran vocación, yo creo que tiene que gustarle a una muchísimo para poder mantenerse, porque es un trabajo que tiene mucha deserción, por ejemplo, yo entré con veintitantos y nos jubilamos

sólo dos, no es un trabajo fácil de mantener, a pesar de que es un trabajo bien pagado, y que se obtienen muchas cosas, muchas satisfacciones económicas y que se vive en un mundo de glamour, los hoteles, los viajes, lo que uno conoce, es un trabajo difícil de sobrellevar en las distintas etapas de la vida. Se trabaja mucho y está una muchas horas en los aviones (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Para mí Mexicana de Aviación fue lo máximo que me pudo haber pasado en mi vida, si yo volviera a nacer, volvería a ser sobrecargo (Sobrecargo, mujer, 51 años).

La construcción de la identidad del trabajo de las sobrecargos y los pilotos de aviación pasa por las concepciones sobre sus trabajos, cargas emocionales, afectividad, discurso semántico, arco *de significados*⁹⁰ y capacidad explicativa de sus vivencias laborales, lo cual observamos en los testimonios arriba mencionados.

5.9 Elección profesional y resistencias familiares.

La elección profesional conlleva un proceso de construcción social con sus pros y sus contras en donde interviene en primer lugar la familia. En algunas familias de las/os sobrecargos y de las/os pilotos de aviación existía cierta oposición a que sus hijas e hijos se dedicaran a esta profesión. En las sobrecargos la resistencia era menor, aunque en algunas familias la reticencia era más por el “desprestigio” de la ocupación por considerarla como una ocupación –como ellas lo mencionan- “no propia de señoritas”.

⁹⁰ Entendemos por *arco de significados* a un abanico donde se incluyen todas las posibilidades de relaciones intersubjetivas donde se incluyen los sentimientos e imágenes en los procesos de construcción de su identidad laboral.

Los pilotos de aviación en algunos casos ocultaban que ya realizaban vuelos. En otros casos se dio la rebelión familiar, luchas entre padres e hijos porque los hijos no seguían la ocupación elegida por los padres.

Quando me metí a Mexicana, mi mamá pegó el grito en el cielo, obviamente, porque me metí de escondidas de ella, porque cuando le decía que iba a ser sobrecargo, ella me decía que no, que cómo era posible, que no, que yo no sería sobrecargo. Yo me iba a escondidas a la escuela de sobrecargos y cuando terminé mi adiestramiento, llegué con mi uniforme a la casa y le dije a mi mamá, este es mi uniforme nuevo, no hombre, me dijo hasta la despedida, ya sabes, decía que era un trabajo para “locas”, que era un trabajo inestable, que era un trabajo que por lo que decía todo mundo, que eran “locas”, que andaban para arriba y para abajo, y la prostitución y un montón de cosas, pero pues a mí no me importó (Sobrecargo, mujer, 45 años).

Me dijo que por qué no me metía de sobrecargo, lo pensé porque mis papás se iban a oponer, no era un trabajo en aquella época que dijera, hay sí, bravo, era un trabajo como de libertad y mi familia es muy conservadora, pues, no me dejaban salir mucho sola, entonces, el viajar sola implicaba libertad, entonces fui a hacer mis trámites, luego les dije a mis papás que ya estaba aceptada, les dije que me iba a meter de sobrecargo, mientras había una plaza como cajera de boletos, o de recepcionista, o de lo que sea (Sobrecargo, mujer, 51 años).

Hasta que ya volaba les avisé, porque no me daban permiso para ello. Pedí permiso cuando tenía 15 años, por la edad y porque no tenía el permiso de mis padres no me admitieron en la Escuela Militar de Aviación en Guadalajara. Ellos querían que continuara en ingeniería civil que era la carrera que me habían escogido. Pero me rebelé (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Mi padre no me dejaba volar, porque quería que yo fuera ingeniero petrolero, –según él- era el futuro del país. Me escapé de mi casa y me fui a volar (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Mi papá no quería que yo fuera piloto y menos militar porque a él le tocó la revolución y no quería a los militares. Tuve que luchar contra mi papá para que me diera el permiso para irme a la escuela, finalmente lo conseguí, me

firmó el permiso y así me fui a la escuela militar de aviación (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Mi familia no quería que yo fuera piloto aviador porque decían que me iba a matar en tres meses y el peligro y quién sabe qué más... Mi abuela –descanse en paz- decía, “*Nunca mueren en su cama*” y todo eso. Mire, volé cuarenta y tantos años hasta ahorita y aquí estoy platicando con usted. (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Un hermano mayor, entró a la escuela militar de aviación, estando en la fuerza aérea tuvo un accidente y se mató, mi papá me decía que me saliera, yo le decía que sí, pero nunca pensé en salirme de la aviación (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Los conflictos familiares por la elección de la ocupación están presentes entre hijos y padres, hijas y madres, sobre todo por los peligros que representan la aviación y el “prestigio” de la ocupación.

5.10 Rutas de acceso al mercado de trabajo de la aviación.

La ruta de acceso al mercado laboral de la aviación en el caso de las sobrecargos no fue por la trayectoria educativo-profesional, como fue en el caso de los pilotos de aviación. En el caso de las sobrecargos ingresaron al mercado laboral de la aviación por solicitudes, aunque en realidad la ruta de acceso fue de manera informal, con la ayuda de una amiga o un familiar (cuadro 5.2). La edad mínima era de 17 años y la máxima en aquella época era de 24 años, porque actualmente esta última es de 35 años. Para la mayoría fue su única ocupación porque les absorbió 23 años para las mujeres y 28 años de su vida para los hombres. Los pilotos de aviación, ingresaron al mercado laboral de la aviación por medio de la escuela de aviación entre los 19-23 años (cuadro 5.2).

Cuadro 5.2

INCLUSIÓN AL EMPLEO DONDE SE JUBILARON SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN			
	Nombre	Edad de ingreso al empleo de jubilación	Ruta de acceso empleo de jubilación
	Sobrecargos	Años	
1	OPBZ	17	Amiga
2	MAFV	23	Amiga de su mamá
3	SG	24	Hermana sobrecargo
4	AU	24	Anuncio periódico
5	MEV	24	Amiga
6	MALM	23	Quería ser piloto
	Pilotos de aviación		
1	Capitán ACR	23	Escuela
2	Capitán AIFM	19	Escuela
3	Capitán RFO	21	Escuela
4	Capitán JCLH	22	Escuela
5	Capitán JSC	22	Escuela
6	Pilota BZG	39	Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

En el caso del varón sobrecargo su inclusión fue por el deseo de convertirse en piloto, pero por problemas familiares no pudo realizar su meta.

Mi intención era estudiar para piloto, pero tuve problemas en mi vida privada, y ya no pude hacerlo, empecé a volar como piloto privado, tomaba clases, pero tuve que dejarlas, me fui acostumbrando a mi empleo, como sobrecargo me sentía útil, y por otro lado, vivía con la esperanza de lograr volar, sacar mi carrera para pasar a la cabina de pilotos y ascender, pero fue pasando el tiempo, hasta llegar al punto de no retorno, que fue cuando cumplí la antigüedad para jubilarme y así estuve laborando hasta que cumplí los 28 años que fue cuando me jubilaron, más tres de confianza, fueron como 31 o 32 años (Sobrecargo, varón, 75 años).

Los requisitos oficiales para ser contratadas/os como sobrecargos eran: ser mexicano de nacimiento; tener 18 años mínimo; bachillerato mínimo; dominio de un 70%, 80% del idioma inglés, en el caso de algunas rutas a Canadá hablar francés; en el caso de los hombres, cartilla liberada; examen médico; estar asociado al sindicato de sobrecargos (ASSA de México).

Los requisitos de orden informal eran: cubrir con una capacitación que la ofrecía el sindicato (ASSA) era una capacitación básica y después hacer el traslado a las empresas de aviación, en donde llevaban una capacitación de dos meses aproximadamente; gusto por volar; no temerle a las alturas; no marearse; vocación, actitud, disposición o espíritu de servicio bien definido.⁹¹

Ser paciente, tener vocación y cubrir algunas entrevistas con la empresa, aspecto que se resalta en el segundo relato:

Estamos hablando de hace más de 50 años, en 1951. Las empresas eran menos exigentes para contratar personal tanto de hombres como de mujeres. Poco a poco las empresas se fueron haciendo más exigentes, a medida que la competencia aumentaba, como cosa natural tenían que escoger a su personal con más cuidado, en aquel entonces para entrar pedían secundaria. Actualmente exigen bachillerato como mínimo, hay algunos que tienen una carrera, porque hay muchos profesionistas, hombres y mujeres, hay doctores, abogados, ingenieros que les da por la aviación, dicen voy a probar y se meten a sobrecargos o a pilotos, sacan una licencia de pilotos y se meten a volar. Los que ya no les gusta, se salen (Sobrecargo, varón, 75 años).

Por otra parte, la actitud de servicio se manifiesta por ejemplo en el siguiente testimonio:

Me gustaba el trabajo de sobrecargo porque sentía que podía hacer algo por las personas, algo útil, los pasajeros necesitaban de una persona que las pudiera ayudar en cualquier situación, de enfermedad también teníamos que tomar primeros auxilios, estar capacitados para dar primeros auxilios, respiración artificial, masaje al corazón, cómo parar una hemorragia, una fractura de hueso, etc. muchas cosas. (Sobrecargo, mujer, 51 años).

⁹¹ "Hay gente que no sirve para el puesto porque no les gusta atender a los pasajeros, hay otros que se marean y tampoco sirven para sobrecargos, les hacen exámenes médicos, pero el mareo no sale ahí, el mareo sale cuando está usted en un mal tiempo, en las corrientes de aire, se mareaban o se ponían muy nerviosos, no soportaban y por eso no podía seguir y había otras razones, había gente que le gustaba por ejemplo mucho la copita y entonces eso no la hacían bien y otras muchas causas" (Sobrecargo, mujer, 51 años)

Te hacían preguntas allí en el sindicato y luego en Mexicana de ¿por qué querías ser sobrecargo?, pues es que me encanta el público, nunca debes decir que te encanta viajar, bueno porque viajar es como un beneficio, pero ¿por qué quieres ser sobrecargo?, entonces él porque era contestar, era decir, me encanta la gente, me gusta ser amable, me gusta convivir, ayudar, servir, y les echas todo el rollo, claro que también es lo que a ti te gusta. Si no para qué entras ahí, mucha gente a los seis meses renunciaba o al año, o a los dos años, gente que dura más de diez años, es porque ya era su vocación (Sobrecargo, mujer, 54 años).

5.11 Movilidad laboral interna

La movilidad laboral interna está relacionada con la trayectoria laboral al interior de la compañía de aviación.

Después de revisar los requisitos de entrada como parte del inicio de la trayectoria laboral pasaremos al tema de la movilidad en el trabajo. Los sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados son una fuerza de trabajo con una trayectoria laboral muy estable, casi no pasan de un empleo a otro.

La movilidad laboral interna en la compañía de aviación donde trabajaban los sobrecargos se daba por escalafón, por antigüedad, y/o exámenes. La movilidad laboral interna de los pilotos, pasaba desde ser aspirante a capitán de diferentes tipos de aviones (cuadro 5.3). La movilidad laboral dependía de las necesidades de la compañía debido a que se creaban nuevas plazas por el crecimiento de la compañía de aviación, lo que ocasionaba que se absorbiera al nuevo personal, de la antigüedad de los pilotos en la empresa, que hubiese vacantes por la liberación de plazas, por el retiro de un piloto, del entrenamiento, conocimientos y aprobación de exámenes.

Cuadro 5.3

MOVILIDAD LABORAL INTERNA							
SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS							
<i>Nombre</i>		Puestos sindicalizados			Puestos de confianza		
Sobrecargos	Sobrecargo	Sobrecargo	Sobrecargo	Sobrecargo			
1	OPBZ	Segundo	Primero	Mayor "B"	Mayor "A"	Supervisor de sobrecargos	
2	MAFV	Segundo	Primero	Mayor "B"	Mayor "A"		
3	SG	Segundo	Primero	Mayor "B"	Mayor "A"	Supervisor de sobrecargos	Asesor
4	AU	Segundo	Primero	Mayor "B"	Mayor "A"	Supervisor de sobrecargos	Asesor de asesores
5	MEV	Segundo	Primero	Mayor "B"	Mayor "A"	Supervisor de sobrecargos	
6	MALM	Segundo	Primero	Mayor "B"	Mayor "A"		Jefe de adiestramiento de sobrecargos
Pilotos de aviación							
1	Capitán ACR	Aspirante	Copiloto	Capitán DC3	Asesor DC3, 7-27, DC10		
2	Capitán AIFM	Aspirante	Copiloto	Comandante DC9, DC15, DC32			
3	Capitán RFO	Aspirante	Copiloto	Capitán DC10			
4	Capitán JCLH	Aspirante	Copiloto	Capitán DC10			
5	Capitán JSC	Aprendiz	Copiloto	Capitán DC3, DC4, DC6, Jets DC9, MD80	Capitán DC8		
6	Pilota BZG	Pilota privada					

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Antes de que se formara el sindicato, se cambiaban uno de escalafón por dedazo, más o menos le llegaba a uno a la antigüedad que podía pasar a la categoría siguiente y veían ellos el historial, el expediente de uno, si no tenía uno reportes malos de pasajeros o de situaciones de faltas en que hubiera incurrido, inclusive fallas en el trabajo, cosas de esas, le daban a uno la oportunidad de ingresar como prueba un tiempo, no recuerdo si era un mes o dos meses, para darle la planta, de la categoría y ya cuando se llegaba ese plazo pues entonces le notificaban a uno que estaba ya designado como sobrecargo X, lo que le tocara, definitivamente y que su sueldo a partir de ese momento iba a ser de tanto, era sueldo nuevo, de modo que esa era la forma como se hacía, pero a partir de que el sindicato entró a firmar el contrato con Mexicana y con Aeroméxico también y con otras empresas, el sindicato no nada más era de Mexicana sino de las empresas mexicanas, entonces se fueron reglamentando los ascensos, para no incurrir en injusticias, entonces se reglamentaron los ascensos, lo primero que se debía tomar en cuenta era la antigüedad, no la simpatía de la persona o algunas

otras cualidades, sino la antigüedad en primer lugar, una vez que llevaba una cierta antigüedad, esperaba uno que hubiera oportunidad, que hubiera una vacante en esa categoría, al haber una vacante, ascendía uno y antes de ascender lo enviaban a adiestramiento, ya le estoy hablando ahorita de la época del sindicato, ya cuando se constituye el sindicato y se reglamenta todo esto. Como le decía yo cuando fui jefe de adiestramiento, tenía yo que hacer los programas de adiestramiento, yo personalmente tenía que estudiarlos y redactarlos, eso fue de 1980 a 1983 (Sobrecargo, varón, 75 años).

La movilidad también incluía el tipo de aviones que se tenía a cargo

Conforme se va ascendiendo, porque cuando yo entré a la compañía eran aviones de hélice, todavía era un avión DC3 de 24 pasajeros de ahí pasaba uno a un avión más grande DC4 de 44 pasajeros luego pasaba uno al DC6 y luego vinieron los aviones Jets, yo volé el DC9, el MD80 y luego el DC8 del cual me retiré” (Sobrecargo, varón, 75 años).

Ahora bien, la jornada laboral de las sobrecargos y los pilotos de aviación no tenían una duración fija así como podían durar 7 días, podían durar 13 o 20 días o tal vez más, dependiendo del vuelo que realizaran. Las ventajas para las/los sobrecargos que tenían mayor antigüedad era que podían escoger los mejores vuelos y las secuencias de los mismos.

Es claro que la movilidad laboral era fundamentalmente por escalafón y la dinámica de dicha movilidad dependía fundamentalmente de la expansión o quiebra de las compañías.

5.12 La diada: Familia y trabajo

A continuación entraremos a la relación entre ocupación y familia y esto se encuentra dentro de los usos sociales del pasado, es decir como parte del mundo del trabajo, en términos del papel que desempeña cada miembro en la estructura familiar, porque consideramos que la conformación de los destinos laborales tiene sus inicios en la estructura familiar, por esta razón en este apartado nos centraremos en el árbol genealógico-profesional de la familia de origen y de la familia que se construye (cuadro 5.4 y 5.5) .

La relación entre las/os trabajadoras/es y sus familias tiene una diferencia por género debido a que la relación entre las sobrecargos y sus familias era diferente a la relación de los pilotos de aviación y sus familias porque las mujeres seguían llevando la responsabilidad de la casa, además de vivir con las culpas de trabajar y dejar a los hijos, y “abandonar” a la familia, es una disyuntiva permanente porque son tiempos que se excluyen en el caso de las mujeres, para los varones es una contradicción no presente.

Casi siempre las mujeres tenemos que sacrificarnos más, porque cuando llegaba a México, el día que descansaba, llegaba cansada de los vuelos y tenía las dobles jornadas, primero tenía que contentar a mis hijos, luego tenía tanto que hacer en casa, ir de compras en lugar de irme al gimnasio, casi nunca hacía lo que realmente quería. Yo creo que esto nos pasa a todas las mujeres y no sólo a las que tenemos este trabajo (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Cuadro 5.4

ÁRBOL GENEALÓGICO-PROFESIONAL (FAMILIA DE ORIGEN)													
SOBRECAGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS													
	Nombre		Núm.			Hermanos							
	Sobrecargos	Padre	Madre	Hnos.	Hnas.	Hnos.	1	2	3	4	5	6	7
1	OPBZ	Jefe de control escolar del Poli	Hogar	3	1	2	Entrevistada	Gerente de Bital	Ing. Aeronáutico Aeroméxico				
2	MAFV	Comerciante	Hogar	5	2	3	Entrevistada	Comerciante	Paracaidista	Ejecutivo	Ventas		
3	SG	Mtro. de golf	Hogar	5	3	2	Contadora	Sobrecargo	Entrevistada	Piloto de aviación	Enfermo		
4	AU	Comerciante de	Hogar	5	1	4	Entrevistada	personal	Comerciante de	Ing. Químico	Orquesta		
5	MEV	Industrial. Fábrica	Hogar	3	2	1	Abogado (falleció)	Secretaria	Entrevistada				
6	MALM	Ing. Agrónomo	Hogar	4	2	2	Hogar	Falleció	Entrevistado	(falleció)			
	Pilotos de aviación												
1	Capitán ACR	Lider petrolero	Hogar	2	0	2	Entrevistado	Piloto de aviación					
2	Capitán AIFM	Contador público	Mtra.	7	3	4	(falleció)	Médico	Hogar	Hogar	Entrevistado	Hogar	Falleció
3	Capitán RFO	Gerente de Cía de Luz	Hogar	5	1	4			Entrevistado				
4	Capitán JCLH		Hogar	1			Entrevistado						
5	Capitán JSC		Hogar	2	0	2	Piloto	Entrevistado					
6	Pilota BZG	Empleado de las oficinas de Hacienda	Hogar	5	4	1	Marino	Profa. Inglés	Entrevistada	Hogar	Hogar		

Fuente: Elaboración propia con información de las entrevistas.

Cuadro 5.5

ÁRBOL GENEALÓGICO-PROFESIONAL (FAMILIA NUCLEAR)																	
SOBRECAGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS																	
	Nombre	Sobrecargos	1er. Espos/a	2do. Espos/a	3era. Espos/a	Núm.de hijos	Hombres	Mujeres	Hijos								
									1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	OPBZ	Sobrecargo				1	1		Estudiante prepa								
2	MAFV	Mecánico y comerciante				2	1	1	Estudiante de relaciones turísticas	Estudiante de administración							
3	SG	Soltera				sin hijos											
4	AU	Odontólogo				1		1	Estudiante prepa								
5	MEV	Sobrecargo				1		1	Artista								
6	MALM	Secretaria				3	2	1	Ing. mecánico eléctrico	Ing. en electrónica y comunicaciones	Tecnológico de Monterrey						
Pilotos de aviación																	
1	Capitán ACR	Hogar				4	3	1	Piloto de aviación	Piloto de aviación	Piloto de aviación	Hogar					
2	Capitán AIFM	Hogar				9	5	4	Diseñador ind.	Historiadora	Químico farmacobiólogo	Contador	Ing. en electrónica y comunicaciones	Ing. Ind.	Bióloga	Bióloga	Ing. mecánico eléctrico
3	Capitán RFO	Educadora				4	1	3	Piloto de aviación	Cirujana dentista	Mtra. Inglés	Secretaria					
4	Capitán JCLH	Hogar				3	1	2	Abogada	Odontóloga	Productor de T.V.						
5	Capitán JSC	Secretaria	Publicista	Jubilada		5	2	3	Odontóloga	Lic. en letras españolas	Psicólogo (no terminó)	Médico	Estudiante de ing. en computación				
6	Pilota BZG	Piloto de aviación				sin hijos											

Fuente: Elaboración propia con información de las entrevistas.

Una se tiene que adaptar al trabajo y la familia se tiene que adaptar a ti, porque no presencias cumpleaños, navidades, años nuevos, no estás presente en el cumpleaños de mamá, papá, del esposo, de las personas a las que más quieres, entonces es muy difícil eso, y cuando tienes hijos es peor, es peor porque nunca estás. Tuve a mi hijo y a los seis meses empecé a volar y era un vuelo a Villahermosa, entonces mi marido me llevó con mi hijo al aeropuerto y me bajó del carro y que me pongo a llorar y le dije, es que yo no puedo ir, no puedo dejar a mi hijito, entonces me abrazó y me dijo, es que vas a Villahermosa, o sea, no vas a China, vas a Villahermosa regresas en la noche, le dije, sí pero es que mira, que mi hijo y no sé qué... y lloré y lloré y yo -¿ay Dios mío que hago, no?- y me dijo pues decídetelo o renuncias ahorita o te vas al vuelo... Me fui al vuelo y lloré y lloré y todo el vuelo lloré y lloré y ya después te vas acostumbrando, tanto él como yo y como la familia (Sobrecargo, mujer, 45 años).

Ya no quisimos tener otro bebé por lo mismo, los dos volábamos, para que me lo cuidara mi mamá otra vez, la verdad ya no (Sobrecargo, mujer, 45 años).

Cada vez que yo me iba de viaje mi esposa era la mamá y el papá al mismo tiempo (Piloto de aviación, varón, 70 años).

En ocasiones sólo dejábamos recados pegados en el refrigerador, compras jamón, compras queso, vas al súper, el niño necesita tal cosa, hay que ir al evento de tal lugar, etcétera, sí, nos dejábamos recados y así duré 10 años de casada, hasta que un día me enteré que andaba con otra sobrecargo, entonces como al mes le pedí el divorcio y al mes nos divorciamos (Sobrecargo, mujer, 45 años).

La virtud de tener un hijo con papás sobrecargos es que te lo puedes llevar a todos lados y lo padre era que nos lo llevábamos en ocasiones en algunos vuelos, ya fuera mi marido o yo. De chiquito viajó muchísimo también. También, tenía los juguetes de última moda, la ropa más padre también, estaba al día de todo eso, de lo que hay de moda, y además que siempre le traíamos regalos, no hubo vuelo que no le trajera algo y mi marido igual. (Sobrecargo, mujer, 45 años).

De acuerdo al árbol genealógico profesional de la familia de origen (cuadro 5.4) y de la que formaron los sobrecargos y los pilotos de aviación, tenemos que la

tipología de la ocupación familiar dominante era la de una familia de profesionistas. Un personaje clave en el árbol genealógico profesional era el padre de nuestros entrevistados ya que, al analizar la relación con el resto de los miembros de la familia, observamos que en la familia de origen de los jubilados no había continuidad entre la ocupación del padre y la de ellos, pero en algunos casos sí entre ellos y sus hijos. Además, eran familias en donde en algunos casos la madre era profesionista.

Los jubilados entrevistados provenían de familias numerosas al igual que la familia que ellos formaron. Al analizar la composición de la familia que ellos formaron (cuadro 5.5) era más reducida de donde ellos provenían. Observamos que el principal sostén de estas familias era ellos mismos y alguno(s) de los hijos. Generalmente vivían con su cónyuge o con sus hijos solteros y tenían casa propia.

Mis hijos decidieron ser pilotos, porque vieron la vida del papá, les gustó, tiene algunos riesgos digo, yo perdí un hijo en aviación, es doloroso y hay riesgos... (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Las familias nucleares de nuestras/os entrevistadas/os están constituidas por un menor número de miembros que las familias de origen: la o el jubilado y su esposo(a), uno o dos hijos solteros, en algunos casos viven solas sobre todo las mujeres, en el caso de los matrimonios se vive el síndrome del “*nido vacío*”⁹² o “*nido en remodelación*”.

Cuando se encontraban en su vida laboral, los pilotos eran los principales proveedores de la familia, cuando se jubilaron en muchos casos dejaron de serlo y ese papel lo ocupó alguno de los hijos. Las sobrecargos en general tenían salarios altos y su jubilación era mayor que el promedio de los trabajadores, esto

⁹² El síndrome del “nido vacío”, es el duelo que los padres u otros tutores pueden sentir cuando uno o más de sus hijos abandonan el hogar. Aunque es más común en las mujeres, puede ocurrir en ambos sexos (Bloom, 1984).

les permitió compartir gastos equitativos con sus esposos, o ser las principales abastecedoras en el caso de las solteras, divorciadas o separadas.

Una característica común a ambos sectores, el de las sobrecargos y los pilotos de aviación es que sus hijos tenían estudios a nivel superior y muchos eran profesionistas. Obtener un título profesional para este sector tenía un alto valor familiar y social como lo reafirman sus testimonios.

Todos mis hijos tienen una buena carrera y están bien colocados en la actualidad. Una profesión, es la mejor herencia, que los padres pueden dejar a los hijos (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Se les dio una carrera que ellos escogieron, porque a ninguno se le impuso una carrera, se les ayudó para que logaran su anhelo (Piloto de aviación, varón, 76 años)

La conciliación⁹³ o más bien la contradicción entre la vida laboral y familiar se va resolviendo dependiendo de la etapa del curso de vida, en los varones difícilmente se presenta, es más bien una problemática que atañe a las mujeres y que se resuelve en algunos casos con sacrificio, con las dobles o triples jornadas de trabajo, con la intervención de la familia extendida o las y los amigos.

⁹³ *La teoría de la conciliación* nos remite a la necesidad de incorporar las políticas públicas que fomenten estrategias personales y sociales que den soluciones a las mujeres y que les permita compaginar sus vidas laborales remuneradas con las responsabilidades familiares y domésticas. Las discusiones sobre las políticas de conciliación nos sirven para sintetizar y replantear los logros económicos de las mujeres (Cooper, 2010).

5.13 Redefiniciones de la identidad

La identidad como la abordamos en el primer capítulo nos remite a procesos de identificación, diferenciación y reconocimiento entre mujeres y hombres y la colectividad o del grupo frente a la sociedad (Valenzuela, 1998).

Tanto los sobrecargos como los pilotos de aviación, conforman identidades ocupacionales, en el sentido de que la construcción identitaria implica la “invención” de símbolos que permiten cohesionar a un conjunto de individuos mediante la selección de un signo que todos los miembros reconocen como propio y significativo.

Es así como la posición que ocupan en la estructura ocupacional da lugar a la construcción de atributos distintivos que se convierten en rasgos personales en el caso de los sobrecargos su “actitud de servicio”, en el caso de los pilotos de aviación su “actitud de mando”, de “autoridad” de manera que no se les puede considerar como atributos individuales pues se trata de patrones sociales que sólo existen a nivel colectivo en la medida que son definidos y sostenidos por las instituciones, en este caso las compañías de aviación. Es así como la identidad de género está estrechamente vinculada con el trabajo que se realiza, con los “valores” sociales que acaban encarnándose en las tareas y en quien las realizan, tareas específicas que acaban vinculándose estrechamente con lo que significa ser un “piloto-varón” o una “sobrecargo-mujer”.

Otra forma en que se manifiesta la identidad de género femenino y masculino de las/os jubiladas/os es en su vida cotidiana y en el rol que desempeñan

al interior de la esfera doméstica, en cada una de las actividades que desarrollan dentro de la división del trabajo familiar y en la forma de apropiación de los espacios domésticos.

A partir de la jubilación las/os trabajadoras/es redefinen su identidad, porque la salida del trabajo significa la pérdida de una identidad funcional y ocupacional que conduce a sentimientos de insuficiencia o incapacidad. Asimismo, la jubilación representa una crisis de identidad en muchos sentidos, de orden económico, de nivel de vida, de relaciones con los compañeros de trabajo, de relaciones familiares.

En términos de las relaciones con las/os compañeras/os de trabajo, el comportamiento no es igual entre los que todavía se encuentran en activo con los que han formado parte del grupo de jubiladas/os. Sin embargo, la/el trabajadora/or jubilada/o sigue necesitando como parte de su cultura laboral y de su identidad ocupacional la pertenencia gremial.

5.13.1 El uniforme como parte de la identidad ocupacional

A continuación, abordaremos el significado del uniforme que tuvo y actualmente tiene en nuestras/os entrevistadas/os. Lo que descubrimos durante las entrevistas fue el énfasis que le otorgaban a su uniforme en ambos gremios, lo que nos llevó a formular la siguiente hipótesis: es indispensable considerar al uniforme como parte de la identidad ocupacional y de la identidad de género, en particular en las ocupaciones estudiadas en esta tesis, es decir en el caso de las sobrecargos y los pilotos de aviación.

En México aún no se ha construido una historia del uniforme de trabajo, habrá que preguntarse por qué los estudiosos de lo laboral no han retomado estos temas como objetos de estudio. Este puede ser un capítulo pendiente en la sociología del trabajo en México, que despierte casi un interés antropológico (Maldonado, 1997; Maldovan, 2014).

El uso del uniforme en ciertas ocupaciones⁹⁴ tiene una larga historia, y de hecho puede formar parte del bagaje cultural de una sociedad, en otras es reciente. Las razones de la instauración de su uso, son diversas y complejas. El uniforme en algunas empresas es parte de las reivindicaciones laborales por parte de las/os trabajadoras/es, en otras es un requisito que los patrones instauran y que ellos proporcionan.

La compañía de aviación es la que proporciona el uniforme, pero no necesariamente era de buena calidad. Nos daban dos uniformes por año y dependía, podía ser falda, pantalón y dos blusas, una bata y un saco hasta donde yo me quedé (Sobrecargo, mujer, 52 años).

La explicación que se da en ocasiones para demandar el uso del uniforme por parte de las/os trabajadores puede ser de tipo económico, en donde el mermado presupuesto familiar lo exige, o por la presentación que se quiera proyectar. Por parte de los patrones, puede ser la necesidad de conservar o crear determinada “imagen” en sus trabajadoras/es.

Existen modos y tipos de relación de las/os trabajadoras/es con su vestimenta y en particular con su uniforme de trabajo que sería interesante escudriñar.

⁹⁴ Algunas de las ocupaciones donde encontramos el uso del uniforme son: médicos, enfermeras, monjas, curas, laboratoristas, policías, marineros, bomberos, obreros, mecánicos, militares, sobrecargos, pilotos, deportistas, buzos, serenos, astronautas, trabajadores de la limpieza, trabajadoras del hogar, camareras, meseras, choferes, “cerillos”, empleados de seguridad del metro, toreros, organilleros, ferrocarrileros, etc.

La construcción de la identidad requiere de elementos de orden objetivo y subjetivo, y dentro de este último encontramos los de orden simbólico y de representaciones, en donde el ejemplo más fehaciente es el del uniforme. El uso del uniforme tiene un valor simbólico porque transmite información importante en relación al grupo ocupacional al que el individuo pertenece, es así como implica un conjunto de comportamientos significativos.

El símbolo de nosotros siempre fue de dos plumitas atravesadas, que es el símbolo del sindicato (Sobrecargo, mujer, 52 años).

El uniforme es parte de la identidad de las sobrecargos y pilotos de aviación en tanto que como gremio les permite reconocerse e identificarse con sus iguales y diferenciarse con el resto de trabajadoras/es de la aviación y de la sociedad. La proximidad es mucho mayor entre personas del mismo rango social. El uso del uniforme en los pilotos de aviación sirve para establecer las jerarquías ocupacionales, para diferenciar al capitán, del copiloto, del ingeniero de vuelo, del segundo oficial, de las sobrecargos, de los empleados de tierra.

El uniforme que tiene los laureles que significa la jerarquía, lo usan los capitanes y la de las “alitas” era para los copilotos, que de hecho también la usan la fuerza aérea (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Al principio cuando yo entré sí tenían significado las rayas, por ejemplo, una raya quería decir que eras mayor “B”, dos rayas que eras mayor “A”. En los pilotos su distintivo eran las barras, tres barras quería decir que eran los primeros oficiales, cuatro barras y el nopal en la gorra que era el capitán o comandante. Ya después fue nada más por etiqueta, en el avión te diferenciaban porque en el gafete te ponían las rayitas (Sobrecargo, mujer, 45 años).

Antes teníamos grados cuando éramos mayor “A” y mayor “B”, había una franja de más o de menos en el gafete, antes sí teníamos barritas, como de alguna jerarquía militar, ahora lo que he visto es que en el gafete hay un avioncito, cuando me salí, sólo era una plaquita que decía supervisora (Sobrecargo, mujer, 52 años).

El uniforme es parte de un lenguaje visual con múltiples implicaciones culturales, en tanto que es parte del cuidado y la exhibición de la propia imagen. Es así como Squicciarino señala que “nuestra apariencia ante los demás es el resultado de la arquitectura anatómica del cuerpo y de todas sus modalidades expresivas” (Squicciarino, 1986:39), así pues, el aspecto externo desempeña un papel importante para fijar y mantener una imagen de nosotros mismos y tiene un peso considerable de cara a la autoestima y al sentimiento de seguridad en la propia persona.

El uniforme de trabajo se respeta, siempre, en absoluto no tiene uno por qué hacerlo menos ni dar un aspecto de desaliño (Piloto de aviación, varón, 75 años).

El uniforme puede emplearse para señalar la actitud hacia las/os demás, la formalidad en el comportamiento, también se utiliza para distinguir el estatus social y económico, es así como “algunas profesiones y funciones exigen el empleo de un tipo determinado de indumentaria, como el uniforme de la policía, la toga del juez o los hábitos de los religiosos. A veces comunicar informaciones sobre el papel que se desempeña puede ser indispensable para establecer el modelo justo de la interacción, como por ejemplo, en el interior de un hospital, donde médicos, enfermeros, pacientes y visitantes revelan su posición principalmente a través del modo de vestir” (Squicciarino, 1986:39).

El uso del uniforme de una sobrecarga o de un piloto de aviación a simple vista permite identificar sus funciones por ejemplo al interior de un avión, así como las relaciones de poder que incluyen procesos de significación, es así como el uniforme tiene todo un lenguaje iconográfico.

Las características del uniforme están reglamentadas más o menos que sea así, para que la gente nos ubique como autoridad, si se fija casi todas las aerolíneas traen franjas, o traen algún distintivo de tipo militar, es un poquito para que psicológicamente la gente diga fum ¡ah! caray es una autoridad tengo un límite, aunque bueno hay pasajeros que les vale, puede venir el general brigadier del Estado Mayor y se lo pasan por la cabeza (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Mi uniforme era como traer a México encima, o sea, era un orgullo y era una necesidad de hacerme respetar pero por lo que representaba, a mi país, siempre me preocupaba, siempre nos dijeron tienen que tener cuidado en sus actitudes, en sus formas, porque en cierta manera representan a su país, y si lo vemos por ejemplo cuando nos encontramos todas las líneas en los aeropuertos Air France, Lufthansa, Southwest Airlines allí ven los grados de disciplina y de educación de las tripulaciones, se ve mucho, entonces decía yo, que no quede en mí, que no me vean relajada o con todo mal puesto o con los zapatos sin bolear, que sea una imagen impecable, y si es cierto porque los uniformes son diseñados así para tener un aspecto militar, porque tenemos que ser una autoridad, somos una autoridad a bordo, entonces se diseña con ese estilo a propósito para que la gente ubique a un mando (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Aunque habrá que preguntarse: ¿cuál es la relación que establecen las sobrecargos y los pilotos de aviación con su uniforme?

Mi uniforme significaba mi *modus vivendi*, significaba el amor a mi trabajo, significaba un respeto a ese uniforme, significaba “Mexicana”. Agarraba yo algo azul y decía yo “Mexicana”, entonces, significó mucho en mi vida, ahora que voy a los viajes, y de repente veo a los sobrecargos se me apachurra el corazón (Sobrecargo, mujer, 51 años).

Mi uniforme era así como lo máximo para mí, inclusive el último día que volé, después de mi último vuelo, hice una fiesta y ... yo me quedé con el uniforme en la fiesta y llegué a la casa de usted y no me quería quitar el uniforme porque sabía que era la última vez que me lo iba a poner, si había una identificación con mi ala, con mi uniforme, con todo. Hasta la fecha no he podido tirar mis zapatos, está hablando con alguien que estaba enamorada de la aviación, no todas las sobrecargos jubiladas piensan igual, hay muchas que ya querían dejar de trabajar, yo no, porque por ejemplo mis últimos zapatos, tengo tres años que me jubilé y no los he podido tirar todavía, porque digo a tantos lados que fueron y hasta inclusive tomé un taller de duelo y tuve muchos cursos, para no deprimirme y poder enfrentar este cambio (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Mi uniforme, me gustaba, pero no por vanidad, vaya, me lo ponía con orgullo cuando trabajaba. Al principio, era un uniforme bastante sencillo, pero después, entró la vanidad y empezaron a inventar cosas, algo que nosotros en términos coloquiales le decíamos los nopalitos, primero era una gorra sencilla, no pues, después dijeron hay que ponerle unos nopalitos, adornos en las gorras, adornos hasta en las mangas para diferenciar al capitán, del primer oficial, de los sobrecargos, de los empleados de tierra, etc., etc. Todos son inventos que fueron naciendo por vanidad de los diferentes grupos (Piloto de aviación, varón, 76 años).

El uniforme lo porta uno con orgullo, verdad, porque se lo dan a uno, se lo gana uno, porque no le dicen a uno, pues ahí está el uniforme, se lo gana uno después de pasar todas las que les he platicado, le dan a uno el uniforme. (Piloto de aviación, varón, 70 años)

¿Qué tipo de juicios estéticos emiten nuestras/os entrevistadas/os en relación con su uniforme?

El que más me gustó fue un azul marino que tenía el sombrero de ala grande, y era muy elegante y era de esa tela de terlenca, creo que así se llama, qué cuando una se sentaba y se hacía así... a su cuerpo, se paraba uno, lo lavaba uno y no lo tenía que planchar, lo único malo era la bata, a mí que no me gustaba mucho porque era de rayas y parecíamos espadachines, una lo agarraba y lo metía a su maleta y lo sacaba y estaba íntegro (Sobrecargo, mujer, 51 años).

Había gente que ni planchaba su uniforme, entonces decías esta. ¡Dios mío que horror!, todos los zapatos chancleados, todos horribles, que dices ¡Dios mío y esta es sobrecargo!, ¡imagínate ¿no?, ¡qué horror! (Sobrecargo, mujer, 45 años).

¿Tiene el mismo significado el uniforme en las mujeres y en los hombres en la misma ocupación?

No tenemos los suficientes elementos para afirmar una u otra cosa, pero algunos elementos a considerar son el hecho de que la imagen que se irradia hacia las/os otras/os por ejemplo los pilotos de aviación hacia las mujeres, es porque tienen más “pegue” hacia las mujeres, por eso les gusta portar el uniforme, por ahí alguien decía “Los pilotos siempre suelen ser unos

mangos” (Entrevista retomada del diario La jornada, elaborada por Poniowska, 2002: 13^a)

¿Será posible pensar que hay personas que vuelan sólo por el uniforme?

Yo creo que para los pilotos es mucho más importante el uniforme que para los sobrecargos y antiguamente muchos de ellos eran egresados de la escuela militar, de la fuerza aérea, entonces ellos sí tienen lo militar muy metido, es una formación que yo creo que nunca se lo pueden quitar de encima y si hay pilotos que les quitan el uniforme y adiós o sea están perdidos, no digo todos, pero suele suceder y ya recientemente cuando se incorporaron pilotos de aviación privada, ya cambian, siguen siendo una autoridad porque la ley así lo marca, son autoridad a bordo y cada piloto tiene su rango, y van por escalafones el capitán, primer oficial y si hay ingeniero de vuelo, en ese orden es el rango a bordo y después de ellos tres, seguiría yo como supervisora, entonces esa es la jerarquía (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Bueno el uniforme a muchas personas les gusta, sobre todo a las mujeres, aunque aquí en la compañía, el uniforme no es como lo sacan en las telenovelas o en las películas que los pilotos van uniformados al restaurante o a bailar, no, el piloto lo primero que hace al llegar de un vuelo es quitarse el uniforme y ponerse traje de civil. Pues si desde que sale uno de su casa va en el vuelo y hasta que regresa uno a casa o a un hotel, pero se lo quita uno (Piloto de aviación, varón, 76 años).

¿Cuál es la historia del uniforme de las sobrecargos y de los pilotos de aviación?

El uniforme a lo largo del tiempo ha ido cambiando tanto en el diseño como en el color.

Cada tres o cinco años se cambia el uniforme, pero generalmente los últimos ya fueron azul marino (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Por decir algo, una compañía, Aeroméxico, tiene el uniforme negro, Mexicana, azul marino, otras compañías lo tienen café, azul claro, es como los ejércitos en el mundo, en México le llaman azul zeta, el verde y en otros es negro o azul marino (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Cuando entré se usaba el Chupirul, así le pusimos porque era guinda, y la blusita era como de esos caramelos que tienen muchos colores, así era, un

chaleco rosa mexicano y zapatos como de Bozo guindas y el tacón de esos cubanos y lo de enfrente era rosa, para esa época era lo máximo ¿no?, con ese entré y luego (dos) se cambió por uno azul como de este color, con sombrerito y luego (tres) se cambió por otro azul marino con un sombrero más grande, así de ala grande, y luego otro (cuatro), un azul que le llamábamos azul pitufo, luego otro (cinco) azul marino, porque casi es puro azul marino, este, azul marino con rosa, y el último azul marino con verde y actualmente sigue el azul marino con verde con ciertas modificaciones, lo dejaron del mismo color, por el avión, por las colas del avión. (Sobrecargo, mujer, 51 años).

¿Cuáles son las características del uniforme? Los uniformes pueden ser prácticos o imprácticos a continuación tenemos algunos testimonios al respecto.

El último, azul marino con una franja aquí en la manga, tenía una bata muy práctica, porque era de lavar y no se necesitaba planchar, o sea no se deterioraba, era muy fácil de mantenerlo limpio, con oro, azul marino y oro, y no tenía sombrero, porque a veces el sombrero es muy bonito pero ya en la vida real es muy poco práctico, porque no tenemos lugares donde guardarlo, se deteriora mucho y luego no sé si los materiales o qué, pero cuando llovía parecía que le había caído cemento, -yo lo que procuraba era tenerlo siempre en una funda- entonces cuando llovía y entonces teníamos unos jefes tan estrictos que no nos permitían quitarnos el sombrero por nada de esta vida. Entonces yo llegaba al aeropuerto y en el primer año allí me lo ponía para que no se mojara, porque cuando llovía quedaba como si le hubiera llovido cemento, todo pardo, gris, quien sabe, muy feo, ha de haber sido el material con que estaba hecho que no era muy fino (Sobrecargo, mujer, 52 años)

El uniforme significa elegancia, discreción, claro que yo cuando entré estaban de moda los hot pants, entonces decía yo Dios mío ¿qué es eso?, no me tocaron a mí porque yo tenía las piernas muy flacas, pero cambian tanto las cosas, que uno de repente dice uno pero como hacíamos eso, porque cuando yo entré en los vuelos a Acapulco, ahora es una bata la que se pone uno para el servicio de a bordo, pero cuando yo entré era un vestido blanco muy mexicano, era como color beigecito, con bordados en la manga y nos teníamos que cambiar el vestido y los zapatos, en un tramo de vuelo de 25 minutos y yo decía ¿qué es eso?, entonces como era un vestido de poliéster con un forro como fondo digamos pero poliéster, entonces teníamos que entrar al baño rapidísimo cambiarnos a la hora que nos quitábamos el vestido para ponernos el uniforme de despedir pasaje, los pelos así electrizados, como penachos, salíamos, y había que cambiarnos los zapatos, entonces usábamos con el vestidito ese, unos zapatos magenta, era una cosa, que yo decía Dios, eso si se me hizo muy cruel ¿no?, porque era todo muy

rápido pero lo hacíamos, como dábamos servicios muy especiales, de Guadalajara- México 45 minutos dábamos desayunos calientes, ahorita lo decimos y nadie lo cree y sí los dábamos y veníamos de vuelos tecolote o sea que eran vuelos que ya habíamos trabajado toda la noche, y este, decías pues como ya vienes más cansada que nada y actívate, pues así es, tenías que activarte y tenías que sacar adelante el servicio (Sobrecargo, mujer, 52 años).

¿Qué imagen creen proyectar con su uniforme?, ¿qué tipo de porte les interesa reflejar?

Mi uniforme, ¡ay! mi uniforme yo me lo ponía y me sentía, antes de estar gorda me sentía “Ana del Aire”. Desde que entré tuve un guinda, un azul marino, un azul claro, otro azul marino, otro azul claro, un rosa, como siete uniformes, como siete diferentes uniformes y el que más me gustó era un azul marino, como con color dorado, ese era un uniforme precioso, teníamos sombrero y todo, ese era el más bonito, muy elegante, muy práctico, muy limpio y cómodo (Sobrecargo, mujer, 51 años).

Para mí significaba respeto, presentación, disciplina y que yo era la mejor del mundo, me gustaba. A mí me tocaron uno, dos, tres, cuatro cambios de uniforme, el que más me gustó fue el último y era azul marino, tenía mucha presencia, el azul marino impone mucho, y era lavable también porque era importante, porque había unos que eran de tintorería y era una lata espantosa, entonces era lavable, el uniforme era bonito, te daba presentación, te veías bien, la camisa era blanca, tenías tu moñito aquí, muy padre, era azul y una rayita verde, nada más (Sobrecargo, mujer, 45 años).

El uniforme era una herramienta de trabajo, era vistoso, no me lo va a creer pero en mi casa, la casa de ustedes, yo salía uniformado y los chamacos me veían, mis vecinos de ahí cinco son pilotos ahora porque me veían que yo regresaba y les traía cosas y les platicaba mis historias y lo que había visto, se animaron y cinco de mis vecinitos de la colonia actualmente cuatro de ellos son comandantes, eso era por el uniforme con que me veían, que ya iba yo y venía; pero era mi herramienta de trabajo (Piloto de aviación, varón, 73 años).

Como conclusión del capítulo, podemos señalar que, al analizar los usos sociales del pasado, pusimos énfasis en la forma como se expresan las desigualdades de género en esta etapa del curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os.

Lo anterior nos llevó a estudiar la etapa del curso de vida que correspondió a la “gran jornada vital” y dentro de esta a la trayectoria laboral interna en el ramo de la aviación. Asimismo, analizamos momentos cruciales como la entrada al primer empleo, las entradas y salidas de otros empleos y la entrada al empleo de donde se jubilaron, así como los ascensos laborales y otros aspectos de la esfera laboral.

En lo que llamamos “vidas interconectadas” abordamos el papel de la familia en distintos niveles, como fue la elección ocupacional y sus contradicciones que se manifestaron en conflictos familiares, así como el papel de nuestras/os entrevistados en la organización familiar y finalmente el uniforme como parte de la identidad ocupacional.

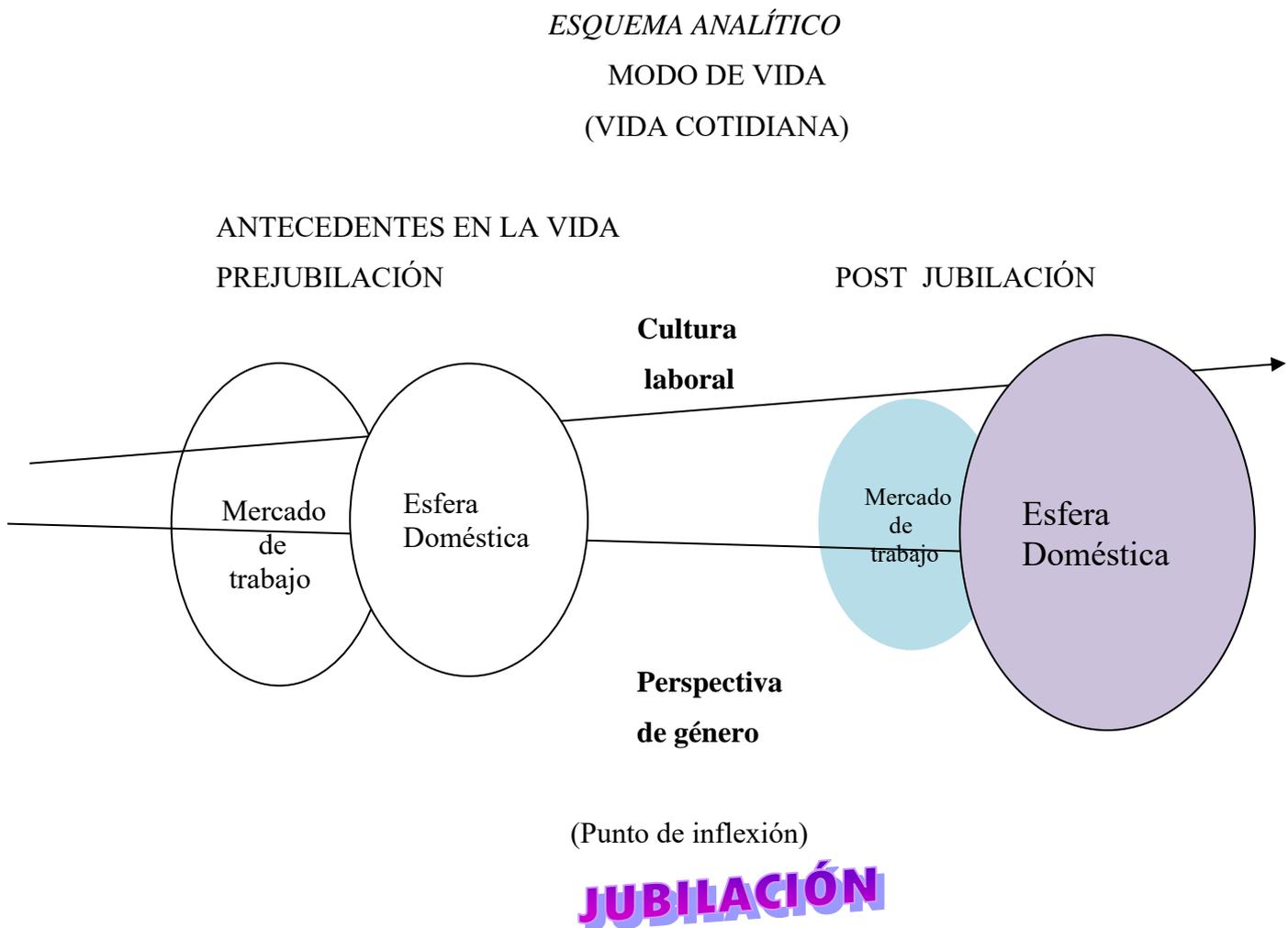
Dentro de los requisitos de entrada, permanencia o ascensos en el empleo de sobrecargos y pilotos de aviación un aspecto que llamó nuestra atención fueron los requisitos de carácter “implícitos” como fueron la altura, peso, complexión, corte de pelo, vestuario, “belleza”, pulcritud, color de piel, amabilidad que en algunas ocasiones juegan un papel más importante que los de orden formal.

En el siguiente capítulo abordaremos la forma de gestión del tiempo presente, es decir, el lugar donde transcurre la cotidianidad de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados.

CAPÍTULO VI
EL MUNDO DE LO COTIDIANO O
LOS USOS SOCIALES DEL TIEMPO PRESENTE

En este capítulo, nos centraremos en los usos sociales del tiempo presente, si lo ubicamos dentro del curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os corresponde en el diagrama 6.1 a la esfera del mercado de trabajo (iluminada con azul diluido) y a la esfera doméstica (iluminada con morado)

Diagrama 6.1



Fuente: Elaboración propia

Como se señaló en el primer capítulo, los usos sociales del tiempo presente nos remiten en esta tesis, a la forma de gestión del “ahora” en este caso el tiempo presente de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados. Estudiar a las/os jubiladas/os en términos de su tiempo presente significa llegar al lugar donde transcurre la cotidianidad, entendida como una modalidad de gestión temporal del presente, como forma de acercamiento a lo más íntimo del sujeto, a su vida privada, a la forma en la cual se concibe y se siente la vida cotidiana, porque es en la vida cotidiana donde se ofrecen alternativas de elección. Es en este espacio donde se ubican las rutinas, el descanso, los cuidados del cuerpo, el tiempo libre, las relaciones familiares, los conflictos de la vida cotidiana y la vida laboral.

A continuación abordaremos el concepto de modo de vida y la perspectiva de género, para buscar la especificidad en el modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados, centrándonos en lo que hemos denominado tiempos posjubilatorios, aspectos que nos conducen a la vida familiar y a la esfera doméstica como un espacio donde se desarrolla la división del trabajo. Es en este espacio donde observaremos con mayor atención el impacto de la jubilación en la familia, y nos centrarnos en las condiciones de vida de nuestras/os entrevistadas/os, lo que significa analizar sus gustos y revisar cómo se redefinen sus identidades. Es preciso aclarar que en muchos casos tendremos que revisar el pasado porque se parte de la perspectiva del curso de vida y ésta plantea que lo vivido en tiempos pasados incide en el presente.

Las preguntas que se tratan de contestar en este capítulo son ¿cómo interviene la condición de género en la vida cotidiana de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados?; ¿qué se sabe de las necesidades y expectativas de las y los trabajadores jubilados? y ¿cómo se expresan las desigualdades de género en esta etapa del curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os?

6.1 El concepto de modo de vida y la perspectiva de género

Los conceptos de *modo de vida* y de *vida cotidiana* se han puesto de moda en los últimos tiempos⁹⁵. Los contenidos de dichos conceptos se han ido transformando a través del tiempo, cada sociedad tiene una vida cotidiana, así como cada miembro que la conforma, pero la vida cotidiana no es igual para todas las personas, porque tanto la experiencia pasada como la presente enriquecen la vida cotidiana.

En este trabajo utilizaremos el concepto de *modo de vida*, que como lo señalamos en el primer capítulo desempeña un papel central en la cultura laboral, el cual remite a la configuración cultural de la vida cotidiana de los sujetos, al espacio de la vida rutinaria -que por cierto no tiene por qué entenderse como vida privada exclusivamente-, conduce de facto a la repetición diaria de los acontecimientos, de la reproducción de prácticas sociales de mujeres y hombres.

Hablar de un estilo de vida significa hablar de un modo de representación simbólica, en el que se expresan el modo de percepción y de pensamiento propio de una época, de una clase o una fracción de clase, o bien, de género (Bourdieu, 1991:48). Es en el entramado de estas dimensiones donde mujeres y hombres se forman como "seres" sociales, de clase, de género, es así como el modo de vida significa una forma de manifestar la vida y "ser" de las mujeres y hombres en un espacio y tiempo determinados.

⁹⁵ Algunos autores que han abordado dicho tema son Henri Lefevre, 1958, 1968; Agnes Héliier, 1970, 1977, 1982; Richard Hoggart, 1971; David Newman, 1976; Mauro Wolf, 1982; Fernand Braudel, 1984; Norbert Elias, 1992, 1994; Michel Maffesoli, 1993, 1995; Erving Goffman, 1994, Jesús Ibañez, 1997; Georges Duby 1993, 2001;. Juan Adriansens, 2000; María del Carmen Collado, 2002, Pilar Gonzalbo 2012.

En este punto nos conectaremos con la perspectiva de género, para decir que como se mencionó en el primer capítulo de la tesis, la *perspectiva de género* significa una mirada, que nos remite a una construcción social y cultural del modo de vida anclado en la diferenciación sexual, lo cual permite introducir otros niveles de concreción en el estudio para realizar un análisis sobre el modo de vida de las/os trabajadoras/es jubiladas/os.

La concepción de género ha tomado en cuenta fundamentalmente tres ejes analíticos que nos remiten en primer lugar a la necesidad de hacer visible lo invisible en la vida cotidiana; el segundo, a la constatación de que existe una gama de diferencias entre hombres y mujeres en el modo de vida y el tercer eje busca poner el acento en cómo estas diferencias devienen en desigualdades (Pacheco y Blanco, 1998:75).

En este trabajo se sostiene que el *modo de vida* implica adentrarnos al mundo de la reproducción social, que se fundamenta en los vínculos trabajo remunerado y no remunerado. La vida cotidiana para muchos estudiosos (Wolf, 1982) significa simplemente hablar de la reproducción de la existencia, de la vida “ordinaria” de cualquier sujeto social –mujeres y hombres-, en cualquier lugar, sin embargo nosotras consideramos que la vida cotidiana es un espacio de importancia crucial en la comprensión del “ser”, del “existir”, de la trabajadora/or jubilada/o.

La vida cotidiana es el más recóndito espacio, en donde la práctica productiva recibe o recibió -como es el caso de las/os trabajadoras/es jubiladas/os- toda la carga simbólica que permite reproducirse o extinguirse. Esos espacios son aquellos en los que mujeres y hombres se reconstituyen como miembros de los grupos sociales primarios, familia, vecindario, amigos, en los

que se edifica el núcleo fuerte de sus proyectos de vida y sobre todo de sus concepciones de espacio y tiempo individual, social, familiar, etc.

La vida del trabajo es parte de la vida cotidiana, la vida laboral y no laboral tanto se excluyen, como se complementan. Hay algunos autores (Lefevre, 1968; Hoggart, 1971; Newman, 1976; Elias, 1992) que le han puesto especial atención al papel que juega la esfera del trabajo en el análisis de la vida cotidiana.

Los relatos de nuestras/os entrevistadas/os los ordenamos en función de la siguiente lógica: el curso de vida tiene fases y la etapa de la cual partimos es la jubilación como punto de inflexión para posteriormente analizar la posjubilación, en términos de sus tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, los usos del tiempo de reproducción (descanso, horarios de alimentos, cuidados del cuerpo, tiempo libre, actividades de fines de semana, vacaciones); vida familiar (espacio doméstico, división del trabajo, impacto de la jubilación en la familia, aspectos financieros, salud de las/os trabajadoras/es); experiencia de vida, nivel de vida y gustos.

6.2 El modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados.

Como pudimos constatar en las entrevistas, después de la jubilación, el modo de vida de las y los trabajadores jubilados se modificó radicalmente (cuadro 6.1), en algunos casos las/os trabajadoras/es se enfermaron después de la jubilación y en otros fue más trágico, porque como ellas/os lo manifestaron muchos de sus compañeros fallecieron más rápido, sobre todo los varones. Así pues, el proceso de jubilación significó una forma diferente de vida.

Después de que me jubilé, mi vida cambió completamente al cien por ciento, inclusive tomé un taller de duelo y tomé muchos cursos para no

deprimirme y poder enfrentar este cambio (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

Mi vida cambió totalmente después de que me jubilé, empezando porque dejé de viajar. Cuarenta años de mi vida me la pasé viajando, saliendo, regresando y ahora ya no salgo a ninguna parte (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Cuadro 6.1

MODO DE VIDA ANTES Y DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN	
Sobrecargos y pilotos de aviación	
Antes de la jubilación	Después de la jubilación
Trabajo de viajes	Deja de volar
Vida en hoteles, restaurantes	La casa es el lugar central de su vida
Muchas horas de vuelo	Se vuelven “terrícolas”
Muchas horas fuera de su casa	La mayor parte del tiempo están en su casa
Programa de pernocta	Su vida es más rutinaria
Horario irregular de sueño	Se establecen rutinas precisas de tiempos para dormir
Horario irregular en alimentos	Se establecen horarios para ingerir los alimentos
Jornadas de trabajo irregulares	La gran mayoría deja de trabajar
Buen nivel de vida	Desciende su nivel de vida
La familia estaba en segundo lugar.	La familia pasa a primer lugar
La organización del tiempo depende del trabajo remunerado	La organización del tiempo excluye al trabajo remunerado

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Los ejes sobre los que abordaremos el modo de vida son: a) familia; b) esfera doméstica, c) condiciones de vida; d) gustos e e) identidades.

El modo de vida en algunas/os sobrecargos y pilotos de aviación ya no incluye al trabajo remunerado (cuadro 6.2), su vida cotidiana se organiza con una lógica en algunos casos diferente al trabajo remunerado y se realiza en forma más maleable, que antes de la jubilación, cuando toda su vida estaba organizada en torno al trabajo remunerado y por tanto en forma más estricta y minuciosa en función de los tiempos que imponía el trabajo remunerado, es decir alrededor de

los viajes, hoteles, restaurantes, reuniones, etc. En el caso de los pilotos de aviación, la familia estaba subordinada a la vida de trabajo.

En esta profesión no hay días festivos, todos los días son iguales, los días festivos son para el comercio, para mí es exactamente igual el lunes, que el jueves, que el domingo (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Cuadro 6.2

ACTIVIDADES POSJUBILATORIAS							
<i>SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS</i>							
	Nombre	1	Años	2	Años	3	Años
	Sobrecargos						
1	OPBZ	Hogar	5			Asociación Sobrecargos jubiladas	5
2	MAFV	Hogar	6			Asociación Sobrecargos jubiladas	6
3	SG	Hogar	4			Asociación Sobrecargos jubiladas	4
4	AU	Estudiar diplomado en historia del arte	5 meses	Curso historia del arte	5	Asociación Sobrecargos jubiladas	5
5	MEV	Niñera	4			Asociación Sobrecargos jubiladas	4
6	MALM	Jefe del Centro de adiestramiento de sobrecargos	3	Vendedor herramientas manuales de Alemania	2	Asociación Sobrecargos jubiladas	17
	Pilotos de aviación						
1	Capitán ACR	Renta taxis	16			Asociación de Pilotos jubilados	16
2	Capitán AIFM	Hogar	17			Asociación de Pilotos jubilados	17
3	Capitán RFO	Hogar	13			Asociación de Pilotos jubilados	13
4	Capitán JCLH	Colegio de pilotos	eventual	Voluntario asilo ancianos	5	Asociación de Pilotos jubilados	7
5	Capitán JSC	Técnico aeropuerto en la Dirección General de Aeronáutica	4	Secretario sindicato	3	Asociación de Pilotos jubilados	12
6	Pilota BZG	Dama de compañía	7				

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Durante los viajes, el tiempo correspondiente a las pernoctas, también era un tiempo planeado.

Cuando llegábamos al lugar de pernocta y salía del rol, si era de una semana por ejemplo, yo me programaba y ya sabía qué iba a hacer (Piloto de aviación, varón, 70 años).

La duración de los vuelos dependía del tipo de vuelo, podía ser de unas horas o de varios días y esto dependía si eran vuelos nacionales o internacionales.

6.3 Tiempos posjubilatorios

Colocamos a los tiempos posjubilatorios de trabajo y actividades en general, en este capítulo, porque el punto a partir del cual arrancamos en nuestro análisis del tiempo presente es la jubilación, como punto de inflexión fundamental en la vida de cualquier sujeto laboral.

¿Qué les sucedió a nuestras/os entrevistadas/os después de la jubilación? La jubilación es una etapa de transición con diferentes variantes, de la vida activa, a la vida “inactiva”, de la vida activa de un trabajo formal a otro trabajo informal, del trabajo remunerado al no remunerado (una parte importante de jubilados se dedican exclusivamente al hogar (Cuadro 6.2).

Como resultado de la investigación se puede observar que existe una gama de actividades y trabajos que las/os extrabajadoras/es sobrecargos y pilotos de aviación desarrollaron después de la jubilación, por lo que la jubilación no significó en todas/os exactamente una vida en “inactividad”. La búsqueda de un trabajo remunerado tiene muchas causas, en el caso particular de los pilotos de aviación fue el gran fraude⁹⁶ que sufrieron por parte del líder de la caja de ahorros de su sindicato. Otras causas fueron las raquíticas pensiones de los jubilados, la convicción de que aún pueden dar más laboralmente y las políticas sociales de atención a jubilados, pensionados y adultos mayores.

⁹⁶ Véase página 217 y 220

En las mujeres sobrecargos la permanencia en el mundo laboral es más reducida y depende de la edad, las características familiares, el nivel educativo y la situación económica. Por ejemplo, en las sobrecargos, sus jubilaciones eran más elevadas, además eran más jóvenes que los pilotos de aviación.

Para las mujeres entrevistadas, antes y después del trabajo remunerado, les quedaba el trabajo doméstico, dedicaban su tiempo a la vida en el hogar en actividades del cuidado de la “otra/o”, sean éstos el esposo, los hijos, la madre, los nietos. En actividades extra-domésticas de tipo religioso, altruistas, de ocio y también el tiempo dedicado para sí mismas.

La distribución y actividades del tiempo laboral de las sobrecargos y los pilotos de aviación en activo era totalmente diferentes a la distribución y actividades del tiempo posjubilatorio (cuadro 6.2). Después de la jubilación se da una nueva organización del tiempo posjubilatorio y con ello se modifica la distribución de su tiempo.

Se observa, que en los hombres existe mayor permanencia en la vida laboral activa ya sea en otro trabajo formal o informal. Asimismo, la nueva organización del tiempo posjubilatorio es más evidente en los hombres que en las mujeres, debido a que las jubiladas especialmente le dedican más tiempo a la esfera doméstica y en los varones existe una resignificación del trabajo doméstico.

Se observa que su permanencia en la vida laboral activa se ubica en la aviación en algunos casos, en el sindicato, en la renta de taxis o en una vida de descanso y viajes.

Después de la jubilación, empecé a ubicarme en la vida, empecé a hacer ejercicio, a poner en orden mi casa, a dedicarle más tiempo a la casa porque también tiene su importancia, a mí me ha servido mucho, también he tomado cursos de metafísica, de superación personal y me he dedicado a viajar, me fui a Europa, tengo un hermano que ha vivido en distintas partes de Estados Unidos me fui a pasar temporadas con él, he podido viajar mucho (Sobrecargo, mujer, 52 años).

Entré a la Dirección General de Aeronáutica, era otra cosa, era una aviación muy diferente a la de las compañías comerciales, al principio me agradaba pero ya después se me hizo muy tediosa y muy cansada (Piloto de aviación, varón, 76 años).

El trabajo al que ingresé después de la jubilación no me gustaba porque era diferente al trabajo de la compañía de aviación. En la compañía transportaba a los pasajeros a su lugar de destino. Llegaba, entregaba el avión y no me hacía cargo de nada. Al trabajo que entré, las labores empezaban al llegar al aeropuerto, tenía un avión JET chico, donde la tripulación estaba compuesta por el capitán, el copiloto y dos técnicos; uno en una consola y otro con un teodolito y al llegar a los aeropuertos precisamente era el trabajo que hacíamos revisar todos los descensos, revisar todo lo que había en el aeropuerto (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Cuando me jubilé me fui a vivir a Cocoyoc venía los jueves a las juntas, entonces el compañero que ya tenía mucho tiempo de Secretario General me dijo que se iba a ir y entonces me propusieron a mí y claro que saqué todos los votos porque era el único propuesto (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Después de que me jubilé, me dije, yo ya no trabajo y me dedico a lo que me gusta, pero cuando me nombraron Secretario General, el puesto implicaba ciertas obligaciones: venir casi todos los días, hacer asambleas, prepararlas, es más ahorita somos tres las personas que debíamos estar, un presidente, un secretario y un tesorero. El tesorero también se quería ir y no había quien aceptara el puesto y me quedé con las dos funciones, la de tesorero y de secretario. Los compañeros nos ayudan con la gasolina (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Voy a seguir volando hasta los 60 años. Entonces me tendré que retirar porque la jubilación para piloto comercial es a los 60 años. Podría trabajar de piloto ejecutivo en alguna empresa o en algún avión de carga, pero ya no con pasajeros (Entrevista retomada del diario *La jornada*, elaborada por Poniatowska, 2002: 13^a)

Los horarios se modificaron completamente cuando dejé de trabajar en la aviación (Piloto de aviación, varón, 70 años).

6.3.1 Presente de trabajo no remunerado y remunerado de las/os jubiladas/os

En este apartado nos interesa conocer la situación laboral o no laboral actual en que se encuentran nuestras/os entrevistadas/os. Como podemos observar en el siguiente cuadro (6.3) la mayoría de las/os entrevistadas/os no trabajaban remuneradamente en el momento de la entrevista.

6.3.1.1 Horarios de acostarse- dormirse y levantarse

Como lo mencionamos en la introducción de la tesis, un aspecto que nos interesó desde el punto de vista sociológico, fue analizar la vida cotidiana después de la jubilación y esto pasa por los usos sociales del tiempo, por lo cual surgió la siguiente pregunta en este tema particular ¿cómo se modificaron los usos del tiempo de descanso en las sobrecargos y los pilotos de aviación, después de la jubilación?

Cuadro 6.3			
EMPLEO EN EL MOMENTO DE LA ENTREVISTA			
Sobrecargos de aviación			
	Nombre	Empleo	Principal
		Actual	Actividad
1	OPBZ	No	Hogar
2	MAFV	No	Hogar
3	MALM	No	Hogar
4	SG	No	Hogar
5	AU	No	Hogar
6	MEV	Sí	Niñera
Pilotos de aviación			
1	Capitán ACR	Sí	Renta taxis
2	Capitán AIFM	No	Hogar
3	Capitán RFO	No	Hogar
4	Capitán JCLH	No	Hogar
5	Capitán JSC	Sí	Sindicato
6	Pilota BZG	Sí	Dama de compañía

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Acostarse y dormirse no son sinónimos, entre estas dos actividades existe un tiempo de preparación para el sueño, la característica que encontramos en nuestras/os entrevistadas/os es que en ambos gremios después de su jubilación se modificó el tiempo de sueño, actualmente los horarios de sueño son más estables. El horario en que se levantan las sobrecargos y los pilotos jubilados fluctúa en el rango de 5:30 a 9 de la mañana, duermen en promedio 7 horas (cuadro 6.4).

Cuando las sobrecargos y los pilotos de aviación trabajaban, sus horarios de sueño y de descanso también eran muy irregulares. Asimismo, la variación no sólo era de tiempo sino también de lugar, en los vuelos nocturnos, que dentro del gremio los conocen como “tecolotes”, casi no dormían.

Cuando fui comandante nunca inicié un servicio de aviación sin haber dormido seis horas antes del vuelo; siempre dormí seis horas antes de iniciar el trabajo y eso me permitió no tener percance alguno, ningún problema (piloto de aviación, varón, 75 años).

Cuadro 6.4											
<i>DIFERENTES HORARIOS DE VIDA</i>											
<i>Sobrecargos y pilotos de aviación</i>											
	Nombre	Levantarse	Acostarse	Dormirse	Desayuno	Tiempo en desayunar	Comida	Tiempo en comer	Merendar /Cenar	Tiempo en cenar	Bañarse
	Sobrecargos										
1	OPBZ	5:30	21:30	22:00	8:00	30 min.	15:00	1 hr	20:00	30 min	20 min
2	MAFV	9:00	24:00	1:00	10:00	30 min	15:00	30 min	20:00	30 min	10 min
3	MALM	7:00	24:00	24:30	8:30	30 min	15:30	1 hr	20:30	30 min	15 min
4	SG	7:30	23:00	24:00	8:00	20 min	14:30	45 min	20:30	30 min	10 min
5	AU	7:00	21:30	24:00	7:30	30 min	15:00	1 hr	20:00	30 min	15 min
6	MEV	7:00	24:00	24:30	8:00	1 hr.	15:00	1 hr	20:00	30 min	20 min
	Pilotos de aviación										
1	Capitán ACR	7:00	21:30	22:30	7:30	30 min.	14:00	30 min	20:30	30 min	10 min
2	Capitán AIFM	7:00	19:00	23:00	8:00	30 min.	14:30	1 hr	20:00	30 min	20 min
3	Capitán RFO	8:00	22:30	24:30	8:00	1 hr.	15:00	1 hr	20:30	30 min	15 min
4	Capitán JCLH	8:00	23:00	24:00	8:30	30 min	14:00	1 hr	20:00	30 min	20 min
5	Capitán JSC	7:00	23:00	2:00	8:00	30 min	15:00	1 hr	20:00	30 min	15 min
6	Pilota BZG	8:00	22:00	23:30	Varía	30 min	varía	1 hr	Varía	varía	20 min

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Me acuesto y no me duermo luego, soy una persona que nunca ha tomado nada para dormir y más ahora que estoy jubilado no tengo por qué levantarme temprano, pero de todas maneras despierto, yo pienso que las personas grandes ya necesitamos dormir menos, despierto a veces durante la noche, me vuelvo a dormir pero me levanto temprano (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Me acuesto muy tarde porque veo el noticiero hasta las doce y media (Piloto de aviación, varón, 71 años).

6.3.1.2 Horario de alimentos (desayuno, almuerzo, comida y cena)

Como podemos observar en los siguientes testimonios, los tiempos de la alimentación después de la jubilación en algunos casos se modificaron, actualmente en la mayoría de los casos sus horarios de comida son más precisos.

Después de la jubilación los tiempos de las comidas por ejemplo se hicieron más precisos (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Desayuna uno temprano, a las ocho, las nueve y come uno a las dos, a las tres y en la noche también cena uno, ahora sí que los horarios son más estables para las comidas y para todo (Piloto de aviación, varón, 70 años).

Soy un desastre, horrible, me acostumbré mucho con la volada a no comer a mis horas, como a la hora que me da hambre, me desayuno igual (piloto de aviación, mujer, 79 años).

Tanto las sobrecargas como los pilotos de aviación cuando tenían una vida laboral activa, por las mismas características de los vuelos, es comprensible que sus horarios de alimentos -desayuno, comida y cena- fueran muy irregulares, aspectos que sufren modificaciones en algunos extrabajadores cuando se jubilan. Algunos, como sus testimonios lo constatan tienen horarios más precisos y otros no.

6.3.1.3 Cuidados del cuerpo (baño y ejercicios)

El cuidado personal o los autocuidados comprenden las habilidades relacionadas con el aseo, la comida, el vestido, la higiene y el aspecto personal.

El tiempo de la ducha aparece con menor frecuencia en la secuencia de actividades que realizan durante el día las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados, sobre todo cuando tienen más edad, tal vez porque este tipo de actividades las realizan en forma más espaciada a mayor edad.

Me baño rápido, en diez minutos, para ahorrar el agua. Me encanta meterme a la regadera y estar ahí los siglos pero no lo hago, en el país hay escasez de agua (Piloto de aviación, varón, 75 años).

6.3.1.4 Ejercicio

Pasando a otro tipo de actividades que tienen que ver con el cuidado personal o los autocuidados, el ejercicio que más practican nuestras/os entrevistadas/os, es el caminar (cuadro 6.5).

Después de comer me gusta también salir a caminar, no todos los días pero sí dos o tres veces por semana camino aproximadamente de cuatro a cinco kilómetros, hay un jardín a cuatro calles de la casa y le doy cuatro vueltas (Piloto de aviación, hombre, 70 años).

Las sobrecargos y los pilotos de aviación no eran un gremio con mucha constancia en el deporte pero sí caminaban y practicaban la natación.

Cuadro 6.5

EJERCICIO (DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN)												
SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS												
	Sobrecargos						Pilotos de aviación					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Nombre	OPBZ	MAFV	SG	AU	MEV	MALM	Capitán ACR	Capitán AIFM	Capitán RFO	Capitán JCLH	Capitán JSC	Pilota BZG
Ejercicio	Natación	Aerobics, bicicleta y pesas	Caminar	Spin	Ninguno	Caminar	Caminar	Caminar	Caminar	Caminar	Caminar y ejercicio	Bicicleta y aparato (escalera)
Lugar	Club israelita	Casa	Parque	Centro de spin						Centro histórico	Deportivo	Casa
Frecuencia	Fines de semana	Diario	Diario	Diario			Diario	Diario			Dos veces a la semana	Varia
Tiempo	Mañanas	1 hr	1/2 hr.	1 hr							1 hr	10 min

EJERCICIO (ANTES DE LA JUBILACIÓN)												
SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS												
	Sobrecargos						Pilotos de aviación					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Nombre	OPBZ	MAFV	SG	AU	MEV	MALM	Capitán ACR	Capitán AIFM	Capitán RFO	Capitán JCLH	Capitán JSC	Pilota BZG
Ejercicio	Natación	Caminar	Caminar	Caminar	Ninguno	Caminar	Caminar	Futbol y natación	Caminar	Artes marciales	Correr y natación	Caminar
Lugar	Club israelita	Parque	Parque	Parque					Calle			Pistas de avión
Frecuencia	Cuando no trabajaba	Cuando no trabajaba	Cuando podía	Cuando podía					Diario		Diario y 2/3 veces por semana	
Tiempo	Mañana	1 hr	1/2 hr	1/2 hr					1 hr			

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

6.3.1.5 Tiempo libre

Después de la jubilación, el tiempo que un día fue de trabajo se transforma en tiempo libre.

Me dedico a pintar, me gusta pintar óleo, acuarela, y le quiero entrar al gis pastel, me gusta armar rompecabezas, tocar el piano, bordar, ver la televisión y leo muchísimo, me gusta mucho leer en inglés, para practicarlo y que no se me olvide (Piloto de aviación, mujer, 79 años).

6.3.1.6 Las/os amigas/os

Tanto las sobrecargos como los pilotos de aviación después de la jubilación no rompieron con sus amistades, más bien siguen siendo un sector laboral muy sociable, de mucha camaradería, forman parte del grupo de jubilados del sindicato, o se reúnen con las amigas a tomar el café o pertenecen a un grupo de la tercera edad, etc.

A veces salimos un fin de semana con los de la delegación o con los de un club de la tercera edad (Piloto de aviación, varón, 76 años).

A eso del medio día nos ponemos a jugar dominó (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Algunas veces nos juntamos un grupo de pilotos y vamos a comer a algún lado (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Me voy a desayunar a Wings-Aeropuerto para no dejar de ver aviones (Piloto de aviación, mujer, 79 años).

El aeropuerto es el lugar de reunión, digamos para comer, nos juntamos los amigos viejos o los viejos amigos (Piloto de aviación, varón, 75 años).

6.3.1.7 Actividades de fines de semana

Las actividades de fines de semana generalmente se concentran en visitar su casa de campo; recibir como visita a sus hijos y familiares; salir a comer fuera con la familia; quedarse en casa viendo televisión; realizar pendientes; visitar a sus padres o familiares; salir de paseo a algún lugar (cuadro 6.6).

Cuadro 6.6	
<i>Actividades de fines de semana</i>	
<i>Sobrecargos</i>	<i>Pilotos de aviación</i>
Sábados y domingos	
Se queda en casa	Como cualquier día de la semana.
Visita a sus papás	Salen a desayunar al Vips.
Salen a comer fuera	Se queda en casa
Lleva a los niños al parque	Sale a algún lugar con sus hijos y sus nietos
Se van al cine	Se va a su casa de campo (Desierto de los Leones o a Cocoyoc)
Se van al club	Se van al club de la tercera edad de la delegación
Se van al teatro	Salen a comer con hijos a algún restaurante
Ve televisión	Platica con sus hijos
Se reúne la familia	Se van de compras

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Los fines de semana, pues no salgo mucho, no me gusta salir mucho, más bien me la paso muy bien en la casa, sí voy a ver a mis papás, por ejemplo, los domingos salimos a comer y es el día que visito a mis papás, pero los sábados me gusta mucho quedarme en la casa porque mis hijos es el día que salen y ya me quedo yo sola muy tranquila (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

Antes, todos los fines de semana nos íbamos a la casa de Cocoyoc, pero ahora como la tengo rentada nos vamos a la casa del Desierto de los Leones y sino a veces salimos un fin de semana con los de la delegación o con los de un club de la tercera edad (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Los fines de semana me aburro porque todas las familias tienen cosas que hacer, me quedo encerrada en casa viendo televisión (Pilota de aviación, mujer, 79 años).

6.3.1.8 Vacaciones

En México tomar vacaciones⁹⁷ cada vez se transforma en un privilegio de ciertos fragmentos ocupacionales que pueden gozar de tal derecho laboral, de hecho durante las vacaciones se intenta cambiar el modo de vida impuesto por la actividad laboral, inclusive muchas veces la indumentaria se modifica.

En el caso de nuestras/os entrevistadas/os las vacaciones depende de los hijos, el esposo u otros miembros de la familia y por sus condiciones laborales que se los permita. Algunas/os de ellas/os continúan con los viajes sobre todo las sobrecargos y en menor medida los pilotos de aviación.

A mí me gusta mucho la playa, tengo una hija que vive en Acapulco, así pues, tengo la facilidad de irme allá y no me sale caro (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Cuando trabajaban en la aviación, la forma como disfrutaban las vacaciones era diferente, generalmente salían con la familia a diferentes lugares, aunque algunas sobrecargos deseaban disfrutar de sus casas.

En vacaciones de mis hijos, pues más bien ellos son los que se van, difícilmente viajamos juntos. El año pasado me llevé a mi hija a Europa, ahorita fuimos a Miami 4 días, ahora que salió mi hijo nos fuimos 4 días de vacaciones a Miami pero él se fue a Puerto Aventuras con su papá. Ellos a veces se van con su papá a Puerto Aventuras (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

Cuando trabajaba, durante las vacaciones me iba con mis hijos a Acapulco, o a Disneylandia a pasear con ellos, pero más bien yo lo que quería era estar

⁹⁷ De acuerdo con datos de la OIT, México es de los países que tienen el menor número de días de vacaciones.

<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/los-paises-que-dan-menos-vacaciones-a-sus-trabajadores-y-tambien-los-que-dan-mas/>

en mi casa, no quería estar en los aviones (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años)

De vacaciones en diciembre siempre nos vamos unos días a Estados Unidos, nos vamos a hacer unas compritas de navidad y aprovechamos que es cumpleaños de mi hijo, y en el verano igual nos vamos unos días otra vez (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

6.4 Vida familiar

Durante su vida activa las sobrecargos y los pilotos de aviación era muy difícil que hicieran compatible el tiempo que se necesita para la vida personal y familiar, con la vida laboral. En el caso de las sobrecargos el cuidado de los hijos recaía en los abuelos y en personal pagado.

6.4.1 Espacio doméstico y división del trabajo

Sin duda alguna después de la jubilación el mundo que se amplía es el doméstico, este espacio es el que los acoge, en tiempo y actividades. Por esta razón después de la jubilación le dedican más tiempo a la esfera doméstica. En ambos sectores de trabajadores la vida cotidiana se redimensiona. La práctica cotidiana de la vida doméstica también nos remite a la forma como cada uno de los miembros de la familia se apropia y utiliza el espacio doméstico. Esto tiene que ver con la división del trabajo al interior de la casa, es decir, la forma como la familia divide las labores domésticas (cocinar, lavar, planchar, etc.), con los espacios de la casa que son propios de cada integrante de la familia o los espacios compartidos.

La realización del trabajo doméstico es una de las actividades ejecutadas de forma diferenciada de acuerdo al sexo. Las mujeres dedican gran parte de su tiempo, al trabajo reproductivo para que la sociedad se desarrolle. El trabajo

doméstico es el esfuerzo y el tiempo que se invierte en actividades dedicadas a la producción de bienes y servicios para la reproducción, el cuidado de la casa y el consumo final de los miembros del hogar (Carrasco, 2001). El número de horas dedicadas a las actividades domésticas son diferentes entre mujeres y hombres jubilados (cuadro 6.7).

“Los estudios cualitativos han permitido señalar que las mujeres se consideran socialmente como las responsables de realizar o supervisar el trabajo doméstico; en cambio, los hombres llevan a cabo este trabajo en forma de ayuda o colaboración (...) Algunos estudios señalan que los hombres llevan a cabo las labores externas, menos rutinarias y monótonas, menos tipificadas como femeninas” (García, 1999: 6).

Cuadro 6.7

<i>DIVISIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO</i>	
<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Elección del menú del desayuno, comida y cena	Realizar pagos pendientes
Preparación de los alimentos	Ayudar a los hijos en sus pagos
Acomodar ropa	Arreglar papeles
Lava ropa	Realizar trámites
Recoge la cocina	Investigar algún asunto
Servir los alimentos	Realizar alguna reparación
Ordenar la casa	Regar el jardín

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

En el grupo analizado encontramos una desigual distribución del trabajo doméstico, una participación diferenciada por sexo en el trabajo doméstico. Como siempre o casi siempre el mayor número de actividades domésticas recaía en las mujeres y aunque los hombres a partir de la jubilación participaban en más actividades domésticas, éstas siempre era en un número reducido y en actividades específicas que inclusive se restringían a determinados espacios dentro de la casa, en el caso de los hombres se centraban al patio, al jardín, mandados, ir al mercado, pagar contribuciones, trámites administrativos, en

general les corresponden las actividades que los hijos no podían realizar (cuadro 6.8).

Cuadro 6.8

SECUENCIA DE ACTIVIDADES EN UN DÍA

SOBRECARGOS DE AVIACIÓN JUBILADAS

	1	2	3	4	5	6
	OPBZ	MAFV	SG	AU	MEV	MALM
1	Prepara el desayuno de su hijo	Lavar ropa	Sale a caminar y trotar	Desayuna	Desayuna	Desayuna
2	Acuesta a dormir de nuevo	Limpia el jardín	Saca a pasear a su perro	Lava ropa	Trabaja como niñera	Se va a ayudar a su hijo en su negocio de Kodak
3	Desayuna	Supervisar a la sirvienta	Baña	Se pone a cocinar	Come	Come
4	Acomoda clóset, cajones, ordena la casa, lava cortinas	Saca a pasear al perro	Desayuna	Se pone a acomodar cosas	Lleva a los niños al parque	Toma una siesta
5	Se va al super	Se pone a cocinar	Da instrucciones a la sirvienta	Recoge a su hija de la escuela	Se va a casa de su hermana	Cuida nietos
6	Realiza pagos en el banco, teléfono, agua, luz	Sirve de comer	Supervisa la construcción de su casa	Comen	Se va al cine con sus amigas	Lleva a la nieta al parque
7	Come	Hace ejercicios	Realiza trámites para rentar la casa de su hermana	Recoge la cocina	Juega cartas con sus amigas	Escucha música
8	Va a casa de una amiga o de su mamá	Realiza trámites	Ve a su novio o se va al café con sus amigas	Prepara lecturas de su curso	Ayuda a su hija a preparar su ropa	Lee
9	Se va de compras, al cine o al café	Ayuda a su hermana a cambiarse de casa	Navega por internet	Se va a su curso de historia del arte	Lavar	Ve televisión
10	Ve televisión	Ayuda a su hija con su tarea		Ve televisión	Ve televisión	

PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS

	1	2	3	4	5	6
	ACR	AIFH	RFO	JCLH	JSC	BZG
1	Sale a caminar al parque	Sale a caminar	Desayuna	Desayuna	Desayuna	Desayuna
2	Baña	Desayuna	Baña	Realiza trámites de pagos	Hace ejercicio	Arma rompecabezas
3	Tiende camas	Baña	Acompaña a su esposa al mercado	Se va a platicar con sus amigos	Se va al sindicato	Come
4	Desayuna	Realiza pagos pendientes	Barre la banqueta	Come	Juega domino	Se va al sindicato
5	Lava trastes	Come	Lava trastes	Lee	Come	Lee
6	Ayuda a limpiar la casa	Se va al aeropuerto a ver a sus amigos	Se va al sindicato	Ve televisión	Platica con su esposa	Toma una siesta
7	Asiste a la reunión de jubilados		Mandadero		Sale a caminar	Ve televisión

8	Come		Arregla coches de los hijos		Ve televisión	
9	Toma una siesta de media hora		Realiza todo lo administrativo de la casa			
10	Lee		Ayudante de cocinero			
11	Ver tv.		Come			
12	Computadora		Se va al zócalo			
13			Lee periódico			
14			Saca a pasear a su perrita			
15			Ve televisión			

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Todas las actividades que mis hijos no pueden realizar como son pagos pendientes, arreglar papeles, realizar trámites, investigar algún asunto, etc., etc. (Piloto de aviación, varón, 73 años).

A la esposa le toca elegir el menú del desayuno, la comida, la cena y prepararlos. La organización en general de la casa y la familia recae en las mujeres.

Dentro de la forma de organización de la vida doméstica, el trabajo familiar sigue concentrándose en las mujeres de la casa, aunque también los jubilados varones redefinen su participación en este tipo de actividades. En los jubilados varones sobre todo se da una resignificación del trabajo doméstico, en el sentido que antes de la jubilación era una esfera insignificante, a la cual no le prestaban gran interés y después de la jubilación es una esfera que se vuelve a significar y es muy importante porque en ella se consume mucho de su tiempo.

6.4.2 El impacto de la jubilación en la familia

Las diferencias en el uso social del tiempo entre sobrecargos y pilotos de aviación en cuanto a su situación familiar es muy contrastante en el antes y

después de la jubilación, porque antes de su jubilación, en las mujeres cuando tenían trabajo remunerado, el tiempo dedicado al trabajo doméstico y familiar dependía de su jornada de trabajo, la prioridad era el tiempo dedicado al ámbito laboral, después de la jubilación su tiempo se concentraba en el ámbito doméstico. En los hombres por su parte, antes de la jubilación el tiempo dedicado al ámbito laboral y familiar era mínimo y después de la jubilación era el que se ensanchaba.

¿Cómo afecta la jubilación al trabajador y a su familia? La jubilación - sobre todo en los varones- no sólo modifica la vida del jubilado sino de toda su familia, por ejemplo, en muchos casos, los jubilados no reciben la misma atención familiar y social que cuando se encontraban en actividad productiva, muchos se convierten en “una carga para la familia”, sobre todo si están enfermos.

Para las esposas o parejas de los expilotos “era un verdadero problema tener al marido jubilado en casa, porque les estorba, dicen que se quiere meter en todo (lo que ha sido su universo exclusivo durante años)” (Camacho, 1990: 6).

Después de que me jubilé y que me metí en la casa y que no tengo nada que hacer, empecé a meterme en lo que no debo. Y ahorita precisamente estoy en conflictos con mi mujer porque dice que hablo mucho, que no la dejo hablar, que me meto en todo, pero pues ¿qué hago? (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Después de que me jubilé no sólo cambió mi vida, también cambió la de mi familia porque cuando uno se jubila después de tantos años, porque son muchos años, 28, 30 años de estar volando, de estar viajando constantemente, se llegan a formar hábitos en uno y también en la esposa y en los hijos, los hijos a uno lo ven de vez en cuando, pero ahora lo van a ver todos los días, y la esposa va a tenerlo allí en la casa todos los días, y pues hasta estorba uno cuando está barriendo ella la casa, estorban los pies y se suceden escenas así, pues que también no existían, ¿no? ya es otra cosa, el hecho de tenerlo a uno todo el tiempo en la casa. (Piloto de aviación, varón, 75 años).

La familia también puede servir de sostén hacia el jubilado.

Tengo una familia maravillosa, ellos son los que me apuntalan moralmente y no me dejan caer (Piloto de aviación, varón, 75 años).

6.5 *Otras dimensiones*

6.5.1 *Principales problemas: salud y finanzas*

Salud

Los problemas de nuestras/os entrevistadas/os giran fundamentalmente alrededor de dos temas, uno de orden financiero y otro de salud. Los problemas de salud en muchos casos provienen de su vida de trabajo, como son los problemas de sordera, gastritis, colitis nerviosa, várices, reumas y las enfermedades actuales como son la depresión.

A mí me dio artritis reumatoide, entonces mi artritis reumatoide en parte fue por Mexicana, porque en los hornos de mi trabajo yo agarraba lo caliente y lo frío, me ponía los guantes y sacaba todas las comidas calientes del horno, y luego, hay señorita quiero una cerveza, entonces metía las manos al refrigerador para sacar la cerveza, la champaña, el vino, como yo estaba en primera clase, pues estaba sola y no le podía decir a alguien más que me ayudara, ¡oye, sácalo!, aunque Mexicana daba guantes para todo, para lo caliente y para agarrar lo frío, bueno no siempre nos dio para lo frío, luego teníamos unos guantes para sacar las cervezas y eso, pero eres joven y el tiempo y todo y no te importa, y pues a mí me afectó, entonces, me puse enferma, me sacaron análisis en Estados Unidos para ver qué tenía y sí fue artritis reumatoide en alto grado, entonces estuve en tratamiento poco a poquito me he ido recuperando, pero, entonces pues me deprimí más (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

Finanzas

Los problemas que manifiestan los pilotos de aviación en la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) es la pérdida de sus liquidaciones y ahorros por el gran fraude ocurrido en la caja de ahorros. Como señalamos párrafos arriba, la compañía de aviación les daba su retiro a los pilotos de aviación que cumplieron 60 años y muchos de ellos depositaron sus liquidaciones íntegras en

dicha caja. Otro problema es el monto tan pequeño de su jubilación o pensión que reciben por parte del Seguro Social y la imposibilidad que tienen de conseguir otro empleo y los problemas que de ello se derivan.

No hay nada en que pueda trabajar, poner un negocio, no tengo dinero para ponerlo ¿en qué puedo trabajar? No tengo otra opción que comprar *melate*, esa es mi esperanza, como buen mexicano, ahorita por ejemplo está mi mujer por operarse, entonces tengo el pendiente de los centavos (Piloto de aviación, varón, 75 años).

6.5.2 El valor de la experiencia de vida

Existen prejuicios por parte de los empresarios para contratar personal de edad avanzada. ¿Por qué separar a los jubilados de su vida laboral cuando más experiencia laboral poseen?, ¿Pero se les ha preguntado a los directamente involucrados?, ¿Esto es lo que quieren las/os extrabajadoras/es? La experiencia acumulada como personas de la tercera edad no es aprovechada por las nuevas generaciones.

A las mujeres nos jubilan a los 23 años, yo quería seguir trabajando porque a mí el trabajo me gusta muchísimo y siento que cuanto más experiencia tenemos, cuanto más gusto le agarramos al trabajo, lo tenemos que dejar porque está en el contrato colectivo de trabajo y porque nunca nos han hecho caso, les hemos dicho que debería ser opcional, que la gente que quiera seguir trabajando, que lo pueda hacer, pero hay muchos intereses creados al respecto y pues no, nadie nos ha ayudado para poder seguir manteniendo el trabajo (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

La jubilación en Europa se va a ampliar hasta los 63 años porque hay pilotos extraordinariamente fuertes, con mucha experiencia (Entrevista retomada del diario *La jornada*, elaborada por Poniatowska, 2002: 13^a)

6.6 Condiciones de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados

6.6.1 Nivel de vida

Comparado con otros sectores ocupacionales, las sobrecargos y los pilotos de aviación jubilados tienen un nivel de vida superior a la media nacional, aunque comparado con su nivel de vida en activo éste es inferior, esto se debe a las características propias de la jubilación que provoca que se pasa de una entrada monetaria constante y “suficiente”, a una entrada monetaria mermada.

Antes de la jubilación, en general los sueldos de los pilotos eran buenos, pero una parte de sus ingresos eran los viáticos (hospedaje, alimentación y transporte) que las compañías de aviación les proporcionaba y que en algunos casos sólo gastaban una parte y la otra la ahorraban en la “*caja de jubilaciones*” o la invertían comprando bienes materiales, o propiedades como casas en la ciudad y en el campo, o departamentos y automóviles.

De las prestaciones que recibían por parte del sindicato era el financiamiento para construir las casas-habitación de sus agremiados.

Por medio de la “caja de jubilaciones”, me hicieron un préstamo con el que construí mi casa en un terreno que yo tenía (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Algunas de las prestaciones laborales aún las siguen disfrutando después de la jubilación. Asimismo, esto les permitió proporcionarles a sus hijos estudios universitarios (cuadro 5.6) o contar con trabajadoras domésticas remuneradas de planta o de “entrada por salida”.

Como podemos observar en el cuadro 6.9, las sobrecargos reciben mejores jubilaciones que los pilotos, y el problema de los pilotos fue un fraude de la caja de ahorros⁹⁸ en donde muchos perdieron sus liquidaciones.

Cuadro 6.9

INGRESOS					
<i>SOBRECARGOS DE AVIACIÓN JUBILADAS</i>					
	Jubilación mensual	Otros ingresos	Monto del retiro	Uso del dinero del retiro	Ingreso mensual total
Nombre	\$	\$	\$		\$
Sobrecargos					
1 OPBZ	24,000.00				24,000.00
2 MAFV	18,000.00				18,000.00
3 SG	20,000.00	Vales 1,700.00			21,700.00
4 AU	14,700.00	Salario esposo			14,700.00
5 MEV	25,000.00				25,000.00
6 MALM	14,000.00	Seguro Social 1,300.00			15,300.00
<i>PILOTOS DE AVIACIÓN JUBILADOS</i>					
1 Capitán ACR	1,157.00	Renta de taxis		Invirtió en la caja de jubilaciones y retiros de ASPA	1,157.00
2 Capitán AIFM	1,300.00	Hijos le ayudan		Invirtió en la caja de jubilaciones y retiros de ASPA	1,300.00
3 Capitán RFO	1,500.00	Intereses del banco		Invirtió en la caja de jubilaciones y retiros de ASPA	10,000.00
4 Capitán JUL	5,000.00				5,000.00
5 Capitán JSC		Renta casa	300,000.00	Invirtió en la caja de jubilaciones y retiros de ASPA	
6 Pilota BZG		Pensión esposo			

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

⁹⁸ La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) tenía una caja de ahorros de jubilaciones y retiros, que les daba réditos con un porcentaje mayor al de los bancos. La compañía de aviación les daba su retiro a los pilotos de aviación que cumplían 60 años. Muchos de los pilotos jubilados depositaron sus liquidaciones íntegras en dicha caja, lo que representaba el ahorro de toda su vida y con lo que podían vivir el resto de sus vidas.

En el año de 1991 “más de 400 pilotos jubilados fuimos objeto de fraude y despojo por parte de funcionarios de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), ya que los secretarios generales manipularon las asambleas y legalizaron sus propósitos: invertir nuestros ahorros sin nuestro consentimiento” Monge (1991)

De acuerdo con información de Monge (1991) según una denuncia penal presentada en la Procuraduría General de la República por un grupo de agremiados inconformes, el quebranto a los fondos sindicales de ASPA ascendió aproximadamente a 165 millones de pesos, dicho fraude significó que los pilotos de aviación se quedaron sin sus ahorros.

En aquel tiempo a mí me dieron trescientos mil pesos, que guardé en la caja de ahorro de los jubilados (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Un día nos quedamos sin nada porque hubo un fraude, inclusive salió en el periódico, es decir, la caja con el dinero desapareció, el monto total de la caja de ahorros de jubilaciones y retiros era de \$177, 943, 302.00, al líder lo agarraron, lo pusieron preso en Roma, la INTERPOL lo sorprendió con un piso de lujo en Roma, donde gastaba mucho dinero. El delito fue catalogado como un delito de cuello blanco, y actualmente el ladrón está en el Reclusorio Norte, pero el dinero nunca se recuperó (Piloto de aviación, varón, 71 años).

A continuación, tenemos algunos testimonios de cómo a raíz de su jubilación y por la situación económica del país su nivel de vida descendió y las diversas estrategias que utilizaron para compensar dicha disminución en sus ingresos.

Cuando me jubilé me fui a vivir a Cocoyoc, ahorita renté la casa y vivo en un departamento que tengo también (Piloto de aviación, varón, 71 años).

No vivimos con lujos, en la actualidad no tengo vehículo, me deshice de ellos (Piloto de aviación, varón, 75 años).

Estudí piano cuando era joven, teníamos un piano cuando vivía mi papá, es más acabo de vender mi piano precisamente por dinero, porque necesitaba lana y ya no estudiaba (Pilota de aviación, mujer, 79 años).

El Seguro Social me da 1,157.00, pesos mensuales, tuve que vender unas casas, con la venta de una casa de Cuernavaca, me compré 4 taxis y los doy a trabajar, una persona me los administra, y cada semana me da la renta de los taxis, pero el ingreso es muy variable. En octubre no tuve ganancias, porque los taxis me ocasionaron muchos gastos, entonces como no tengo otro empleo, no tengo ingresos fijos (Piloto de aviación, varón, 76 años).

6.6.2 Los gustos

Bourdieu señala que “Existen pocos casos en los que la sociología se parezca tanto a un psicoanálisis social como aquel en que se enfrenta a un objeto como el gusto, una de las apuestas más vitales de las luchas que tienen lugar en el

campo de la clase dominante y en el campo de la producción cultural” Bourdieu (1991:9). Asimismo, plantea que los universos de los gustos se corresponden en gran medida con los niveles escolares y con las clases sociales “La manifestación aparentemente más libre de los sujetos, el gusto, es el modo en que la vida de cada uno se adapta a las posibilidades estilísticas ofrecidas por su condición de clase. El “gusto por el lujo” de los profesionales liberales, basado en la abundancia de su capital económico y cultural, el “aristocrático ascético” de los profesores y funcionarios públicos que optan por los ocios menos costosos y las prácticas culturales más serias, la pretensión de la pequeña burguesía, “la elección de lo necesario” a que deben resignarse los sectores populares, son maneras de elegir que no son elegidas.” (García, 1990:35).

Los gustos hasta cierto punto definen la práctica cotidiana de los jubilados y nos abren un camino para indagar cómo conforman sus gustos. A ambos sectores les gusta la música clásica, ven los noticieros de la televisión, escuchan programas de música en la radio, su principal compañía es su cónyuge, su pasatiempos es salir a caminar, el lugar de su casa que más les gusta es su sala y recámara y el lugar donde más tiempo se encuentra -en el caso de las mujeres- es la cocina. Les gusta el baile, van al cine, les gusta leer (cuadro 6.11).

Por ejemplo, uno de los lugares de la casa que más les gusta:

Mi sillón donde me siento a ver la televisión, no es cierto, me gustan muchos lugares, me gusta mi escritorio donde me siento a armar los rompecabezas (Pilota de aviación, mujer, 79 años).

Podemos concluir este capítulo diciendo que "... el presente es producto cristalizado de carácter histórico genérico y de apertura potencial (por cuanto es un producto de procesos anteriores, que junto con reconocer una lógica objetiva, también es una construcción por constituir un objeto moldeado por proyectos que

luchan por imprimirle una direccionalidad a los procesos concretos...)”
(Zemelman, 1987: 229).

Cuadro 6.10

LOS GUSTOS			
Sobrecargos y pilotos de aviación jubilados			
	<i>Sobrecargos</i>	<i>Pilotos de aviación</i>	No les gusta o no deben de consumir
Alimentos	Salvado, sopa de verduras, queso, coliflor con queso, pollo.	Té, licuado de yogurt con granola, huevo, carne, fruta, plátano, manzana, chocolate, café con leche, pan, gelatina.	Leguminosas, carbohidratos
Baile	Cumbia, salsa, tropical, disco	Danzones	
Cine a) género	Aventuras, acción, románticas, suspenso, nuevo cine mexicano	Vaqueras, musicales	
b) títulos de películas	"Los puentes de Madison", "Color púrpura", "Doctor Zhivago", "Agente 007"		
c) actores y actrices		John Wayne	
Ejercicio	Caminar	Caminar	
Exposiciones	Pintura: Miro, Picasso, Impresionistas	Pintura	
Idioma	Español, inglés	Español, inglés, griego	
Lecturas: a) Autores	Carlos Fuentes, Julio Verne, Emile Zola, Velasco, Jorge Luis Borges, Tomas Mann,	Miguel León Portilla, Fray Bernardino de Sahagún, Gabriel García Márquez, Octavio Paz, Shakespeare.	
b) título de libros	"El peregrino", "Los siete pilares de la sabiduría", "Lawrence de Arabia", "Motín negro", "La reina del sur"	"Cien años de soledad", "Dos años de vacaciones", "Los tres mosqueteros", "Romeo y Julieta", "Hamlet"	
c) género	Novela, policiaca, arte, superación personal, suspenso, lecturas en inglés	Historia de México, historia de la Segunda Guerra Mundial, novela, lecturas en inglés, poesía, música, libros técnicos, astronomía	
d) periódicos y revistas		Revista "National geografic", "Selecciones", periódico "Reforma"	
Lugares	Sanborn's "San Ángel"	Centro Histórico, Plaza "Satélite"	
Lugar o lugares que más les gusta de su casa	Toda la casa, la recámara	Escritorio, cantina, sillón desde donde ve la televisión, jardín	
Música a) género	Clásica, boleros, moderna, jazz, norteña, tríos, mariachis, guapachosa, ranchera, rock and roll, romántica	Instrumental, ranchera, clásica, popular	Grupera, moderna, popular, metálica, jazz, blues, rock
b) artistas	Luis Miguel		
Museos	Historia, antropología.	"Museo de la estampa", "museo de la inquisición"	
Pasatiempo	Navegar por internet, estudiar computación, platicar, organizar fiestas, convivir, ir a conciertos de la Sinfónica de Coyoacán	Armar rompecabezas, jugar domino, cocinar, tocar piano	
Radio	Radio UNAM, radio Francia, radio Red		
Televisión	Noticias, telenovelas	Noticias, programas culturales, 11,22,29,40, documentales, telenovelas, televisión española, musicales, programas de cable (multivisión)	Telenovelas, talk show, noticiero t.v.Azteca, noticiero televisa
Viajes	Viajar en tours	Playa	"Volar como pasajero"

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

En el capítulo siguiente concluiremos la parte correspondiente a los usos sociales del tiempo, tocándole su turno al futuro.

CAPÍTULO VII
LOS PLANES DE LAS Y LOS JUBILADOS
O LOS USOS SOCIALES DEL FUTURO

Con éste que es el penúltimo capítulo de la tesis cerraremos la idea de los *usos sociales del tiempo* y en este capítulo nos centraremos en los usos sociales esperados sobre el futuro que hemos llamado los planes de los jubilados. ¿Qué debemos entender por los usos sociales del tiempo futuro? Lo entendemos cómo las formas en que nuestras/os entrevistadas/os organizan o planean el tiempo que está por venir, es decir, las formas en que construyen la gestión del tiempo por venir en sus diferentes plazos (corto, mediano y largo plazo) y en sus diferentes dimensiones (personal, de pareja, familiar, bienes materiales).

Social e individualmente la edad es muy importante para las mujeres y los hombres en el proceso de configuración de sus planes futuros, ¿qué esperan de su futuro las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados?

Algunas/os tienen bien definido lo que harán, otras/os no lo saben, a otras/os no les interesa o pretenden no saberlo. Seguramente, por la forma en que las/os trabajadoras/es jubiladas/os proyectan el futuro, da lugar a la presencia de formas diversas de decidir el presente, es decir, el futuro depende del presente y del pasado.

La forma como planean el futuro las mujeres y los hombres jubilados suele ser diferente, es por ello que en este proceso consideramos el corte metodológico por género, a la vez que existen situaciones comunes, para muchas/os de ellas/os, el futuro se torna complejo, incluso contradictorio,

especialmente en momentos de crisis económica-política⁹⁹ como la que se vivió en el país.

7.1 Planeando el futuro

Como ya se analizó anteriormente, la jubilación está jurídicamente establecida, dependiendo del empleo, el retiro de la vida laboral depende del régimen en que se encuentra laborando la trabajadora o el trabajador. En consecuencia, nos preguntamos ¿las personas planean su jubilación y si es el caso ¿en qué momento de la vida se planea la jubilación, el retiro de la vida laboral y la vejez? Hay personas a las que no les gusta pensar en ella, en otras/os se considera desde la juventud, o se piensa en la madurez, y la gran mayoría reflexiona al respecto mientras más se acercan al final del curso de su vida. Esta reflexión se ve afectada por el hecho de que la vida posjubilatoria es de las etapas dentro del curso de vida más cercana a la muerte¹⁰⁰.

Un dato interesante en relación a la preparación para la vejez es el periodo en que transitarán en la vida siendo jubiladas/os. En Estados Unidos las/os jubiladas/os tienen un promedio de vida de 20 años y en México este indicador es de diecisiete años (Leyva, 2013), aunque también debemos de tener presente que la esperanza de vida¹⁰¹, en los Estados Unidos era más alto¹⁰². Otros factores que inciden, son las condiciones materiales de existencia, así como también las culturales. En los países desarrollados está presente una preparación en general

⁹⁹ Nos referimos a la crisis de 2007-2008.

¹⁰⁰ Entendemos a la muerte como el final del curso de vida.

¹⁰¹ La esperanza de vida se define como el número de años que se espera vivir dependiendo del año en que se nace.

¹⁰² Para 2017 la esperanza de vida en las mujeres era de 81 años y en los hombres de 78 años (Murray, 2017).

para cada etapa de la vida (incluyendo la vejez) en cambio en México es más escasa la preparación de tiempos de vida.

La forma en que se organiza el tiempo en nuestras/os entrevistadas/os está claramente diferenciada por la edad y en este caso, coincide la edad con el grupo ocupacional de las sobrecargos, por esta razón dividiremos el capítulo en dos partes: una que corresponde a los planes de las sobrecargos y otra a la de los pilotos de aviación mujeres y hombres y de un sobrecargo que entra en este grupo por la edad.

Desarrollamos la hipótesis de que por la situación en que se encuentran en el curso de vida es la forma en que se asume el futuro, lo cual está claramente diferenciado por la edad y el sexo. La edad de las sobrecargos en el momento de la entrevista se encontraba en el rango de 45 y 52 años y la de los pilotos de aviación y el sobrecargo entre 70 y 79 años. Los primeros todavía no llegaban a lo que socialmente se consideró “la tercera edad” y los segundos ya habían transitado varios años en la vida considerada como de la “tercera edad”. (Montes de Oca, 2014).

La planeación del futuro también se puede dar desde el plano de las percepciones y puede estar mezclada con sus deseos, proyectos, esperanzas, aspiraciones e ilusiones. Por otra parte, la forma en que se percibe el transcurrir del tiempo no es igual en todos los seres humanos, incluso varía de acuerdo a las circunstancias. En síntesis, la forma en que se percibe el transcurrir del tiempo no es igual cuando es uno niño, que cuando se es anciano, no es lo mismo ser mujer u hombre, estar sano o enfermo, estar enamorado o deprimido, estar feliz o vivir con una preocupación, etc.

En particular sobre el grupo de estudio, es interesante observar que una constante que se manifestó en ambos grupos ocupacionales es el gusto por seguir viajando:

Viajar, me gusta mucho viajar, en calidad de turista, tuve la oportunidad de viajar un poco y creo que es el dinero mejor invertido, me gusta conocer lugares, tuve la oportunidad de conocer algunas partes del mundo. En mi mente está el volver a Europa, tuve la suerte de ir cinco veces de paseo, no fui a Praga, tengo ganas de ir a Praga, tengo ganas de ir a Brujas en Bélgica, tengo ganas de ir a Burdeos, por la comida, es una de mis aficiones la comida, comer bien, que me sirvan una buena comida (Piloto de aviación, varón, 70 años).

No tengo planes, francamente ya no, ¿planes? pues, viajar lo más que se pueda, tenemos un tiempo compartido internacional que adquirimos para volar a cualquier parte del mundo, para hospedarse en buenos hoteles, de cinco estrellas y todo incluido, y como no nos cuesta el pasaje del avión, viajamos mi esposa y yo, mis hijos ya no, porque ellos por su lado, ya son grandes, ya cada quien hizo su vida, pero ella y yo salimos, acabamos de regresar hace poco de Puerto Vallarta del Marian Pallace (Sobrecargo de aviación, varón, 75 años).

Próximamente me voy a ir a Argentina, me voy el día 3 de enero nos vamos a Buenos Aires, para estar hasta el día 10, me quería ir antes pero no hay lugar, y a Miami nos vamos a ir el 25, 26 y 27, mis papás van a estar allá en Miami, entonces nos dijeron, pues vénganse y pues a ver si vamos, pero de hecho el de Buenos Aires, ese sí ya tengo todo y en ese sí nos vamos a ir, y también me gusta mucho viajar con mi hijo, nos adaptamos muy bien para viajar (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

A continuación, abordaremos la percepción del futuro en las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados y la relación que establecen en particular los pilotos de aviación entre el futuro y la muerte.

7.2 La percepción del futuro en las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados

Primer grupo: las sobrecargos (45 a 52 años)

En el caso de las sobrecargos la edad y el sexo cumple un papel muy importante en los planes hacia el futuro, debido a que se presenta una constante y es que mientras más temprana sea su jubilación y menor su edad, mayor diversificación de planes se presentan.

Formas del futuro (plazos, niveles).

Nuestras entrevistadas sí planean el futuro, y esto tiene que ver con el hecho de que son más jóvenes que los pilotos de aviación. Además, esta planeación se realiza considerando diferentes dimensiones de la vida: a) personales, b) hijos y familiares, c) laborales y d) bienes materiales. A continuación, se presentan ejemplos de testimonios para cada dimensión.

(a) Vivir, vivir bien, como hasta ahora, contenta conmigo misma, haciendo lo que me gusta, divertirme, estar contenta, estar contenta conmigo, esa es la mejor forma de vida y no estar apurada todo el tiempo o preocupada con lo que va a pasar en el futuro, tengo seguro de gastos médicos, tengo seguro de vida, no le debo a nadie, ¿qué más puedo querer? (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

(b) Quiero ayudar a mi hija a pasar la etapa de la adolescencia, está en una época que es muy difícil, le digo a una amiga ¡ay Dios!, me quiero cortar las venas, y me dice aguántate porque es hasta los 20 años, no, para entonces ya me cafeteo, ¿pero que no es más corta la edad?, pero yo recuerdo que nosotras a los 20 ya estábamos trabajando y no teníamos esos conflictos, como teníamos que chambear y estudiar no teníamos tiempo (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

(c) Mis planes por una parte, son volver a trabajar¹⁰³, quiero que sea en una línea aérea, primero, necesito tomar unos cursos de computación y después buscar trabajo, en tierra, porque en aire no me van a dar. Por otra parte, pienso irme a vivir fuera de México, no sé, pero a lo mejor también me voy a Cancún, porque, allá hay mucho trabajo en turismo, que a mí me gusta mucho. Me han ofrecido varios trabajos de maestra, pero no me gusta, quiero algo más activo, como es el contacto con los pasajeros, con la gente, me gusta mucho todo lo que se refiere a viajes y soy buena para eso, he pensado en una agencia de viajes, pero creo que no es tan fácil, se necesita dinero y muchos conocimientos, no quiero poner en riesgo nada, veremos qué sucede (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

(c) Estoy pensando hacer algo, trabajar, creo que me queda tiempo, no sé de qué, pero tengo toda la mañana libre, quiero tener alguna actividad (Sobrecargo de aviación, mujer, 52 años).

(c) Quiero trabajar porque me siento inútil en mi casa, o sea, siento que me falta algo, siento que no estoy a gusto, como que me falta algo, no sé, tengo mucho tiempo para mí, quiero trabajar en algo que me guste no por trabajar tampoco ¿no?, algo que me guste porque ya me platicaron que todos los sueldos están súper mal pagados y nosotras estamos maravillosamente bien pagadas, mira me gustaría una agencia de viajes, me gustaría un hotel, una embajada, algo que se relacione con la aviación también, pero también las agencias de viajes, las líneas aéreas por ejemplo están muy saturadas, no está tan fácil, no lo he intentado, no he salido porque nunca he pedido trabajo, jamás, sólo cuando entré a Mexicana (Sobrecargo de aviación, mujer, 45 años).

(d) Quiero construir mi casa, estoy haciendo una casa en Tepoztlán y estoy toda ilusionada y me quiero ir del Distrito Federal. Mi mamá está un poco enfermita (Sobrecargo de aviación, mujer, 51 años).

De las dimensiones de vida antes mencionadas (personales, hijos y familiares, laborales y bienes materiales) la prioridad que se le da a cada una de las dimensiones depende de la situación en que se encuentren las sobrecargos, es decir depende de su estado civil, de los miembros de la familia, de su soledad, por ejemplo si la hija es adolescente su atención se centra en la hija, si vive sola, su centro de importancia es la misma entrevistada, si sus planes son emigrar de la Ciudad de México su interés se encuentra en construir su casa de campo en

¹⁰³ El interés por trabajar remuneradamente es un deseo recurrente en las sobrecargos jubiladas, probablemente porque añoran sentirse productivas.

Tepoztlán; si la mamá está enferma el eje de sus planes se encuentran en la obtención de la salud de la familia .

Segundo grupo: los pilotos y una sobrecargo (70 a 79 años).

Este grupo laboral que también tuvo un trabajo “decente” durante su vida productiva, lo es en la última etapa de su vida, contrariamente a lo que sucede con la población anciana en nuestro país¹⁰⁴ este segmento ocupacional cuenta con un nivel de vida aceptable –aunque tal vez no tanto como ellos lo quisieran-.

De acuerdo a los testimonios de nuestras/os entrevistados la forma en cómo perciben el transcurrir del tiempo es con mucha celeridad, sobre todo en los de mayor edad, probablemente con mayor rapidez que en otras etapas de la vida. Se ha observado que el trabajador de edad avanzada conforme envejece transforma sus expectativas y su horizonte de planeación, así como sus recursos materiales y su red familiar (Wong, 2001b:481).

En el caso de los pilotos de aviación jubilados, una constante que se presenta es que a mayor edad y más tardía la jubilación se elaboran por parte de nuestros trabajadores una menor diversificación de planes, es así como encontramos que la mayoría de miembros de este grupo la planeación del futuro es a corto plazo y más bien se concretan a vivir el presente.

Mis planes son seguir llevando la vida que tengo, no me voy a sentar a esperar la muerte ¿verdad?, pero planes ya no puedo hacer, a esta edad, los planes ya no se deben hacer, los planes son de un día para otro, nos vamos a ir de vacaciones, pues mire, mi hija la mayor está en Los Ángeles, la vamos a visitar y allá vamos a pasar la Navidad. Son planes a corto plazo porque ya no hay tiempo, ya no se puede uno esperar como cuando era joven: “*Dentro de un año voy a hacer esto*”. O’ra sí que como dice Fox “hoy, hoy, hoy”,

¹⁰⁴ La gran mayoría de la población anciana en nuestro país es pobre y está enferma.

todo es para hoy, pero así planes, ya no es como cuando estaba joven. Como ustedes que dicen: “voy a trabajar en esto y luego me voy a dedicar a esto otro”. Yo ya lo pasé cuando era militar, yo decía voy a ser militar y después me voy a dedicar a volar en una compañía aérea. (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Algo que es muy recurrente en este subgrupo es la búsqueda de una vida tranquila sin mayores complicaciones y a la espera de una muerte digna. ¿Qué significa buscar una vida tranquila? La tranquilidad puede representar muchas cosas, tal vez seguridad en la reproducción de las condiciones materiales de existencia, solvencia económica que les permita una vida confortable, saludable, estar cerca de la familia, lo que les permite una vida emocionalmente estable.

No creo que sean muchos años los que ya tenga de vida, pero cuando salga del puesto (del sindicato), posiblemente en ese tiempo ya me hayan entregado la casa de Cocoyoc y me vaya a vivir allá y vendría muy poquito a México, porque pues, cuando está uno allá es una quietud, algunas personas no les gusta por eso, porque allá todavía se oye el canto de los grillos, todavía hay muchas ardillas y no hay casi nada de tráfico y es muy segura la colonia donde estamos (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Si consideramos que la vejez es una etapa del curso de vida, es decir como ese momento anunciador de la finitud de la vida no es de extrañar que conforme se avanza en el curso de la vida, la idea de la muerte esté más presente en las personas, es así como la Asociación de Jubilados de ASPA nos comentaban que cada vez con más frecuencia en sus días de reunión tienen que guardar un minuto de silencio por el compañero que en esa semana se había ido, lo que significa ver morir a los amigos sabiendo que muy pronto llegará el turno. Es así como los ancianos suelen frecuentar los velatorios porque forman parte de un grupo cuya tasa de mortalidad es elevada (Mishara, 1986).

Hay veces que somos hasta cuarenta, cincuenta y todos los jueves nos reunimos aquí para cambiar impresiones, nos damos el obituario y cada semana guardamos un minuto de silencio por un piloto que murió, cada vez con más frecuencia, cada vez la vida de los jubilados va alcanzando niveles

en los que se empiezan a morir con más frecuencia, cosa natural, hace diez años, doce años estos pilotos estaban llegando a los sesenta pero ya ahorita muchos rebasan los ochenta y otros están arriba de los setenta con más frecuencia, por esta razón hay más incidencia de fallecimientos. Entonces cada ocho días guardamos un minuto de silencio por alguno (Piloto de aviación, varón, 73 años).

La mortalidad en la vejez presenta importantes diferencias por sexo así como diferencias por edades de la pareja, pues las mujeres sobreviven a mayores edades que los hombres (Gomes, 2003, Castañeda, 2009), lo que significa que existen más mujeres ancianas viviendo en la soledad. Un estado de ánimo en este subgrupo es un halo de tristeza y depresión, el “nido está vacío” viven con su pareja o en soledad.

No me gusta la soledad muchachos, para nada, cuando ya me iba a quedar sola porque murió mi esposo, me fui a vivir con mi hermana y mi mamá antes de que las dos murieran, dije, no me gusta la soledad, no me da miedo, pero no me gusta (Pilota de aviación, mujer, 79 años).

7.3 El futuro y la muerte

Como ya lo mencionamos párrafos arriba, las actitudes hacia la muerte, la manera como los individuos piensan la muerte y se la representan varían de manera considerable según las culturas y la edad de los individuos. Elias señala en su libro “La soledad de los moribundos”, que “en el curso del fuerte empuje civilizatorio que se inicia en las sociedades europeas hace cuatrocientos o quinientos años, cambiaron también entre otras cosas, *la actitud del hombre hacia la muerte y el mismo modo de morir*” (Elias, 1989:26). Es así como la forma de experimentar la muerte difiere de una sociedad a otra y esta forma es variable y es específica de cada grupo social. Por “natural” e inmutable que les parezca a los miembros de cada sociedad en particular, se trata de algo aprendido (Elias, 1989:11).

Asimismo, señala que entre las muchas criaturas sobre la tierra que mueren, tan sólo para las mujeres y los hombres el morir es un problema. Comparten con los restantes animales el nacimiento, la juventud, la madurez, la enfermedad, la vejez y la muerte. Pero tan sólo ellas y ellos de entre todos los seres vivos saben que han de morir. Tan sólo ellas/os pueden prever su propio final, tienen conciencia de que puede producirse en cualquier momento, y adoptan especiales medidas –como individuos y como grupos- para protegerse del peligro del aniquilamiento. El problema social de la muerte resulta sobremanera difícil de resolver porque los vivos encuentran difícil identificarse con los moribundos (Elias, 1989:10).

Aunque habrá que decir que hay muchas formas de morir, por ejemplo muchas personas mueren paulatinamente; se van llenando de achaques, envejecen y mueren. Es así como el morir puede ser penoso e ir acompañado de dolor.

¿Planes? pues ¿qué le diré?, planes realmente no tengo todavía, debido a mis enfermedades, también se me han bajado un poco la moral con mis enfermedades, ya estoy grande ya tengo 75 años, me enfermé, estuve enfermo, tuve cáncer, me lo extirparon, pero ya me dejaron muy cansado, cambian las cosas ya después de eso, luego tuve otra enfermedad de la vejiga, y también me afectó mucho, y luego me acaban de operar de otra cosa y ahorita estoy recién operado, del estómago, del esófago, me hicieron una operación aquí y me estoy recuperando, ya no tengo dieta pero tampoco puedo comer mucho, ni mucho picante, porque tengo miedo, entonces estoy poco a poquito tratando de recuperarme, he perdido peso, ya estoy en los huesos, con esos kilos que perdí como no soy alto, con esos kilos, se nota, se me nota mucho ¿pero si Dios me da licencia, algo haremos en el futuro, algo haremos (Sobrecargo de aviación, varón, 75 años).

En épocas más tempranas tenían las mujeres y los hombres menos posibilidades de aliviar el tormento de la agonía. Ni siquiera hoy ha progresado el arte de los médicos hasta el punto de poder asegurar a todos los seres humanos una muerte no dolorosa. Pero sí lo ha hecho en la medida suficiente para que

muchas personas que antes hubieran muerto en medio de una espantosa agonía puedan tener ahora una muerte más tranquila (Elias, 1989:22).

Hay personas que tienen la capacidad o incapacidad de aceptar la muerte inminente del otro (llámese pareja, amigo, pariente) o la propia y que contemplan con serenidad su propia muerte, mientras que otras sienten ante ella un miedo constante que no expresan ni son capaces de expresar (Elias, 1989:17). Es muy importante discutir los puntos de vista sobre la muerte, buscar espacios en donde exista la oportunidad de expresar pensamientos y sentimientos para liberarse del miedo. En este aspecto vale la pena destacar el papel que va a desempeñar la especialidad de la tanatología, la cual estudia lo relacionado a la conducta del médico, familiares y cuidadores en el periodo que antecede a la muerte del individuo.

En estudios futuros es necesario indagar más con relación a la muerte en ¿cómo reflexionan en torno a ella las/os jubiladas/os?, ¿cómo la esperan?, ¿quién se resigna a la muerte?, ¿quién se rebela a ella?, ¿quién la reprime?, ¿cómo se la percibe: como un alivio, un descanso o con miedo?, ¿quién se prepara para la muerte?, ¿quién no prefiere pensar en ella?, ¿quién la desea, quién la rechaza?, ¿cómo se construye socialmente la idea de la muerte en los jubilados?, aspectos poco tratados en las entrevistas realizadas al grupo de estudio. A continuación, solamente se citarán algunos testimonios como pinceladas a estas preguntas.

¿Quién se resigna a la muerte?

La muerte, es el final en esta tierra, no hay de otra, es lo único que tenemos garantizado, tarde que temprano, todos tenemos que dar el pasito, entonces hay que tomarlo como es, no se puede evitar, mientras tanto hay que vivir bien, no tener el cinismo que tienen nuestros políticos, que en lugar de estar en la página roja, están en las páginas de sociales (Piloto de aviación, varón, 70 años).

¿Quién se prepara para la muerte?

¿Mis planes futuros? Vivir, vivir, me diagnosticaron cuatro meses de vida, llevo catorce, ya superé los cuatro meses, ya no me preocupa, cuando sea la hora, ya estoy preparado para ello anímicamente ¿cómo va a llegar la muerte?, eso solamente Dios lo sabe (Piloto de aviación, varón, 75 años).

¿Quién la reprime?

A veces se habla hoy en día que las personas reprimen la muerte. Un fabricante de ataúdes norteamericano observaba hace poco que la actitud contemporánea hacia la muerte hace que se dejen para última hora los planes para el entierro, si es que siquiera llegan a hacerse (Elias, 1989:16).

¿Cómo la esperan?

Mis planes futuros son morirme tranquilo, caray, no tengo más que comprar melate, esa es mi esperanza, como buen mexicano, ya no puedo trabajar, ¿en qué puedo trabajar? Si me dan trabajo para lavar un coche o ventanas será lo único que pueda hacer, porque no hay nada en que pueda trabajar, negocios, no tengo dinero para ponerlos, los taxis me los atienden, yo nada más organizo los centavos, para el gasto, para lo que se necesite, ahorita por ejemplo está mi mujer por operarse, entonces tengo el pendiente de los centavos. (Piloto de aviación, varón, 76 años).

Podemos concluir el capítulo diciendo que la forma de planeación de nuestras/os entrevistadas/os en este caso particular, el eje de diferenciación se encuentra en la edad que tengan las/os jubiladas/os actualmente y la relación que pudimos establecer es que a menor edad, mayor diversificación en la elaboración de planes así como en la extensión de los mismos, a corto, a mediano y a largo plazo y la otra relación es que a mayor edad, menor diversidad de planes y en un tiempo más estrecho, debido a que conforme se encuentran al final del curso de vida, existe un mayor acercamiento a la presencia de la muerte. En el caso de los pilotos de aviación que son los que tienen más edad su planeación del futuro es a muy corto plazo. La planeación o preocupación por la reproducción de sus

condiciones materiales en ambos grupos ocupacionales no es tan acentuado debido a que es un sector que en el transcurso de su vida productiva logró acumular bienes y estrategias para mantener un determinado nivel de vida desahogado, se pudo observar que la preocupación de orden monetario está más presente en los pilotos por el fraude que sufrieron en la caja de ahorros del sindicato, lo que les despojó de sus liquidaciones.

Podemos concluir este capítulo, diciendo que para entender tanto a las sobrecargos como a los pilotos de aviación jubilados en términos de sus planes futuros es que “ningún sujeto social puede imponer su futuro sino es apoyándose en toda la historia que ha cristalizado en su misma existencia...” (Zemelman, 1987: 229).

A continuación pasaremos al último capítulo que son las conclusiones de la tesis.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES

8.1 Conclusiones de la tesis

Consideramos que nuestra aportación fundamental en los estudios sobre la jubilación se encuentran en la forma como construimos la jubilación desde una perspectiva de género, para lo cual empleamos el marco analítico del curso de vida y en el cual ubicamos a la jubilación como una etapa de ese curso de vida, como un momento crucial, como un punto de inflexión nodal en la vida de nuestras/os entrevistadas/os, el cual marca un antes y un después, es decir, este punto de inflexión contrasta en ocupaciones como la de sobrecargos y pilotos de aviación.

Una herramienta metodológica como el curso de vida, nos permitió analizar la jubilación como un punto de inflexión central en la vida laboral de las/os trabajadoras/es. Si entendemos a la jubilación como una fase del desgaste progresivo de la fuerza de trabajo y por tanto del fin del uso de la fuerza de trabajo y por consiguiente la salida de los mercados laborales formales. Este momento tiene un contexto histórico social determinado por tal razón no es lo mismo jubilarse joven, o viejo, no es lo mismo jubilarse del sistema bancario que de la industria petrolera, porque no en todas las sociedades, ni en todas las clases sociales, ni en todos los grupos profesionales u ocupacionales, los sujetos laborales finalizan la vida productiva a la misma edad y bajo las mismas condiciones.

A partir del estudio de caso que realizamos, nos interesó poner como muestra un botón de como dos gremios de extrabajadores como fueron las sobrecargos y pilotos de aviación aparentemente tan semejantes en términos de salarios decentes, alta cualificación, sindicatos fuertes, bien organizados, sólidos contratos de trabajo, “excelentes” condiciones de trabajo podían ser tan diferentes.

En la idea de rescatar la vida cotidiana y articularla con las culturas laborales, pudimos indicar que al interior del sector servicios existen diferentes mercados de trabajo, con características específicas, esta diversidad del sector servicios y atendiendo a las sobrecargos y pilotos de aviación podemos señalar que inclusive al interior de estas ocupaciones existen subculturas laborales.

En la tesis “La jubilación desde una perspectiva de género: El caso de las sobrecargos y los pilotos de aviación”, la pregunta eje de la investigación fue ¿de qué manera se modifica el modo de vida de las sobrecargos y los pilotos de aviación, después de la jubilación?

Y la respuesta es que la jubilación entendida como un punto de inflexión en el curso de vida de nuestras/os entrevistadas/os, significó cambios en su modo de vida, para lo cual la perspectiva de género nos permitió hacer visibles estas diferencias.

A la pregunta ¿cómo se expresan las desigualdades de género en el curso de vida de las/os sobrecargos y pilotos de aviación?

Encontramos que las desigualdades de género se encuentran a lo largo del curso de vida, es decir, se encuentran en la forma como se vive la etapa prejubilatoria, la etapa de la jubilación y la etapa posjubilatoria.

Las desigualdades de género se manifiestan en las formas de gestión de los tiempos en las mujeres y los hombres que se transforman en tiempos sociales, es decir los tiempos se organizan alrededor del trabajo los cuales están previamente preestructurados.

En la *etapa prejubilatoria*, las desigualdades de género las observamos desde el momento en que el mercado de trabajo de nuestras/os entrevistadas/os se caracterizó, como un mercado de trabajo “feminizado” en el caso de las sobrecargos y para los pilotos de aviación como un mercado de trabajo “masculinizado”. Asimismo, en la existencia de sindicatos separados para cada uno de los gremios ASSA para las sobrecargos, ASPA para los pilotos de aviación.

Es así como la posición que ocupan en la estructura ocupacional da lugar a la construcción de atributos distintivos que se convierten en rasgos personales en el caso de las sobrecargos su “actitud de servicio”, en el caso de los pilotos de aviación “su actitud de mando”, de “autoridad”, de manera que no se les puede considerar como atributos individuales pues se trata de patrones sociales que sólo existen a nivel colectivo en la medida que son definidos y sostenidos por las instituciones, en este caso las compañías de aviación.

Las tareas de las/os sobrecargos de aviación están más relacionadas con los estereotipos de ocupaciones “femeninas” como son la “vocación” por servir, la mayor disposición a recibir órdenes, el cuidado de los otros, la disposición

laboral a ocuparse de los demás. Lo cual se puede ejemplificar con el hecho de que sean personal de seguridad, que tienen que revisar el equipo de emergencia; estar capacitadas/os para atender a las/os pasajeras/os: recibir al pasaje, acomodarlo, decirles donde se encuentra su número de asiento, dar instrucciones sobre el uso de mascarillas, proporcionarles el periódico, servir los alimentos, las bebidas; tener capacitación de manejo de personal; atender a los pilotos, darles de comer, servirles café; proporcionar primeros auxilios y atender a pasajeras/os enfermas/os.

Por su parte las tareas de las/os pilotos de aviación están más relacionadas con los estereotipos de ocupaciones “masculinas” como son el gusto por el ejercicio del poder, el mando y la dirección. Lo cual se puede ejemplificar con el hecho de que sean personal responsable del vuelo y por tanto se encuentran al mando del avión, y son los que maniobran, conducen, manejan, vuelan el avión, están al tanto de su funcionamiento técnico y por tanto realizan una actividad más especializada.

En el caso de las sobrecargos la importancia del peso, la talla, la “belleza”, la presentación donde se incluyen el corte de pelo, color de uñas, características del maquillaje, tipo de vestimenta, el no uso de lentes, tipo de servicio: amabilidad, sonrisa, cortesía entre otras adquieren gran importancia en la inclusión, permanencia y movilidad en un mercado de trabajo como la aviación.

La identidad de género está estrechamente vinculada con el trabajo que se realiza, con los “valores” sociales que acaban encarnándose en las tareas y en quiénes las realizan, tareas específicas que terminan vinculándose estrechamente con lo que significa ser una “sobrecargo-mujer” o un “piloto-varón”.

Un hallazgo no contemplado fue el de las identidades y su vinculación tan estrecha con su uniforme, es así, como encontramos que tanto los sobrecargos como los pilotos de aviación, conforman identidades ocupacionales, en el sentido de que son individuos que se cohesionan y presentan características e intereses comunes, con un sentido de pertenencia no sólo de orden profesional, sino también sindical y como identidades de género.

La relación entre las/os sobrecargos y pilotos de aviación con sus familias, observamos desigualdades de género en distintos momentos de la vida porque las mujeres seguían llevando la responsabilidad de la casa, además de vivir con las culpas de trabajar y dejar a los hijos, y “abandonar” a la familia, es una disyuntiva permanente porque son tiempos que se excluyen en el caso de las mujeres, para los varones es una contradicción no presente.

En el momento de la elección ocupacional, la familia juega un papel importante sobre todo en el caso de las sobrecargos, por el momento histórico en que vivieron, cuando no era bien vista la ocupación de sobrecargo, fueron mujeres que desafiaron a sus familias por tener una vida muy diferente al conjunto de mujeres de su época, algunas familias se resistieron por el “desprestigio” de la ocupación por considerarla una ocupación –como ellas lo mencionan- “no propia de señoritas”.

¿Qué significa tener un hijo para un sobrecargo o piloto hombre, qué significa para una sobrecargo o pilota mujer? El significado es muy diferente, las mujeres siguen siendo las responsables directas de los hijos, los hombres delegan la responsabilidad a la esposa o compañera, así pues, los patrones culturales están muy arraigados en este aspecto, casi toda la responsabilidad de la reproducción recae en las mujeres.

Una característica de estas ocupaciones es que se alejan durante mucho tiempo de sus casas por los viajes que realizan. Algunas/os realizan viajes nacionales e internacionales. En general los pilotos de aviación estuvieron más alejados de sus hijos y de sus esposas, que las sobrecargos de sus hijos y sus esposos. Los pilotos de aviación manifiestan que a los hijos casi no los vieron en su crecimiento.

Los pilotos de aviación tienen fama de “mujerriegos” y los datos indican cambios de pareja, divorcios y varios matrimonios o relaciones esporádicas. Los problemas también son entre la pareja ya sea de sobrecargos o de pilotos de aviación, en el caso de estos últimos era por celos de la esposa:

En la *etapa de la jubilación* de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación, la jubilación significó un giro en la vida de las trabajadoras y trabajadores, al marcar claramente cambios en su modo de vida antes y después de la jubilación.

A la pregunta ¿qué significó para las sobrecargos y pilotos de aviación terminar la vida útil dentro del mercado de trabajo de la aviación? Desde la perspectiva de género podemos señalar que la forma en que se vive la jubilación no sólo depende del sexo, sino también de la edad de la jubilada o jubilado. En este sentido la jubilación es percibida, representada y sentida de manera diferenciada.

La forma como se vive, se percibe, representa, siente y significa la jubilación depende del sexo, la edad de la jubilada o jubilado y observamos que la finalización de la vida activa (jubilación), no significa la muerte de una cultura laboral.

Para muchos de ellos el momento de la jubilación significó vivir en la ambigüedad, pero fue más trágico en los varones, porque se sintieron tristes, arrepentidos, desesperados, al ingresar a la “inutilidad” y por tanto al aniquilamiento profesional y personal, en la medida en que este nuevo estado conlleva una forma diferente de vida, que requiere de grandes periodos de asimilación, sobre todo si se encuentran en la senectud. Podemos apreciar cómo un grupo de extrabajadores se encuentra en una etapa de confusión, depresión y desorden. Asimismo, la variación no sólo era de tiempo sino también de lugar.

Como pudimos constatar en el estudio, son las mujeres las que se adaptan mejor que los hombres a la jubilación y esto no solo depende del hecho de que las entrevistadas sobrecargos fueran más jóvenes, esto también tiene que ver con la forma en como las mujeres y hombres le dan diferente significado a su trabajo.

Después de la jubilación para muchas de nuestras/os entrevistadas/os el mundo laboral desapareció, o se achicó y el mundo que les abrió sus puertas fue el doméstico, éste es el que los acogió, para las mujeres es un reencuentro con un mundo conocido, para los hombres es diferente, es un mundo que no conocen y al cual tienen que adaptarse.

En la *etapa posjubilatoria* el impacto de la jubilación en la vida familiar se observa de manera diferenciada, como las mujeres jubiladas tienen más tiempo, lo dedican a mantener las relaciones familiares, se concentra en todo lo relacionado con la familia, reuniones, cumpleaños, apoyos, dedicación a cada uno de los miembros de la familia.

Los hombres por su parte, después de la jubilación modificaron la vida de la familia, si se encuentran en buenas condiciones de salud, se convierten en

algunos casos en “estorbo para las esposas” y en apoyo para los hijos, al realizar tareas de pagos, pasar a recoger a los nietos en la escuela, cuidarlos o apoyar en tareas domésticas como barrer el patio, tirar la basura, regar el jardín, realizar alguna reparación.

Si no gozan de buena salud, los jubilados no reciben la misma atención familiar y social que cuando se encontraban en actividad productiva, muchos se convierten en “una carga para la familia”.

La jubilación entendida como un punto de inflexión nodal en el curso de vida de cualquier trabajador/a, marca cambios radicales en el modo de vida de las y los trabajadores, contrastando el antes y después de la jubilación. Estos cambios en los modos de vida no se viven de igual forma al interior de cada sector u ocupación, ni por parte de las mujeres, ni de los hombres, razón por la cual la perspectiva de género permite hacer visibles estas diferencias. Las diferencias se observan en primer lugar en el uso del tiempo que realizan las mujeres y los hombres de ambos gremios, la división del trabajo doméstico y la forma de apropiación del espacio al interior de la esfera doméstica, la forma en que se percibe y vive la jubilación y las formas de la subjetividad con que se asume la vida cotidiana.

Las diferencias las percibimos

- en la vida cotidiana: rutinas, hábitos y costumbres.
- en el uso del tiempo que realizan las mujeres y los hombres de ambos gremios.
- en la forma de organización del tiempo.
- la división del trabajo doméstico.
- en los ritmos de trabajo domésticos.
- la forma de apropiación del espacio al interior de la esfera doméstica.

- las formas de la subjetividad con que se asume la vida cotidiana.
- en la percepción de la vida pasada, presente y futura.
- en el nivel de vida o estatus social.

Antes de la jubilación

Trabajo de viajes
Vida en hoteles, restaurantes
Muchas horas de vuelo
Muchas horas fuera de su casa
Programa de pernocta
Horario irregular de sueño
dormir
Horario irregular en alimentos
Jornadas de trabajo irregulares
Buen nivel de vida
La familia estaba en segundo lugar.
La organización del tiempo depende
del trabajo remunerado

Después de la jubilación

Deja de volar
La casa es el lugar central de su vida
Se vuelven “terricolas”
La mayor parte del tiempo están en su casa
Su vida es más rutinaria
Se establecen rutinas precisas de tiempos para
dormir
Se establecen horarios para ingerir los alimentos
La gran mayoría deja de trabajar
Desciende su nivel de vida
La familia pasa a primer lugar
La organización del tiempo
excluye al trabajo remunerado

En el grupo analizado encontramos una desigual distribución del trabajo doméstico, una participación diferenciada por sexo en el trabajo doméstico. Como siempre o casi siempre el mayor número de actividades domésticas recae en las mujeres.

A la pregunta ¿qué esperan de su futuro las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados? Encontramos que algunas/os tienen bien definido lo que harán, otras/os no lo saben, a otras/os no les interesa o pretenden no saberlo. La edad y su condición de salud y económica en que se encuentran en el curso de vida es muy importante para las mujeres y los hombres en el proceso de configuración de sus planes futuros.

La forma en que planean es diferente en términos de si es a corto, mediano o largo plazo, las dimensiones de la planeación si es a nivel personal, de pareja, familiar, o de bienes materiales.

8.2 Conclusiones generales

Incursionar en el estudio de la jubilación en las sobrecargos y los pilotos de aviación fue una puerta para poder reflexionar en torno a una serie de problemáticas relacionadas con el mundo del trabajo que aquejan a nuestro país y en algunos aspectos al mundo.

Desde la mirada sociológica el fenómeno del incremento de la longevidad en nuestro país es un problema social urgente de ser estudiado. Explicar el fenómeno de la jubilación nos llevó en primer lugar a clarificar la diferencia entre pensionada/o, retirada/o, jubilada/o y anciana/o porque no todos los viejos son jubilados, ni todos los jubilados son viejos.

La pirámide poblacional en México se está invirtiendo a grandes pasos, las tendencias sociales y estadísticas indican que el número de ancianas/os será cada vez mayor, y el proceso de envejecimiento de la población es acelerado, a tal punto que se ha convertido en uno de los retos más importantes que enfrentará el país en los próximos años.

Si pensamos el problema para dentro 29 años (2050), cuando una cuarta parte de la población en México esté conformada por adultos mayores, podemos plantear la hipótesis que el país no estará preparado para afrontar problemas de salud, trabajo, ingresos, vivienda, cuidados, para este segmento de la población.

No queremos ser catastrofistas pero el futuro y desenlace de vida para millones de mexicanas y mexicanos puede ser de vejez, enfermedad, dependencia, con pocos ingresos, vulnerabilidad, pobreza, soledad, exclusión, discriminación, malos tratos entre otros problemas.

Esto exige meditar en un diseño y aplicación de políticas públicas que ayuden a las y los ancianos a mejorar su calidad de vida en rubros como políticas de salud, seguridad, económicas, vivienda, infraestructura, cuidados, ámbito familiar y vida cotidiana, que nos permita una vejez digna para este segmento de la población.

A partir de la revisión de la literatura que recabamos, podemos afirmar que los paradigmas dominantes en las explicaciones sobre el envejecimiento, así como sus soluciones se encuentran en la medicina (geriatria, gerontología, psicología y psiquiatria) y en la demografía¹⁰⁵. En la medicina el debate en torno a la vejez gira en torno al deterioro físico y mental y en la demografía existen diferentes posturas, una de ellas “*la cronología institucionalizada*”, la cual se centra en el envejecimiento demográfico que consiste en dividir a las personas de acuerdo a la edad-calendario, que se traduce en etapas de la vejez que caracterizan la dinámica de población en términos de su impacto en la sociedad, por ejemplo, en la reestructuración del sistema de pensiones.

Si nos centramos en las jubilaciones y pensiones, observamos que, desde la llegada de los neoliberales al poder económico y político, impusieron su visión de las pensiones, la cual se centra en la capitalización individual y cuyo eje es el aspecto financiero de la pensiones y jubilaciones y en cómo pagarlas. En un sentido estricto no hay una discusión a profundidad entre los estudiosos del tema

¹⁰⁵ Aunque debemos aclarar que la demografía no es una disciplina teórica homogénea y en su interior hay mucha discusión sobre este tema.

porque no están interesados en el bienestar de la población anciana, sus intereses se centran fundamentalmente en aspectos económicos. Las discusiones giran en torno a la edad en que se otorgan y se deben dar las jubilaciones y pensiones, en si sólo debe depender del tiempo de trabajo, o de la edad o de la vinculación tiempo de trabajo y edad.

En esta investigación de tesis no nos adherimos a los paradigmas dominantes ni de la medicina, ni de la demografía, sobre las explicaciones del envejecimiento porque consideramos que la vejez no se decreta, no es suficiente con establecer una edad-calendario que marque una vejez adherida a una cronología institucionalizada. Consideramos que el proceso de envejecimiento es una construcción social y por tanto es una construcción cultural; esto quiere decir que no todos los adultos mayores son iguales, por tanto, no hay una sola forma de vejez. Ésta se define dentro un contexto históricamente determinado y por tanto socialmente construido.

Como lo pudimos constatar a lo largo de la investigación de tesis, la fuerza de trabajo se desgasta (se consume) de diferentes formas, la forma de envejecer entre una sobrecargo y una obrera de la maquila es diferente, lo mismo sucede entre un piloto de aviación y un jornalero agrícola.

Las formas de desgaste de la fuerza de trabajo depende de múltiples dimensiones, así pues no debemos hablar de la vejez, sino de la existencia de muchas formas de envejecer y de vivir la vejez porque no sólo debe considerarse la edad, sino también la clase social, el género, la raza, la preferencia sexual, la etnia, la región - lo rural y lo urbano- así como la percepción que en el imaginario colectivo se tiene de esa etapa del curso de vida. Por su heterogeneidad, no hay una sola vejez, sino múltiples vejezes.

En algunos casos el punto de inflexión de la jubilación se empalma con la etapa de declive biológico-existencial, lo cual puede representar una doble crisis, que se manifiesta de manera diferente según el sexo de la trabajadora o trabajador.

En México hay un aumento en el número de ancianos, pensionados y jubilados, y este grupo poblacional o segmento laboral tiene un comportamiento específico que es necesario analizar y que tiene diferentes dimensiones a estudiar como son la clase social, grupos profesionales u ocupacionales, género, raza, etnia, entre otros. Desde el punto de vista sociológico es relevante reflexionar sobre el tema de la jubilación porque hablar de la jubilación no es un problema exclusivamente financiero, de salud, o seguridad social. El fenómeno implica analizar no sólo las apariencias del fenómeno, los estereotipos e imágenes negativas en relación a esta etapa de la vida, implica ubicar los debates, tener un mayor conocimiento de la especificidad de esta etapa de la vida de las y los trabajadores en toda su complejidad, realizar diagnósticos de sus necesidades por gremios, profesiones, sexos, sectores, grupos, etcétera, que nos permitan una mejor calidad de vida de las y los jubilados.

Socialmente a una jubilada/o o pensionada/o se le etiqueta como una anciana/o y se le hace sentir como una vieja o viejo. Ingresar a la jubilación socialmente produce la idea de vejez, esto lo observamos con nuestras entrevistadas, las cuales muchas eran jóvenes (porque se habían jubilado a temprana edad) sin embargo se sentían viejas, lo cual se manifestaba no sólo en el aspecto subjetivo sino también en el aspecto simbólico (vestimenta, tipo de alimentación, forma de maquillarse, arreglo personal, estilos de hablar).

El proceso de jubilación se encuentra inmerso en una dimensión socio-cultural, porque no en todas las sociedades, ni en todas las clases sociales, ni en todos los grupos profesionales u ocupacionales, las mujeres y los hombres finalizan la vida productiva a la misma edad y en las mismas condiciones.

8.3 Sociología del retiro

Los problemas de las y los jubilados son parte integrante de los conflictos que atañen a los mercados de trabajo y no sólo de los trabajadores jubilados sino también de los trabajadores en activo. La jubilación y la pensión es un derecho que se obtuvo como parte de las conquistas de los trabajadores, que poco a poco se está perdiendo, sobre todo a partir de la reforma laboral de 2012.

Las políticas neoliberales obligan a los Estados a desatender cada vez más a sectores como el de los jubilados, quienes, cada vez más, han visto reducir sus derechos laborales, por esta razón, es un problema que debería de preocuparnos a todos y todas porque el derecho a la jubilación es un derecho laboral que tiende a desaparecer.

Existe una rama de la sociología en México que está muy poco trabajada, que es la sociología del retiro o sociología de la jubilación. A partir de lo antes señalado proponemos desarrollar dentro de la sociología en México un área de especialización que sea la sociología del retiro.

Es importante esta especialidad porque es imprescindible revisar la complejidad de un segmento poblacional en aumento como es el de las y los adultos mayores, el envejecimiento y la jubilación.

La sociología del retiro de acuerdo a Robert Atchley (1997) y Anne Alstott (2016) es el estudio del comportamiento de los grupos en retiro, analizar la sociología de la vida diaria de los trabajadores una vez que dejan de trabajar, sus costumbres y rituales. Esta investigación no pretende ser más que un acercamiento a la sociología del retiro.

Si entendemos a la sociología como la ciencia de la vida cotidiana, la sociología permite ordenar todos los aspectos de la vida de la persona en proceso de retiro. Una propuesta de una sociología del retiro nos permitirá comprender la complejidad de la jubilación y si es el caso del envejecimiento.

Así pues, construir una sociología del retiro para comprender a las y los trabajadores en retiro o jubilados. tomando en cuenta sus características culturales con una perspectiva de género. Asimismo, nos permite dar cuenta de la trayectoria laboral a lo largo del curso de vida y tener un mayor conocimiento de esta etapa del ciclo vital productivo y del curso de vida.

Otro concepto que nos interesa desarrollar en próximas investigaciones es el de subculturas laborales, el cual nos ayudará a caracterizar una estratificación del mercado de trabajo en términos de la existencia de culturas laborales al interior de un mismo sector laboral, o por ocupación, o rango ocupacional dentro de la estructura del empleo.

La propuesta de una sociología de la vida cotidiana de las personas en retiro nos permitirá comprender la complejidad del proceso de reproducción de la fuerza de trabajo en el curso de vida.

8.4 Las y los ancianos una riqueza social o cómo considerar a las y los ancianos en una sociedad futura

El papel de las y los ancianos en la historia de la humanidad se ha ido modificando, por ejemplo, los ancianos aborígenes de Australia y los ancianos en Japón eran venerados por los más jóvenes (Stannah; 2019).

En otras sociedades las y los ancianos ocupaban lugares privilegiados, podían ser consejeros, “principales” y líderes. Eran personas muy respetadas y queridas en el seno de las familias, su importancia iba más allá de cuidar nietos. Tenían gran influencia en la vida pública, en la organización política, y en su comunidad. Se les consultaba por los conocimientos acumulados a lo largo de su vida. Su experiencia representaba una fuente de sabiduría al guiar y transmitir valores culturales a las generaciones más jóvenes.

En cambio, en el sistema capitalista se considera a las y los ancianos como personas de segunda categoría, desde el punto de vista económico ya no son productivos. En muchas familias se les considera una carga, se les ignora e incluso se les maltrata. La vejez se convierte así en una etapa de sufrimientos, pero esta situación no tiene que ser así.

Es urgente construir una sociedad más inclusiva de las y los ancianos, cambiar la forma como entendemos el papel de los viejos en la sociedad actual, socialmente debemos construir una mirada más positiva sobre el papel de las y los viejos en la sociedad. Construir una cultura de respeto, cuidados y buen trato a las y los ancianos.

8.5 Líneas de investigación.

En el transcurso de elaboración de la tesis, se abrieron algunas líneas de investigación, pero tal vez lo más inmediato sea abordar el fenómeno en otras

ocupaciones para tener más elementos para caracterizar el significado de la jubilación desde una perspectiva de género para las ex trabajadoras y ex-trabajadores mexicanos. Esto nos permite proponer algunas líneas de investigación como son Un análisis comparativo a nivel internacional entre las sobrecargos y pilotos de aviación jubilados; Buscar cuál es el impacto de la jubilación en las familias mexicanas; Un análisis sociodemográfico por sexo en la población jubilada en México; Realizar un recuento de las políticas sociales y sindicales dirigidas a sus agremiados jubilados; La relación entre jubilación y vejez; La relación entre jubilación y género en México; Indagar las características de las y los jubilados ancianos del IMSS y del ISSSTE; Analizar los procesos de aceptación de la jubilación, adaptación en la familia y cambio de roles; Perfil socioeconómico, profesional y psicológico de las y los jubilados en México; entre otros.

Asimismo, un hallazgo que requiere de un análisis más profundo, es la forma en como las/os jubiladas/os viven, perciben y planean la muerte, para que con herramientas teóricas más precisas se pueda conocer ¿cómo reflexionan sobre la muerte las/os jubiladas/os?, ¿cómo la esperan?, ¿quién se resignan a la muerte?, ¿quién se rebela a ella?, ¿quién la reprime?, ¿cómo se la percibe: como un alivio, un descanso o con miedo?, ¿quién se prepara para la muerte?, ¿quién no prefiere pensar en ella?, ¿quién la desea, quién la rechaza?, ¿cómo se construye socialmente la idea de la muerte en los jubilados?, aspectos poco tratados en las entrevistas realizadas al grupo de estudio.

Se avizoran muchos temas y retos para una sociología del retiro, de la jubilación y del envejecimiento. Acabamos el estudio dejando la puerta abierta a futuras reflexiones, aportando unas conclusiones y algunos apuntes que subrayan la necesidad de considerar la actividad y otros campos aún poco “explorados”

para caminar hacia la consecución del envejecimiento como experiencia positiva, con una mayor calidad de vida y calidad de muerte.

La investigación científica genera algunas respuestas sobre los problemas que indaga, sin embargo, parece ser que genera más preguntas de las que se pueden responder y seguramente este es nuestro caso.

BIBLIOGRAFÍA

Adriansens, Juan (2000). *La seducción: historia de la vida privada de Occidente*. Barcelona.

Agudelo, Botero Marcela (2016) Ponencia “Indicadores en México” en Secretaría de Salud (SSA) e Instituto Nacional de Geriátria. Segundo Encuentro México-Japón sobre Envejecimiento Saludable. Disponible en http://www.geriatria.salud.gob.mx/contenidos/noticias/segundo_encuentro_mexico_japon.html

Aguilera, Mauricio (1993). Desregulación y su impacto en el sector aéreo, en *Revista Hélice*, septiembre-diciembre.

Agulló, Esteban Tomás (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Universidad de Oviedo.

Agulló, Tomás Ma. Silveria y Garrido Luque Alicia (2002). *Las personas mayores ante el envejecimiento y la jubilación*, 25, septiembre, España. <http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/social/soct86.htm>

Alcalde, Justiniani Arturo (2009). “Solidaridad con pilotos y sobrecargos”, *La jornada*, p.31 <http://www.jornada.unam.mx/2009/07/04/opinion/013a1pol>

Alonso, Blanca A. Irma (1987). "Jubilados: Dejar de luchar, es empezar a morir", en *Historia del sindicalismo mexicano*, Información obrera, México, marzo.

Alstott, Anne L (2016). *A New Deal for Old Age: Toward a Progressive Retirement* *Harvard University Press*.

Ando, Albert y Modigliani, Franco (1963). “The Life Cycle Hypothesis of saving: Aggregate Implications and Test”, *American Economic Review*, marzo.

Aranda, Jesús (2003). "Luego de las pensiones vitalicias en el CJF (Consejo de la Judicatura Federal), la Corte analizará las que tocan a ministros” en *La Jornada*, lunes 23 de junio, México.

Arber, Sara y Jay Ginn (1996). “Opciones y limitaciones de las mujeres casadas ante la jubilación” en Arber, Sara y Jay Ginn (1996), *Relación entre género y envejecimiento: enfoque sociológico*, Ed. Narcea, Madrid, pp.105-126.

Arellano, Sánchez José R. et. all (1997). *Imagen y vida cotidiana de los ancianos de la Ciudad de México*, UNAM, FCPyS, UNAM, PUEC, CONACYT, México.

Arellano, Sánchez José R. (1998). *Una interpretación de la vida de los ancianos en la Ciudad de México: Aspectos cuantitativos*. Tesis de doctorado, FCPyS, UNAM, México, D.F.

Aries, Phillipe y Duby Georges (1987). *Historia de la vida privada*, Ed. Taurus Alfaguara.

Arteaga, Casanova Virginia (1987). Desregulación en el transporte aéreo, *Cuadernos de la ENEP Aragón*, número 13, UNAM, diciembre.

Asociación Mexicana por la No Discriminación Laboral por la Edad o Género. (2014). "Discriminación laboral por edad inicia a los 35 – 40 años" fecha de consulta 16 de enero de 2019.

https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion=446&op=447,%2520

Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) (2015). (<http://www.aspa.org.mx/sindicato.php>), fecha de consulta 2 de julio de 2015.

Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA) (2015). (<http://www.assa.org.mx>), fecha de consulta 2 de julio de 2015.

Atchley, Robert C (1976). *The sociology of retirement*. Ed. John Wiley & Sons, New York.

Bachelard, Gaston (1988). *La formación del espíritu científico (Contribución a un psicoanálisis del conocimiento objetivo)* decimoquinta edición en español, Ed. Siglo XXI, México.

Baker, Trudy and Rachel Jone (1967). *Coffee, Tea, or Me?: The Uninhibited Memoirs of Two Airline Stewardesses*.

Banco Mundial (1996). *Averting the Old Age Crisis*, Oxford University Press, Washington.

Barquín, Manuel (1999). "Psicología del envejecimiento" en Aewchiga Hugo y Cerejido, Marcelino (Coordinadores). *El envejecimiento: sus desafíos y*

esperanzas. Siglo XX, México, pp. 66-89.

Blanchet, Didier (1992). "Fiabilité des perspectives démographiques?" *Revue d'Economie Financière*, num.23, París.

Blanco, Mercedes (2011). El enfoque de curso de vida. Orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de población*, año 5, núm. 8, México.

Blanco, Mercedes y Pacheco Edith (2003). Entrelazamiento de trayectorias y vida familiar de mujeres urbanas. Ponencia, IV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo y la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Hermosillo, Sonora, 9 al 11 de abril.

Bloom, M (1984). *Dejar el hogar: la transición de una familia*. San Francisco Jossey-Bass.

Boltansky Luc (1982). "Los usos sociales del cuerpo", en Rev. *Márgenes*, no.1 y 2, Ed. Universidad Autónoma Veracruzana, Fac. de Sociología, Veracruz, México, pp.7-31 y 5-32.

Boltvinik, Julio (1995). "Neoliberalismo y pensiones", *La jornada*, viernes 1o. de diciembre, p. 57.

Bourdieu, Pierre (1996). *Cosas dichas*, Gedisa, Barcelona, España, (Original en francés 1987).

_____ (1991). *La distinción. (Criterio y bases sociales del gusto)*, Ed. Taurus Humanidades, España, (Original en francés 1988).

_____ (2002). "La esencia del neoliberalismo (la utopía en vías de realización, de una explotación ilimitada)", en *Pierre Bourdieu*, Ed. Aún creemos en los sueños.

_____ (2000). *La miseria del mundo*. Primera reimpresión en español, FCE, Argentina.

_____ (1997). *Razones prácticas Sobre la teoría de la acción*. Editorial Anagrama, Barcelona.

_____ (1984). *Sociología y cultura*, Ed. Grijalbo, México, (Original en francés 1984).

_____ (1997). "Sur le pouvoir symbolique", *Annales*, núm.3, mayo-junio, pp.405-411.

Boyer, Robert (1989). *La teoría de la regulación: un análisis crítico*. (tr.Neffa, Julio C.), CEIL-Humanitas, Buenos Aires.

Braudel, Fernand (1984). “Las estructuras de lo cotidiano: lo posible y lo imposible” en *Civilización material, economía y capitalismo, siglos XV-XVIII (Tomo I)*, Alianza, Madrid.

<https://historiadelascivilizacionesblog.files.wordpress.com/2015/12/braudel-fernand-civilizacic3b3n-material-economia-y-capitalismo-siglos-xv-xviii.pdf>

Caballero, Marta (2001). “Abuelas, madres, nietas” en Cooper Jennifer A. *¿Esto es cosa de hombres?* Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, México, p.77-109.

Cabanes, Robert (1996). “El enfoque biográfico en sociología” en Godard, Francis y Cabanes, Robert. *Uso de las historias de vida en las ciencias sociales*, Centro de investigaciones sobre Dinámica Social, Universidad Externado de Colombia, Cuadernos del CIDS, Serie II, Bogotá, julio.

Calderón, Gómez Judith (1995). "Qué se termine el hambre, exigen miles de jubilados en el Zócalo", *La jornada*, jueves 16 de febrero, p.21.

Camacho, Patricia (1990). "La marginación, lo que deprime a la vejez", *Doble jornada*, México, lunes 2 de julio, p. 6.

Camero, Rosario (2010). “Ser sobrecargo de aviación tiene un precio”. *Revista Perfiles* [página web]. Recuperado el 17 de enero de 2019.

http://www.revistaperfiles.net/index.php?option=com_content&view=article&id=295:ser-sobrecargo-de-aviacion-tiene-unprecio&catid=39:reportajes-e-historias&Itemid=2

Campos, Vázquez Raymundo Miguel y Medina Cortina Eduardo (2018). “Color de piel y movilidad social: evidencia de México”, *Rev. Demografía*, 8 de noviembre.

Campos, Vázquez Raymundo Miguel y Roy Núñez (2015). “La relación de la obesidad con el empleo y los salarios en México”, *Rev. Coyuntura Demográfica*, núm. 8, pp.71-78.

Cano, A. (1993). *Perspectivas de la seguridad social en México*. Tesis de actuaría, ITAM, México, D.F.

Carbal, Prieto Julia (1980). *La tercera edad*. Ed. Troquel, Buenos Aires.

Cardoso, Víctor (2002). "Se disputan operadores 300 mil millones de dólares en fondos de retiro en Latinoamérica" *La Jornada, México*, sábado 16 de febrero, p.21.

Carrasco, Cristina (2001), *Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo*, Taller de Cuentas Nacionales de Salud y Género 18 y 19 de octubre 2001, Santiago de Chile, OPS/oms-FONASA.

Carrasco, Licea Rosalba y Hernández y Puente Francisco (1995). "El problema de las pensiones". *La jornada*, México, lunes 15 de mayo, p.55.

Castañeda, Abascal Ileana, Pérez Labrada Licet y Sanabria Ramos Giselda (2009). Diferencias de género en las edades del ciclo vital de 65 años y más en el municipio Guanabacoa.

http://bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol_25_4_09/mgi06409.htm (consultado el 18 de junio de 2017).

Castro, Méndez Nina (2003). *Temporalidades reproductivo-laborales: un acercamiento a los años laborales de las mujeres mexicanas de tres cohortes*. Tesis de Maestría en Población, FLACSO.

Castro, Roberto (1994). "En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo" en Szasz, Ivoonne, Lerner Susana (compiladoras). *Para comprender la subjetividad (Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad)*. El Colegio de México, p. 57-85.

Chackiel, Juan (2000) El envejecimiento de la población latinoamericana: ¿hacia una relación de dependencia favorable? Serie Población y Desarrollo, ONU, CEPAL, CELADE, Santiago de Chile.

Charpentier, Francois (1994). *Les fons de pension*, Economica, París.

Chesnais, Jean-Claude (1986). *La Transición Démographique*, INED/PUE Cahier Travaux et Documents, n.113, París.

_____ (1990). *Demographic Transition Patterns and their impact on the age structure*. Population and Development Review, vol. 16, n.2, 241-272.

_____ (1995). *La transición démographique trente ans de bouleversements (1965-1995)*, Centre Francaise sur la population et le developpement. CEPED, n.35. Paris.

Chihu, Amparán Aquiles (1995) (Coordinador.) *Sociología de la cultura*, UAM-I, México.

Cheval, Alexia (2017) “Louis Vuitton despide a modelo por “gorda”, 10 de junio. http://www.unotv.com/noticias/porta1/internacional/detalle/louis-vuitton-despide-a-modelo-por-gorda-063054/?utm_source=sms&utm_medium=link&utm_content=10-06-2017&utm_campaign=Nacional

CNN Español (2018). México elimina las pensiones a los expresidentes: ¿cuánto ganan los exmandatarios de América Latina?, 8 de noviembre. <https://cnnspanol.cnn.com/2018/11/08/mexico-elimina-las-pensiones-a-los-expresidentes-cuanto-ganan-los-exmandatarios-de-america-latina/>

Collado, María del Carmen (2002). *En torno a la historia de la vida cotidiana*. Rev. Universidad de México. http://www.revistadelauniversidad.unam.mx/ojs_rum/files/journals/1/articles/15429/public/15429-20827-1-PB.pdf

Consejo Nacional de Población (CONAPO) (2015). http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos

Consejo Nacional de Población (CONAPO) (2011). Diagnóstico socio-demográfico del envejecimiento en México Disponible en: file:///C:/Users/HP2/Documents/Tesis%20textos/Envejecimiento_F_14oct11.pdf

Cooper, Jennifer (2010). *Los tiempos de las mujeres en economía*. Ed. PUEG, México.

Daykin, C.D. (1992). *Consecuencias demográficas, económicas y financieras del aplazamiento de la edad de jubilación*. Asociación Internacional de Seguridad Social, México.

De Barbieri, Teresita (1991). “Los ámbitos de acción de las mujeres”, *Revista Mexicana de Sociología*, año LIII, no.1, pp.203-224.

_____ (1992): “Sobre la categoría de género. Una introducción teóricametodológica” en *ISIS Internacional* N° 17, Santiago de Chile.

De Beauvoir Simone (1997) *La vejez*, Ed. Hermes, quinta reimpresión, México

De Buen, Néstor (2003). "La supuesta crisis mundial de las pensiones". *La Jornada*, domingo 13 de julio, p.17.

De Fusco, Richard y Fues Jr. Scott (1991) *The Effects of Airline Strikes on Struck and Nonstruck Carriers*.

<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=financ>
efacpub

De la Garza Toledo Enrique (2004). La flexibilidad del trabajo en México.

<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>

De la Garza Toledo Enrique (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. Caderno CRH, vol. 26, núm. 68, mayo-agosto, 2013, pp. 315-330 Universidad Federal da Bahia Salvador, Brasil.

<file:///C:/Users/HP2/Documents/Tesis%20Doctorado/Textos/Trabajo%20no%20clasico%20De%20la%20Garza.pdf>

De la O, María Eugenia, de la Garza, Enrique y Melgoza Valdivia Luis Javier (coordinadores) (1997). *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Ed. Pensar la cultura, CNCP, UAM, México.

Del Valle, Teresa, Apaolaza, José Miguel, Arbe, Francisca, Cucó, Josepa, Díez Carmen, Esteban, Mari Luz, Etxeberria, Feli y Maquieira, Virginia (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*, Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid, España.

De Rosa, Annamaria (2001a) "The king is naked. Critical advertisement and fashion: The Benetton phenomenon", en *Representations of the social*, pp. 48–82, editado por Kay Deaux y Gina Philogène. Oxford: Blackwell.

————— (2001b) "Icon and symbol: two sides of the coin in the investigation of social representations", en *Penser la vie, le social, la natura. Mélanges en homage à Serge Moscovici*, pp. 237–256, editado por F. Buschini y N. Kalampalakis. Paris: Les Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Díaz Tendero Bollain Aida (2012) *La teoría de la economía política del envejecimiento. Un nuevo enfoque para la gerontología social en México*. El Colegio de la Frontera Norte.

Doeringer, Peter B y Pioré, Michel (1985). Mercados internos de trabajo y análisis laboral, Servicio de Publicaciones. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Donati, Pier Paolo (1999). "Familias y generaciones", *Desacatos. Revista de Antropología Social*, CIESAS-DIF y Centro de Estudios, otoño, pp.27-49.

Duby Georges y Perrot, Michelle (1993). *Historia de las mujeres*. (Varios tomos) Taurus, Madrid.

Duby Georges y Aries Philippe (2001). *Historia de la vida privada*, (5 volúmenes) Taurus. Madrid.

Dunning, Eric (1992). Prefacio en Elias, Norbert y Dunning Eric. *Deporte y ocio en el proceso de civilización*. Ed. FCE, España.

Echeverría, Bolivar (2001). *Definición de la cultura*, Itaca, México.

Elder, Glenn., M. Kirkpatrick y R. Crosnoe (2002). "The emergence and development of life course theory" *Hanbook Of The Life Course*, Mortimer y Shanahan, eds.

Elder Jr., Glenn H. (1975). "Age Differentiation and the Life Course" in *Annual Review of Sociology*, Vol.1, Palo Alto California.

Elder Jr., Glenn H. (1977). "Family History and the Life Course" *Journal of Family History*, Vol.2.272-304.

Elder Jr., Glenn H. (1985). *Life Course Dynamics, Trajectories and Transitions, 1968-1980*, Cornell University Press, Ithaca/Londres.

Elías, Norbert (1998) "Apuntes sobre el concepto de lo cotidiano" en *La civilización de los padres y otros ensayos*. Bogotá D.C. Grupo editorial Norma.

_____ (1994). *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*, FCE, México (Original en alemán 1977).

_____ (1989). *El tiempo*, FCE, Madrid.

_____ (1990). *La sociedad de los individuos*, Península/Ideas, Barcelona, España.

_____ (1989). *La soledad de los moribundos* Ed. FCE, México.

_____ (1994). *Mi trayectoria individual*, Península, Barcelona, España.

-
- _____ (1994). *Teoría del símbolo. Un ensayo de antropología cultural*, Península, Barcelona, España.
- Elías, Norbert y Dunning Eric (1992). *Deporte y ocio en el proceso de civilización*. Ed. FCE, España.
- Elizalde, Triunfo (2008). “Han sido pilotos de aviones sólo 16 mexicanas”, en *La Jornada*, sábado 22 de marzo, México.
- <https://www.jornada.com.mx/2008/03/22/index.php?section=sociedad&article=030n2soc>
- El observador (2011) “*Crisis afecta planes de retiro de trabajadoras japoneses*”. <http://www.elobservador.com.uy/crisis-afecta-palnes-retiro-trabajadores-japoneses-nl55507>
- Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) (2014). <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/especiales/enut/Default.aspx>
- Espinosa, Verónica (2013). “Violencia redujo un año esperanza de vida en jóvenes: Julio Frenk”, en *Proceso* 19 de julio, México.
- <http://www.proceso.com.mx/347826/violencia-redujo-un-ano-esperanza-de-vida-en-jovenes-julio-frenk>
- Espinoza, Morales Francisco y Zallas Esquer Lidia Amalia (2014). *Orígenes del sindicalismo en México*. <http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/files/Articulo%207%20Edicion%2014.pdf>
- Federación Internacional de Asociaciones de Controladores del Tránsito Aéreo (IFATCA) (2012) “What to expect in privatization or commercialization. Aguide for Mas”, Agenda item: C.6.5, *IFATCA 12*, documento de trabajo núm.157, 51.^a Conferencia Anual, Katmandú, 12-16 de marzo. Forsyth
- Fernández, Osorio Jorge (1983). "Prólogo a Enzo Riechi", en *La muerte en el trabajo*, México, Nueva Imagen.
- Florescano, Enrique (1992). Tiempo, espacio y memoria histórica entre los mayas, Gobierno del Estado de Chiapas, Chiapas.

Gaceta UNAM (2014). “Cuenta la UNAM con cuatro licenciaturas más”. México, D.F. 8 de diciembre.

Gans, Herber J. (1962). *The Urban Villagers*, The Free Press, Nueva York.

García, Canclini Néstor (1990). “Introducción: La sociología de la cultura” en Bourdieu Pierre Bonilla (1990). *Sociología y cultura*. Ed. Grijalbo-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México.

_____ (1999). *La globalización imaginada*, Buenos Aires, Paidós.

García, Brígida, Blanco Mercedes y Pacheco Edith (1999). “Género y trabajo extradoméstico” en García, Brígida (coord.) *Mujeres, género y población en México*, México.

García, Brígida y Pacheco, Edith (Coordinadoras) (2015). *Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en México*, CEDUA, El Colegio de México, ONU Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres.

García, Brígida, Oliveira de Orlandina (2003). “Trabajo extradoméstico femenino y relaciones de género: una nueva mirada” (Versión ampliada) *Ponencia, preparada para la reunión de la Latin American Studies Association (LASA) Sesión Género, trabajo y familia en América Latina*, Dallas, Texas, marzo 27-29.

Gaudemar, Jean-Paul de (1976). *Movilidad del trabajo y acumulación de capital*. Ed. Era, México.

Gil, Avishail (1990). “La liberalización del transporte aéreo y sus consecuencias para los auxiliares de vuelo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 2.

Gilly, Adolfo (1986). “Prólogo” en Valenzuela, Feijóo José. *El capitalismo mexicano en los ochenta*, Ediciones Era, Colección problemas de México, México.

Giménez, Gilberto (2016). “La cultura como identidad y la identidad como cultura”. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. <http://perio.unlp.edu.ar/teorias2/textos/articulos/gimenez.pdf> (3 de agosto, fecha de consulta).

Ginn, Jay; Arber, Sara (1996). "Patterns of Employment, Gender and Pensions: The Effect of Work History on Older Women's Non-State Pensions", *Work, Employment and Society*; United Kingdom, 10,3, Sept, 469-490.

Godard, Francis (1996). "El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales" en Godard, Francis y Cabanes, Robert. *Uso de las historias de vida en las ciencias sociales*, Centro de investigaciones sobre Dinámica Social, Universidad Externado de Colombia, Cuadernos del CIDS, Serie II, Bogotá, julio.

Goffman, Erving. (1994). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Amorrortu editores, Buenos Aires.

Gomáriz, Moraga Enrique (1992). "Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas. Periodización y perspectivas", en *ISIS internacional*, núm.17, Santiago de Chile.

Gomes da Conceicao, María Cristina (2003). *Dinámica demográfica, familia e instituciones. Envejecimiento poblacional en Brasil y México*. FLACSO en prensa, México.

_____ (1997). "Seguridad social y envejecimiento: la crisis vecina" En Rabell, Cecilia (coord.) *Los retos de la población*, FLACSO & Juan Pablo Editores, México.

Gonzalbo, Aizpuru Pilar (2012). *Historia de la vida cotidiana en México*, (varios volúmenes), Colegio de México y FCE.

Gordon David, Edwards Richard, Reich Michael (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio del trabajo y seguridad social. Madrid.

Gómez, Salgado Arturo (1997). "Erogación de 14 mil mdp para 1.6 millones de pensionados". *El financiero*, lunes 29 de septiembre, p.38.

Gonzalbo Aizpuru, Pilar (2006) *Introducción a la historia de la vida cotidiana*, El Colegio de México.

González, Fernández José Antonio (1997) Comparecencia del Lic. José Antonio González Fernández Director General del ISSSTE ante comisiones unidas de seguridad social y de pensionados y jubilados de la H. Cámara de Diputados. Síntesis Ejecutiva, 27 de noviembre.

González, Marín María Luisa y Martínez García Mariana (2014). "Sindicato y mujeres. El Caso de Mexicana de Aviación" en Carosio Alba (Coordinadora). *Feminismos para un cambio civilizatorio*, Clacso, Caracas, Venezuela.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20140512054036/FeminismosParaUnCambioCivilizatorio.pdf>

González, Nicolás Inés (2006). *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI* Fundación Friedrich Ebert.

Guadarrama Olivera Rocío (1998). (Coordinadora) Introducción "El debate sobre las culturas laborales: viejos dilemas y nuevos desafíos" en *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. Ed. J.P., UAM-I, Friedrich Ebert Stiftung, México.

Guillén, Romo Héctor (1997). *La contrarrevolución neoliberal*, Ed. Era, México.

_____ (2000). "Hacia la homogeneidad de los sistemas de jubilación". *Comercio Exterior*, Vol.50, no.1, pp.6-14.

Gutiérrez Gonzáles, Víctor Hugo. (2009). ASSPA de México, paro nacional de pilotos, 23 de enero de 1959. Hace 50 años. *Mexican Aviation History*.
<http://www.mexicanaviationhistory.com/articulos/articulo.php?id=14>

Gutiérrez, Urdaneta Luis (1997/1998). "La reestructuración capitalista de los sistemas de pensiones en América Latina", en *Revista de Ciencias Sociales*, números 78-79, dic. 1997/marzo 1998, Publicación trimestral, Universidad de Costa Rica.

Guzmán, Gallangos Flérida (2002). *¿Dónde trabajan los hombres y donde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México, 1970-2000*, Tesis de maestría, Facultad de Economía, DEP, México.

Ham Chande, Roberto (1999). El envejecimiento en México: de los conceptos a las necesidades *Papeles de Población*, vol. 5, núm. 19, enero-marzo, pp. 7-21 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.

_____ (2003). *El envejecimiento en México: El siguiente reto de la transición demográfica*. México: El Colegio de la Frontera Norte. México.

_____ (1993). "Envejecimiento demográfico y seguridad social. La insuficiencia de las pensiones por vejez" en *Demos* (Carta demográfica sobre

México 1993), núm.6, México.

_____ (2001). “Esperanzas de vida y expectativas de salud en las edades avanzadas” *Estudios demográficos y urbanos*. Vol.16, núm.3, septiembre-diciembre, México.

Ham, Chande Roberto, Ramírez López, Berenice Patricia y Valencia Armas, Alberto (2017). *¿Habrá pensiones?* Coyuntura Demográfica, núm.11.
<http://ru.iiec.unam.mx/3508/1/ham-chande-roberto-berenice-ramirez-lopez-alberto-valencia-arms.pdf>

_____ (2001). Sostenibilidad económica y social de las pensiones de retiro. *Rev. Estudios de la Seguridad Social*, vol.98.
http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Ramirez_Lopez_SostenibilidadEconomica.pdf

Hammer, Dean y Wildavsky Aaron (1993). "La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa" en *Historia y fuente oral*, México, núm.4, pp.23-61.

Hareven, Tamara (1978a). “Family Time and Historical Time” en Rossi, A.J. Kegan y T. Hareven, *The Family*, Norton and Co. Inc., New York.

Hamermesh, Daniel S. y Rees Albert (1984). *Economía del trabajo y los salarios*. Alianza Editorial, Madrid.

Harrison, M. Trice (1993). “Conclusions and Implications: Toward a Subcultural Analysis of Organizational Culture” en *Occupational Subculture in the Workplace*. ILP Press USA, p.212-228.

Heller, Agnes (1970). *Historia y vida cotidiana*, Ed. Grijalbo, México.

_____ (1977). *Sociología de la vida cotidiana*, Ed. Península, Barcelona.

_____ (1982). *La revolución de la vida cotidiana*, Ed. Península, Barcelona.

Hernández, Franco Daniel (2001). “Hogares, pobreza y vejez. Desigualdad y pobreza de la población mayor” en *Demos* (Carta demográfica sobre México), núm.14, IIS, UNAM, México.

Hernández, Juan Manuel (1997). *Movilidad interna en Aeroméxico. El caso de los pilotos*. Tesis maestría sociología del trabajo, UAM-I, octubre.

Herrera, Jorge (1993). "Jubilación privada: ya se sabe cómo se eliminarán beneficios", *Ámbito Financiero*, 21 de octubre.

Hoggart, Richard (1971). *La cultura obrera en la sociedad de masas*, Ed. Grijalbo, México.

Ibañez, Jesús (1997). *Por una sociología de la vida cotidiana*, Ed. Siglo XXI, Madrid.

The International Federation of Air Line Pilots Associations (IFALPA). *The Global Voice of Pilots* (2017).

<http://www.ifalpa.org/about-us/our-history.html> (Fecha de consulta: 19 de enero de 2017)

International Transport Federation (ITF) (1992). *The Globalisation of the civil aviation industry, and its impact on aviation workers*, report prepared for the International Transport Workers' Federation Civil Aviation Section Conference, Londres.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (1973). *Ley del Seguro Social*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo.

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4129.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2005). *Los adultos mayores en México. Perfil sociodemográfico al inicio del siglo XXI*.

http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/adultosmayores/Adultos_mayores_web2.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015a). *Desocupación. Tasa de desocupación nacional, serie unificada*.

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=621&c=25447>, fecha de consulta 2 de julio de 2015.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015b). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) de 2013*.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015c). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2005-2014)*.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) e Instituto Nacional de las

Mujeres (INMUJERES) (2014). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT)2014*.

http://www.inegi.org.mx/eventos/2015/genero/doc/p_s4b_EduardoRios.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015d). “Estadísticas a propósito del día internacional del trabajador doméstico (22 de julio)”.

<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015e). *Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)*.

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadorescatalogos/sinco.aspx> fecha de consulta 2 de julio de 2015.

Kelly, Patricia e Ibarguengoitia (2014) *Mujeres grandes*. Ed. Sincronía Encuentros, México.

Kirkegaard, Jacob Funk (coautor) (2009) “*U.S. Pension Reform: Lessons from Other Countries*”. Peterson Institute for International Economics.

Kraus, Arnoldo (2002). “Vejez y modernidad” en *La Jornada*. Miércoles 23 de enero, México, pp.18.

Lacub, Ricardo (2011) *Identidad y envejecimiento*. Ed. Paidós. Biblioteca de Psicología Profunda, México.

Lalive, D'epinay Christian (2008). “La vida cotidiana: Construcción de un concepto sociológico y antropológico”. *Sociedad Hoy*, núm. 14, Universidad de Concepción, Chile.

<http://www.redalyc.org/pdf/902/90215158002.pdf>

Lamas, Marta (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. Ed. Taurus, México.

Lamas, Marta (2000). “Género, diferencias de sexo y diferencia sexual” en Alicia E.C. Ruiz. (Compiladora) *Identidad femenina y discurso jurídico*, Ed. Biblos, Buenos Aires, Argentina.

Lamas, Marta (1996). (Compiladora) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) y Miguel Ángel Porrúa, México.

Lammoglia, Ernesto (2008). *Ancianidad:¿Camino sin retorno?*, Random House Mondadori. México.

Laslett, Peter (1993). "What is Old Age? Variation over time and between cultures", *Conference on Health and Mortality Trends among Elderly Populations: Determinants and Implications*, Japón.

Le Breton, David (2002). *Antropología del cuerpo y modernidad*, Ediciones Nueva visión, Buenos Aires, Argentina.

Lefebvre, Henri (1958). *Crítique de la vie quotidienne*, L'arche editeur, Paris.

_____ (1968). *La vie quotidienne dans le monde moderne*. Galimard, U.R.S.S.

León, Portilla Miguel (1986). *Tiempo y realidad en el pensamiento maya*, UNAM, México.

Levi-Strauss, Claude (1981). *La identidad*. Barcelona, España. (Original en francés 1977).

Ley Federal del Trabajo Burocrático (1998), México.

Leyva Piña, Marco Antonio (2011). "La irresponsabilidad empresarial en la Compañía Mexicana de Aviación". *Revista UAM-A El Cotidiano*, Ciudad de México (166) pp. 19-31.

Leyva, Piña Marco A. y Mecalco López Moisés (1998). "Estrategias empresariales y culturas de la producción: el caso de los pilotos y sobrecargos de aviación" en Guadarrama Olivera Rocío (Coordinadora). *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. Ed. J.P., UAM-I, Friedrich Ebert Stiftung, México.

Leyva Piña, Marco Antonio y Rodríguez Lagunas, Javier (2007). *Democracia y Legitimidad en los sindicatos de aviación*. México: Casa abierta al tiempo.

Leyva, Piña Marco Antonio y Rodríguez Lagunas Javier (2001) "La construcción de legitimidad de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) y en la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA)" en Enrique de la Garza (Coor.) *Democracia y cambio sindical en México*, Ed. Plaza y Valdés, México.

Leyva Piña, Marco Antonio y Rodríguez Lagunas, Javier (2007). *Democracia y Legitimidad en los sindicatos de aviación*. México: Casa abierta al tiempo.

Leyva, Reus Jeanette (2013). "Jubilados en México, ante 8 años de dolor financiero", *El Financiero*, 21 de febrero.

http://biblioteca.iiec.unam.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=19090&Itemid=146

Lerma, Soriano Amelia (2016 fecha de consulta). *Muerte social*.

http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/otro_3.pdf

Liebow, Elliot (1967). *Tally`s Corner*. Little Brown, Boston.

López, Estrada Silvia (2001). "Uso y significado de la casa como lugar de trabajo "en Cooper Jennifer A. (coordinadora) *¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social*. Cuadernos de investigación, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), UNAM, México, pp.15-45.

López, Austin Alfredo (2012). *El pasado indígena*, FCE, México.

Lozano, Carlos, et al. (2017), "¿Qué hacer con las pensiones de vejez insuficientes? Un análisis para el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social", en *Coyuntura Demográfica*, núm. 11, pp. 61-67.

Maffesoli, Michel (1993). *El conocimiento ordinario*, FCE, México.

_____ (1995). "Genealogía de la cultura" en Aquiles Chihu, Amparán (coord.), *Sociología de la cultura*, UAM-I, México.

Maldonado, Lagunas Bethsaida (1998). "Destinos laborales diferenciados: empleadas, empleados bancarios y telegrafistas" en González, Marín Ma. Luisa (Coordinadora). *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias recientes*. Miguel Ángel Porrúa, Grupo editorial, México, p.109-132.

_____ (1997). *Orientación profesional y usos sociales del tiempo (Elementos para la construcción de una sociología de los destinos laborales)*. Tesis de maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, México, D.F., enero.

_____ (2010). "Un vínculo necesario: El género y los mercados de trabajo" en Cooper, Jenny (Coordinadora). *Los tiempos de las mujeres en economía*. Ed. PUEG, México.

Maldovan, Bonelli Johanna (2014). De la autonomía a la asociatividad: la organización del trabajo cartonero "en calle" en cooperativas de la Ciudad

Autónoma de Buenos Aires Revista *del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, N°6.

Malvar, Aníbal y González Ángel T (2001) "Viajar en cuarta clase" *Revista Crónica*, suplemento de El mundo, núm. 316, domingo 4 de noviembre. <http://www.elmundo.es/cronica/2001/316/1004948033.html>

Marco, Flavia (2004). *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género*. Santiago de Chile: Cepal.

Margulis, Mario (1993). "Envejecimiento y pobreza: la movilización de los jubilados" en *Transición demográfica en América Latina y el Caribe*, IV Conferencia Latinoamericana de Población, Volumen I, segunda parte. INEGI-IISUNAM, México, p.897-898.

Martín, García Antonio Víctor (1995). "Objeto y ámbitos de investigación en gerontología educativa". *Pedagogía Social*. Revista interuniversitaria, número 12. Salamanca, España. [file:///C:/Users/HP2/Downloads/Dialnet-ObjetoYAmbitosDeInvestigacionEnGerontologiaEducati-2577981%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP2/Downloads/Dialnet-ObjetoYAmbitosDeInvestigacionEnGerontologiaEducati-2577981%20(1).pdf)

Martínez, Salgado Carolina (1994). "Introducción al trabajo cualitativo de investigación" en Szasz, Ivoonne, Lerner Susana (compiladoras). *Para comprender la subjetividad (Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad)*, El Colegio de México, p.33-55.

Marx, Karl (1981). *El Capital*, Tomo I y II, Vol. 1 y 4 Ed. Siglo XXI, México.

Mead, Margaret (2002) *El Estudio de la Cultura Visual*. Berghahn Libros. Nueva York.

(2001) *Masculino y Femenino: Un Estudio de los sexos en un mundo cambiante*. Harper Collins, Nueva York.

Mecalco, López Moisés (2000). *Globalización, desregulación y proceso de trabajo en el sector aéreo: el caso de los sobrecargos*. Tesis de maestría Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Melgoza, Valdivia Luis Javier (1997) en De la O María Eugenia et all. *Los estudios sobre la cultura obrera en México*. UAM-I, Consejo nacional para la cultura y las artes. Culturas Populares.

Mendoza, Alvarado Juan José (1997). "La reforma al sistema de pensiones en México", *Rev. Economía Informa*, Facultad de Economía, UNAM, núm. 258, junio, p.42-51.

Mendoza, Mónica (2008). “La historia de las azafatas de vuelo”. *Rincones Lejanos* [blog]. Recuperado el 26 de diciembre de 2016.

<http://rinconeslejanos.wordpress.com/2008/09/26/las-historia-de-las-azafatas-devuelo/>

Mesa, Lago Carmelo (2000). Modelos alternativos de la reforma de la seguridad social en América Latina: comparación y evaluación en Reuben, Soto Sergio. *Política social, vínculo entre Estado y sociedad*, Editor científico, Universidad de Costa Rica y FLACSO, México, San José.

Mishara, B.L. y Riedel, R.G. (1986). *El proceso de envejecimiento*, Ed. Morata, Madrid. (Original en francés 1984).

Modigliani, Franco y Brumberg, Richard (1954). “Utility analysis and the Consumption Function: an Interpretation of Cross-Section Data”, en K. Kurihara (ed.) *Post-keynesian Economics*, Rutgers University Press, Nueva Jersey.

Monge, Raúl (1991). “Acusación de fraude en Aspa. Los pilotos aviadores se quedaron sin ahorros”. *Revista Proceso*, 20 de julio de 1991.

<http://www.proceso.com.mx/157497/acusacion-de-fraude-en-aspa>

Montes de Oca, Verónica (2000). *¿Envejecimiento? Una discusión sobre la edad y su relación con el empleo, retiro y reproducción social*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.

_____ (Coord.) (2013). *Envejecimiento en América Latina y el Caribe*. Enfoques interdisciplinarios en investigación y docencia de la Red Latinoamericana de Investigación en Envejecimiento (LARNA), UNAM, LARNA, IIA, FES-I, FES-Z, FP, Fm, ENTS, CRIM, UAGto., SOMEDE, México.

_____ (Coord.) (1995). *Envejecimiento en México. Condición social y participación económica de la población con 65 años y más en la Ciudad de México*. Tesis de maestría en Demografía, Colegio de México, A.C. Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano. México, D.F., mayo.

_____ (2003). “El envejecimiento en el debate mundial: reflexión académica y política”, en *Papeles de Población*, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, UAEM, Nueva época, año 9, no. 35, enero-marzo.

_____ (2010) “Pensar la vejez y el envejecimiento en el México contemporáneo” en *Renglones*, núm. 62, marzo-agosto, ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara, México.

_____ (Comp.) (2014) *Vejez, salud y sociedad en México: aproximaciones disciplinarias*, México, D. F, IISUNAM.

Monterrubio, Gómez Ma. Isabel y Lozano Ascencio Rafael (2001). “Salud en la vejez. Utilización y disponibilidad de los servicios de salud en México “en *Demos* (Carta demográfica sobre México), núm.14, IIS, UNAM, México.

Montoya, García María Valeria Judith (2014). *Los hogares en la crisis: trabajo y condiciones de vida en México, 2008-2010*. Tesis de doctorado en Estudios de Población, COLMEX México, D.F., diciembre.

https://colmex.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/52COLMEX_INST/1264994440002716

Moreno, Valdez María Judith y Muñoz Santillán Claudia (1996). *Flexibilidad de las relaciones de trabajo y respuesta sindical: El caso de ASSA*, Tesina UAM Iztapalapa.

Mummert, Gail, y Ramírez, Carrillo Luis Alfonso (1998). (Editores) *Rehaciendo las diferencias: Identidades de género en Michoacán y Yucatán*. El Colegio de Michoacán, Universidad Autónoma de Michoacán, México.

Muñiz, Elsa, y List Mauricio (2007). (Coordinadores) *Pensar el cuerpo*. Serie Memorias. Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México.

http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/1831/Pensar_el_cuerpo_BAJO.pdf?sequence=1

Muñoz, Ríos Patricia (2013). “Aeroméxico busca reducir salario 60% y negar la revisión contractual: ASSA”. *La Jornada*, Ciudad de México. 18 de abril.

Murray, Christopher J-L. (2017). “La expectativa de vida en Estados Unidos varía hasta 20 años según el estado” *Revista de Medicina Interna JAMA*.

Musso, Giovanna (1987). “Disparity, identity and conflict: Results of an emmpirical inquiry”, *Sociologia e ricerca sociale*, 23, aug, 89-115.

Naville, Pierre (1954). *La vie de travail et ses problems*. Ed Libraire Armand Colín, París.

Newman, David M y O Brien, Jodi (1976). *Sociology Exploring the Architecture of Everyday Life*. Pine Forges Press, Thousand Oaks, California.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2013). *La aviación civil y los cambios en su entorno laboral* (Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil) Ginebra, 20 a 22 de febrero.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_201283.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2015). *Pensiones de un vistazo en 2015*.
<http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

Ordorica, Manuel (2001). “Supervivencia y muerte en la población mayor. Grandes cambios en las causas de muerte de los mayores” en *Demos* (Carta demográfica sobre México), núm.14, IIS, UNAM, México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas. Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de las Américas*, OIT, Lima.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). “*Sociedades en envejecimiento: ventajas y costes de vivir más*”.
http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/WCMS_124692/lang--es/index.htm (10 abril 2015 fecha de consulta).

Organización Mundial de la Salud, (OMS) (2015). *La buena salud añade vida a los años*. Información general para el Día Mundial de la Salud 2012.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/75254/1/WHO_DCO_WHD_2012.2_spa.pdf?ua=1

Ornelas, Andrea (2018). “Aviación en México: un gigante con alas frágiles”. *Revista Newsweek México*, 28 de enero.

<https://newsweekespanol.com/2018/01/aviacion-mexico-servicio-vuelos/>

Osterman, Paul (1988). "Introducción: La naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo" en *Los mercados internos de trabajo*. Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid, España.

Pacheco Edith y Blanco Mercedes (1998). "Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México" *Papeles de población*, Año 4, núm.15, enero-marzo, Nueva Época, Centro de investigación y estudios avanzados de la población UAEM, Universidad Autónoma del Estado de México, p.73-93.

Pacheco, Edith y Parker, Susan (2001). "Movilidad en el mercado de trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México" en *Revista Mexicana de Sociología*, IIS, México, abril-junio, pp.3-26.

Padilla; Nieto Ernesto (2002). *Manual de vejez y proceso de envejecimiento*. Ed. Plaza y Valdés.

Panaia, Marta (2007). *Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina*, CEPAL, Buenos Aires, Argentina.

Parnreiter, Christof y Vázquez Maggio Laura (2015). *La entrevista como método cualitativo de investigación*. Taller impartido el 6 de noviembre y 4 de diciembre en la Facultad de Economía UNAM.

Pedrero, Mercedes Nieto (2006). *Clasificaciones de actividades para estadísticas de uso del tiempo*.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101054.pdf

Pedrero, Nieto Mercedes (1992). Condiciones de trabajo en la vejez, *ponencia* presentada en el Seminario sobre Envejecimiento Sociodemográfico en México, México, SOMEDE.

Pedrero, Nieto Mercedes (1997). *Situación económica en la tercera edad*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias; CRIM-UNAM, México.

Peralta, Mariñelarena Rebeca (2013). *Obreros en lucha, ¿qué clase de clase es esa?* Rev. Rebelión <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=168384>

Pérez, Orozco Amaia (2004). Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía. *Revista Foro Interno*.

Piñera, José (2002). "La revolución de las pensiones en Chile", en *Rev. El mercado de valores*", Nacional Financiera, núm.5, mayo 2002, año LXII, Edición en español, p.42-48.

Poniatowska, Elena (2002). "Un piloto que hace los vuelos apacibles /I", *La jornada*, domingo 16 de junio de 2002, pág. 13a.

Poniatowska, Elena (2002). "Un piloto que hace los vuelos apacibles /y II", *La jornada*, lunes 17 de junio de 2002, pág. 14a.

Pradilla, Cobos Emilio, (1988). "Líneas aéreas. Los problemas de la privatización" en *Revista Hélice*, septiembre-diciembre.

Primer Congreso Internacional Interdisciplinario sobre Vejez y Envejecimiento (CIIVE) (2015).

<https://www.youtube.com/watch?v=0D2-Io9oO0A>

Radio educación. (2014) "La participación de las mujeres en el rescate de Mexicana de Aviación". *Programa de radio Las mujeres contamos*. 19 de agosto

<https://www.e-radio.edu.mx/Las-mujeres-contamos/La-participacion-de-las-mujeres-en-el-rescate-de-Mexicana-de-Aviacion>

Rajchenberg, Sznajer Henri (1995). "Aux sources de la (non) citoyenneté sociale au Mexique". L'Harmattan editions, Paris.

_____ (1982). *Estado y reproducción de la fuerza de trabajo. Los casos de la seguridad social y la salud en México*. Tesis de doctorado en Ciencias Económicas, Facultad de Economía, UNAM, México, D.F., mayo.

_____ (1995). "Quelques réflexions historico-politiques à propos de la citoyenneté sociale". L'Harmattan editions, Paris.

Ramírez, López Berenice Patricia. (2013) *Pensiones de vejez y retiro en Derechos humanos de las personas de la tercera edad*, UAM-GIESEN-IG.

_____ (1996). "Las reformas a la seguridad social: contexto, características y tendencias", *Momento económico*, 85, IIE, UNAM, México.

_____ (2013) "Seguridad económica en la vejez" en *Envejecimiento y Salud: una propuesta para un plan de acción, México*, Academia Nacional de Medicina, Instituto Nacional de Geriátría, Academia Mexicana de Cirugía.

_____ (2014). *Las reformas a los seguros sociales y el Estado mexicano*.
<http://www.fusda.org/Revista17%20y18/LAS%20REFORMAS%20A%20LOS%20SEGUROS.pdf>

_____ (2014). "Los pasivos laborales y la situación actual de las pensiones" *Ponencia* para el VII Taller de Investigación y evaluación de los sistemas de pensiones en México. Costo fiscal y pasivos laborales. 27 y 28 de octubre de 2014.

Rebollo, Ricardo (1988). "Crónica de una quiebra anuncia", *Revista Hélice*, marzo-abril.

Rendón, Teresa y Salas Carlos (1987). "Evolución del empleo en México, 1985-1980", *Estudios Económicos y Demográficos*, 5, vol.2, núm.2, mayo-agosto de 1987, El Colegio de México.

Rendón, Teresa y Maldonado, Víctor (1987). Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo, *Economía Informa*.
<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>

Rendón, Gan Teresa (1996). *El trabajo femenino en México, en el umbral del siglo XXI*. Ponencia presentada en la Conferencia Trinacional, México, Estados Unidos y Canadá, abril 1996, San Juan del Río, Querétaro, México (mimeo).

_____ (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México del siglo XX*, CRIM-PUEG, México.

Reyna, José Luis y Trejo Delarbre, Raúl (1981). "La clase obrera en la historia de México". En *De Adolfo Ruiz Cortines a Adolfo López Mateos (1952-1964)*, Tomo 12, pp.149-150. México: Editorial Siglo XXI - Editores IIS-UNAM.

Rivero, Recuento Ángel y otros (2005) *Conciliación de la vida familiar y la vida*

laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/007-conciliacion.pdf>

Robles, Silva Leticia (2001). "El fenómeno de las cuidadoras: un efecto invisible del envejecimiento" *Estudios demográficos y urbanos*. Vol.16, núm.3, septiembre-diciembre, México.

Rodríguez, Salazar Tania (2003). "El debate de las representaciones sociales en la psicología social". *Relaciones* 93, invierno, volumen XXIV, Universidad de Guadalajara.

_____ (2009). "Sobre el potencial teórico de las representaciones sociales en el campo de la comunicación" *Rev. Comunicación y sociedad*, no.11 Guadalajara ene./jun.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-252X2009000100002

Rubio, Lilia (1994). "Una gorda discriminación" en *Doble jornada*, lunes 3 de enero, México, p.3.

s/a (2006) "Personal de radiología, con régimen jubilatorio especial", *El diario del fin del mundo*, 5 de diciembre.

<http://www.eldiariodelfindelmundo.com/noticias/2006/12/05/8063-personal-de-radiologia-con-regimen-jubilatorio-especial>

Sandoval, Manzano J. Guadalupe (2007). *Notas sobre el crecimiento económico*, Tesis de maestría, Facultad de Economía, UNAM.

Schifferes, Steve (2006). "El poder del "baby boom", *BBC mundo*, martes 15 de agosto.

http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid_4796000/4796273.stm

Scott W. Joan (1996). "El género: una categoría útil para el análisis histórico" en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Marta Lamas (compiladora) PUEG-UNAM y Porrúa, febrero.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) (2013). *Diagnóstico del Programa Pensión para Adultos Mayores*.

http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Sedesol/sppe/dgap/diagnostico/Diagnostico_PAM_2013.pdf

Secretaría de Salud (SSA) e Instituto Nacional de Geriátría (2016). *Segundo Encuentro México-Japón sobre Envejecimiento Saludable*. Disponible en http://www.geriatria.salud.gob.mx/contenidos/noticias/segundo_encuentro_mexico_japon.html

Squicciarino, Nicola (1986) *El vestido habla: consideraciones psico-sociológicas sobre la indumentaria*. Catedra, Madrid, España.

Smith (1994). "The Pilots' Compensation Scheme: A Study in Arbitration, Interpretation and Causation" en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 32, septiembre 1994.

Solís, Gutiérrez Patricio (1997). "El retiro como transición a la vejez en México", en *Los retos de la población* de Celia Rabel, FLACSO y Juan Pablos editores, México.

Stannah (2019) El Papel del Anciano en la Sociedad: una mirada a través de la Historia. 09 de abril, <https://blog.stannah.com.mx/sociedad-y-cultura/papel-del-anciano-en-la-historia/>

Tena, Guerrero Olivia y López Guerrero Jahel (2017). *Mujeres en la policía. Miradas feministas sobre su experiencia y entorno laboral*, CEIICH, UNAM, México.

Thiriet, Michele y Képes Suzanne (1987). *Mujeres de 50 años (Como vivir plenamente esta nueva etapa)*, Ed. Vergara, Argentina.

Thompson, Edward P. (1986). *The Making of the English Working Class*, Penguin Books, Great Britain, First published 1963, Fifth reprinted 1986.

Thompson, Linda (1992). "Feminist Methodology for Family Studies" en *Journal of Marriage and The Family*, Vol.54, No.1, February.

Tuirán, Rodolfo (1990). *Life Course and Social Structure*. University of Texas at Austin, Population Research Center.

Tuirán, Rodolfo (1995). *Las trayectorias de vida familiar en México: una perspectiva histórica*, México, El Colegio de México-CEDDU.

Toharia, Luis (1983) (Compilador) *El mercado de trabajo; teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid.

Turner, Bryan S. (1989). "Ageing status politics and sociological theory", *The British Journal of Sociology*, vol.40, núm.4.

Trejo Rubén (2012) *Despojo capitalista y privatización en México, 1982-2010*, Itaca, México.

Trice, Harrison Miller (1993) *Las subculturas ocupacionales en el lugar de trabajo*. Ithaca, New York: School of industrial and Labor Relations Cornell University Press.

UNFRA United Nations Population Funs (2014) *Fondo de Población de Naciones Unidas*. <http://www.unfpa.org.mx/>

Urrutia E. coordinadora. (2005). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. México: El colegio de México.

Valenzuela, Arce José Manuel (1998). "Permanencia y cambio en las identidades" en *El color de las sombras. Chicanos, identidad y racismo*, Plaza y Valdés, México.

Vázquez, Cesar (1988). "La aviación comercial, una reconversión en puerta", *El Cotidiano*, No. 21, enero-febrero, Universidad Autónoma Metropolitana.

Vázquez, Cesar (1992). "La aviación una reconversión en los aires", *El Cotidiano*, No. 46, marzo- abril, Universidad Autónoma Metropolitana.

Vázquez, Colmenares Pedro (2012) *Pensiones en México, la próxima crisis*. Ed. Siglo XXI.

Vázquez Talavera, César (1992). "La aviación: una reconversión en los aires", *El Cotidiano* 46, marzo-abril, UAM.

Villagómez, Amezcua E. Alejandro (2002). "Las pensiones en México. Perspectivas", en *Rev. El mercado de valores*", Nacional financiera, núm.5, mayo 2002, año LXII, Edición en español, p.3-17.

Wolf, Mauro. (1982). *Sociología de la vida cotidiana*, Ediciones Cátedra, Madrid, (original en italiano, 1979).

Wong, Rebeca (2001). "Presentación. Sociodemografía del envejecimiento poblacional en México" en *Estudios demográficos y urbanos*. Vol.16, núm.3, septiembre-diciembre, México.

Zemelman, M. Hugo (1987). *Uso crítico de la teoría (En torno a las funciones analíticas de la totalidad)*, Universidad de las Naciones Unidas y El Colegio de México.

Zúñiga, David y Zúñiga, Juan Antonio (2003). "Deterioro productivo en la industria de autos; cayó 14.1% en cinco meses", en *La Jornada*, martes 1º de julio, México, p.23.

Zetina, Lozano María Guadalupe (1999). Conceptualización del proceso de envejecimiento, *Papeles de Población*, vol.5, núm. 19, enero-marzo, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México.

Wong, Rebeca y César González (2011), "Envejecimiento demográfico en México: Consecuencias en la discapacidad", en *Coyuntura Demográfica*, núm. 1, pp. 39-42.

*ANEXO 1**SOBRECARGOS Y PILOTOS DE AVIACIÓN EN EL MUNDO*

El objetivo inicial del presente apartado era dar cuenta de los estudios que se han elaborado en otros países hasta este momento en torno a los sobrecargos¹⁰⁶ y pilotos de aviación jubilados.

Al realizar la revisión de los archivos ("files") internacionales encontramos más información de sobrecargos y pilotos de aviación en activo y poca información relacionada con sobrecargos y pilotos de aviación jubilados.

La información que existe de sobrecargos y pilotos de aviación jubilados se centra en los recortes a las jubilaciones de sobrecargos como una forma de reducir los gastos de las compañías de aviación.

Por ejemplo, en Japón las pensiones por jubilación están en serios problemas porque desde 2002, el Estado permitió por primera vez a las empresas disminuir las pensiones para las y los jubilados. El Ministerio del Trabajo recibió pedidos para reducir las pensiones de Japan Airlines Corp. (JAL), Kinki Nippon Tourist Co. y Mitsubishi Heavy (El observador, 2011).

¹⁰⁶ Antes de 1946 no existía la figura de sobrecargos, el nombre ha ido variando a través del tiempo, en otros momentos recibieron los nombres de aeroviarías, auxiliar de servicios a bordo, provisoras, mayordomas, asistentes de vuelo, azafatas, aeromozas, tripulantes de cabina de pasajeros (TCP). Debemos aclarar que algunos de estos nombres son considerados una "ofensa" para la aviación por lo que oficialmente se les conoce como auxiliares de vuelo. (Mendoza, 2008).

“Ahora, otro pilar del contrato social podría estar desmoronándose en la medida que empresas como Japan Airlines Corp. reducen drásticamente sus planes de pensión” (Kirkegaard, 2009).

“¿Cómo se puede echar por tierra un contrato?” dijo Etsuko Hamaya, que tiene 62 años, fue auxiliar de vuelo en JAL y se jubiló en 2008 después de casi 40 años de servicio. Ella puede llegar a perder US\$650 de su ingreso mensual, y votó en contra de la propuesta (El observador, 2011).

Como parte de las luchas de los sindicatos de aviación esta la negociación del derecho a la jubilación.

“En American Airlines, ...la dirección de la compañía había concedido jubilaciones a prueba de bancarrota y cuantiosas bonificaciones” (OIT; 2013: 21).

Otra información que existe de pilotos de aviación jubilados son los que se insertan a los mercados laborales de la aviación en otras compañías de aviación en otros países.

“Air Atlanta utilizó pilotos de hasta 65 años, «dinosaurios», como les llaman ellos, cuando la legislación española estipula los 60 como edad límite para un piloto. Los «dinosaurios» están jubilados en sus países de origen y son repescados por la compañía islandesa para volar desde España” (Malvar, 2001)

La información que obtuvimos de sobrecargos y pilotos de aviación en activo a nivel internacional nos pareció importante porque afianza algunas hipótesis que desarrollamos a lo largo de la investigación de tesis. A continuación, presentamos algunos datos.

A.1 Características generales de la privatización del sector de la aviación civil

Como parte de la puesta en práctica de la corriente neoliberal por todo el mundo la aviación durante la década de los setenta se convirtió en parte del reparto del mercado mundial de la aviación¹⁰⁷. La aviación civil tiene varios rasgos característicos. Es un sector transnacional, su privatización inició a finales de los años setenta¹⁰⁸.

Según Ornelas (2018) “La aviación mundial avanza a un ritmo frenético desde que comenzó el milenio. En 2017, concretamente, cerró con utilidades superiores a los 36,000 millones de dólares y en 2018 rozará los 40,000 millones de dólares, el registro más alto de su historia, según estimaciones de la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA)”.

De acuerdo con datos del Grupo de Acción sobre Transporte Aéreo, citado por la OIT (2013), en 2012 había en el mundo 1 715 compañías aéreas (gráfica 1), que operaban con una flota de 23 000 aeronaves que volaban a 3 750 aeropuertos.

La crisis económica de 2008-2009 afectó a la aviación. “El sector de la aviación civil sufrió grandes pérdidas durante la crisis económica de 2008-2009, a causa de su carácter procíclico. En 2008, las pérdidas de explotación de las 150

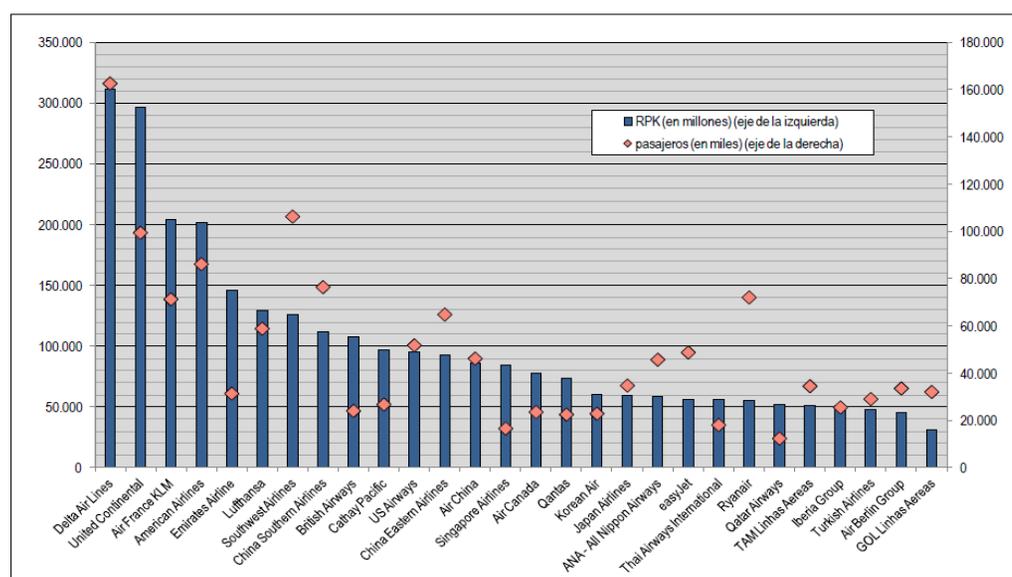
¹⁰⁷ Por medio de fenómenos como el control de las rutas más lucrativas, creación de numerosas empresas, desaparición de otras tantas, concentración de los mercados, competencia extrema, apertura de los cielos nacionales y acelerados cambios tecnológicos, etc.

¹⁰⁸ En Estados Unidos inició en 1978 y en México, en 1988 con el proceso de privatización de Aeroméxico, y en 1991 se abrió el mercado nacional a la competencia internacional (Mecalco, 2000).

principales compañías aéreas se cifraron en 15 000 millones de dólares de los Estados Unidos y, en los Estados Unidos, quebraron 13 compañías aéreas. Todas las aerolíneas de este país, excepto Southwest, redujeron su capacidad. En Europa, Scandinavian Airlines (SAS) fue la compañía que más contrajo sus operaciones: en un 40 por ciento” (OIT; 2013: 5).

Gráfica 1

Gráfico 4. Principales aerolíneas del mundo en 2011, en función del número de pasajeros-kilómetros de pago (RPK) y del número de pasajeros ³¹



Fuente: Air Transport World 2011; Air Transport World 2010; Air Transport World 2009.

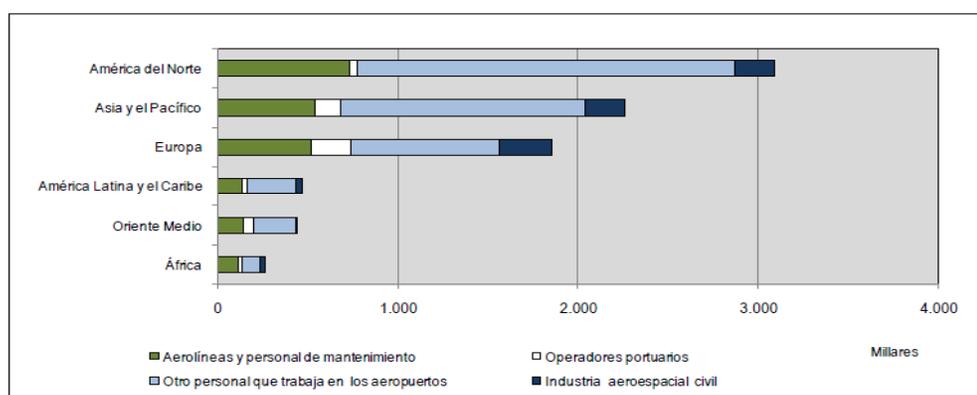
A.2 La aviación civil y el mundo del trabajo

En 2010, el sector del transporte aéreo proporcionó empleo directo a casi 8.4 millones de personas en todo el mundo (gráfica 2) (OIT, 2013). En la gráfica podemos observar una desagregación de los empleos por regiones geográficas y categorías profesionales. Las empresas transnacionales en general han logrado imponer a las y los trabajadores condiciones de empleo flexibles, entendido como

una forma de mayor explotación de la mano de obra, con el objetivo de incrementar la productividad y las ganancias.

Gráfica 2

Gráfico 8. Empleo en el transporte aéreo en 2010



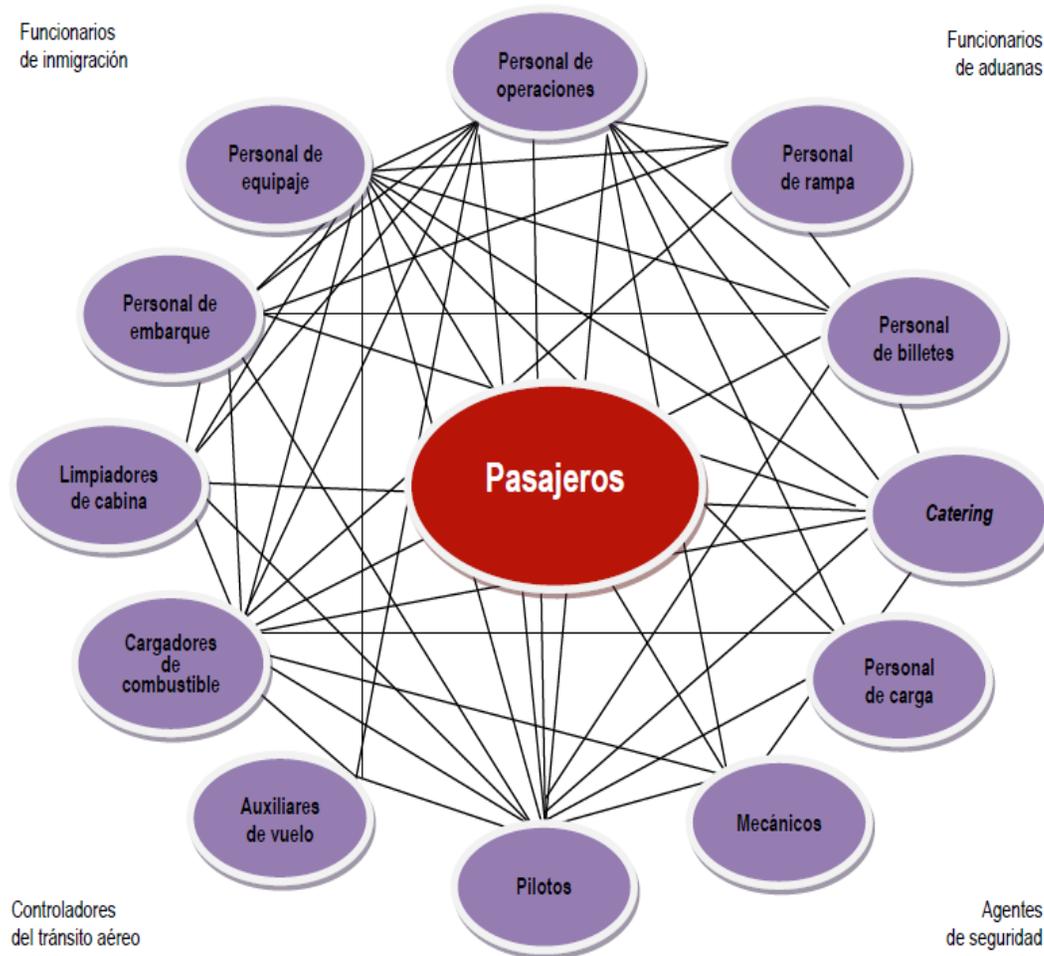
Fuente: Grupo de Acción sobre el Transporte Aéreo, 2012.

Como se puede apreciar en la gráfica 3 es un mercado de trabajo altamente segmentado donde encontramos pilotos, auxiliares de vuelo, personal de cabina, cargadores de combustible, limpiadores de cabina, personal de embarque, manipuladores de equipaje, trabajadores de operaciones, de rampa, empleados del servicio de atención al cliente (personal de billetes), de catering, de carga, mecánicos, funcionarios de inmigración y aduanas; controladores del tránsito aéreo, agentes de seguridad. Asimismo, encontramos puestos de diseño, construcción y mantenimiento de aeronaves (OIT, 2013).

Como se puede observar en la gráfica 4 en la Unión Europea entre 2000 y 2007 la proporción de mujeres aumentó ligeramente en el sector del transporte aéreo. La presencia de hombres predomina entre los pilotos, mientras que, en el personal de cabina, abundan las mujeres.

Gráfica 3

Gráfico 11. Partidas de vuelos: todo un reto en materia de coordinación



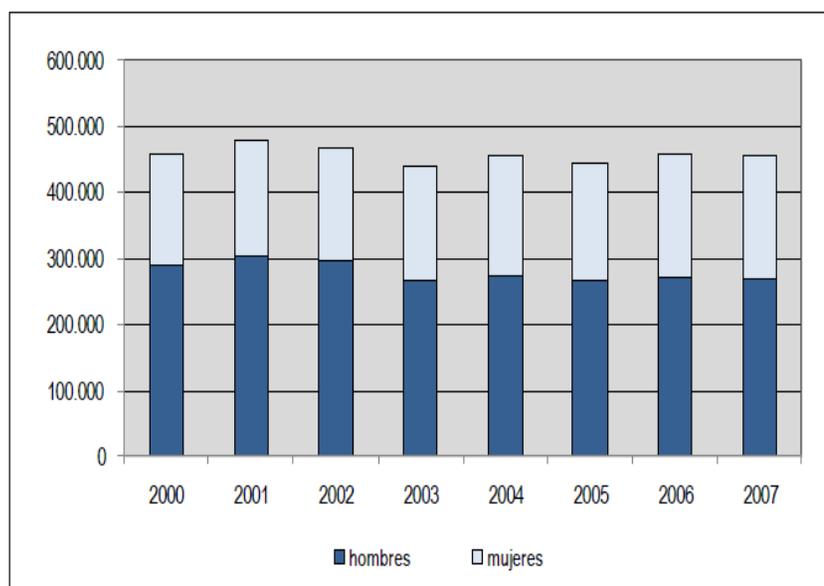
Fuente: Gittell, J. H., 2008. El autor ha añadido a los funcionarios de inmigración, aduanas y seguridad, así como a los controladores del tránsito aéreo, toda vez que afectan a la explotación de las aerolíneas y a la experiencia de los pasajeros.

A.2.1 Flexibilidad de la fuerza de trabajo en la aviación

La privatización de este sector a nivel mundial ha significado embates globalizadores en las condiciones de trabajo de todas y todos los trabajadores del sector con diferencias entre regiones y países.

Gráfica 4

Empleo en el sector del transporte aéreo en la UE de los 27 (2000-2007)



Fuente: Eurostat, 2012.

Los efectos de la desregulación y privatización de la aviación en las y los trabajadores de la aviación se manifiesta de múltiples formas:

Modificación de las relaciones laborales por medio del establecimiento de nuevas reglas en la regulación de los contratos colectivos de trabajo en donde se permite la contratación temporal, la subcontratación¹⁰⁹ y la inestabilidad en el empleo. Así como maltrato y poco respeto a las y los trabajadores del servicio aéreo.

“Llevaba dos años volando sin contrato empezó con la compañía en abril del 98 y firmó en el mismo mes de 2000, sin cotizar a la Seguridad Social, sin cobertura médica «te ponías enfermo y adelantabas 20.000 pesetas a fondo

¹⁰⁹ Las compañías aéreas cada vez más recurre al outsourcing, lo que provoca un aumento del empleo temporal y sobretodo la subcontratación se utiliza especialmente en los servicios en tierra y de catering.

perdido al médico; a partir de los 100 dólares de tratamiento, el resto lo pones tú». Pero le pagaban más o menos dignamente: menos que Iberia pero un poco más que cualquier otra aerolínea española; no se respetan las horas de descanso estipuladas para las tripulaciones españolas; son «los comodines de Iberia», según Fernando. Con más de 30 años, si le daban la patada, ninguna compañía aérea lo volvería a contratar” (Malvar, 2001)

El sector del transporte aéreo se caracteriza por la fragmentación de las relaciones laborales, en cuyo contexto las empresas suelen tener varios convenios colectivos independientes con los diferentes grupos profesionales. Ello puede constituir una importante fuente de problemas en el sector.

La legislación laboral no es la misma en todo el mundo y en una misma región pueden coexistir varias prácticas laborales. “En Estados Unidos se observan ocupaciones de medio tiempo y sin contratación colectiva. Es decir, la desreglamentación se tradujo a final de cuentas en inestabilidad y precarización de las condiciones de trabajo. La capacitación laboral y el mantenimiento también se afectaron negativamente, lo que se vio reflejado en la realización de operaciones aéreas inseguras”.

Abatimiento de los costos laborales por medio de prestaciones al mínimo, bajos niveles de capacitación y adiestramiento.

Degradación en las condiciones de trabajo, condiciones laborales precarias y peligrosas en los niveles de seguridad de los vuelos y riesgos de exceder los márgenes de seguridad.

Baja atención del mantenimiento porque los aviadores son usados doce horas o más, lo que se manifiesta en un aumento en los índices de los accidentes o incidentes

A.2.2 Jornadas laborales en la aviación

La nueva regulación laboral siguió el lineamiento de la prolongación de la jornada de trabajo en los servicios de vuelo, reducción de las horas promedio voladas por los pilotos y disminución en algunos casos, del tiempo de descanso fuera de la base (Aguilera;1993: 6).

“Hoy día, las aeronaves vuelan con menos tripulantes y más pasajeros, y tienen menos tiempo de parada en los aeropuertos. Ello tiene por corolario el riesgo sistémico, análogo al que se cierne en el sector de la fabricación «justo a tiempo», de que los trabajadores terminen por enfermarse o negarse a trabajar horas extraordinarias” (OIT; 2013: 26).

A.2.3 Niveles salariales en la aviación

En lo que concierne a los efectos de estas transformaciones en la fuerza de trabajo, los empleados enfrentan un proceso de creciente disminución del salario o congelación salarial en el mejor de los casos.

“En 2005 en los Estados Unidos las aerolíneas redujeron los salarios en un 25 o incluso un 30 por ciento. Entre 2000 y 2006, los costos salariales unitarios de las aerolíneas estadounidenses tradicionales cayeron en un 18 por ciento (OIT; 2013: 21).

“En American Airlines, por ejemplo, los trabajadores aceptaron recortes salariales por un valor total de 1 800 millones de dólares de los Estados Unidos.” (OIT; 2013: 21).

A.2.4 Desempleo en la aviación

La nueva regulación laboral siguió el lineamiento de reducción de costos, vía severos recortes de personal, ya sea por medio de la reestructuración de la nómina de pilotos o sobrecargos o no renovación de contratos temporales.

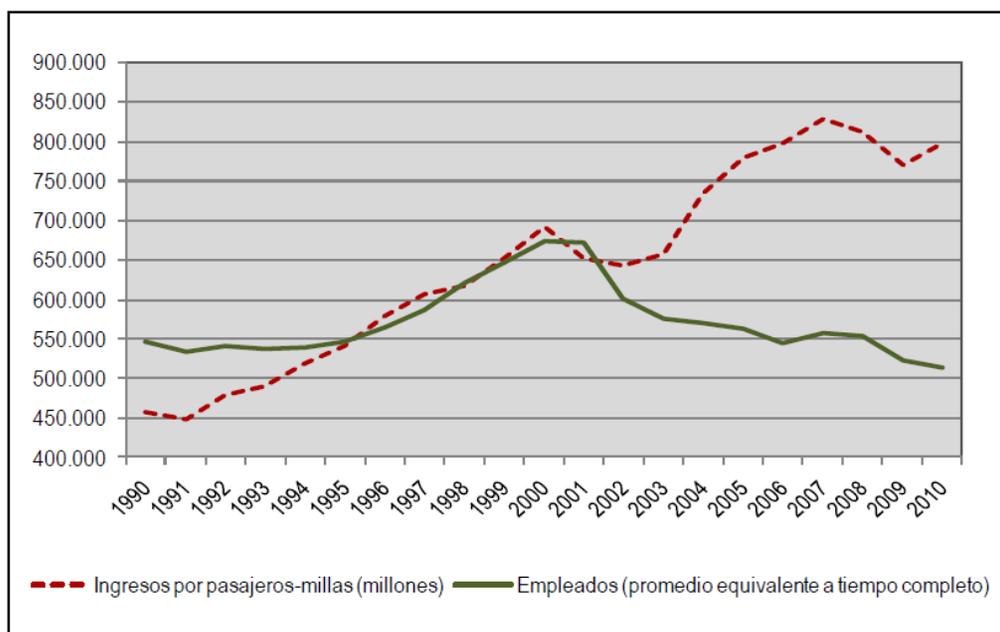
“Entre 2001 y 2005 cuatro de las seis aerolíneas tradicionales de los Estados Unidos (US Airways, United Airlines, Delta Air Lines y Northwest Airlines) se acogieron al artículo 11 de la Ley de Quiebras. Durante ese período, el empleo se desplomó en un 30 por ciento y los salarios medios mermaron un 7 por ciento en las aerolíneas tradicionales” (OIT; 2013: 20).

“La primera reacción de las aerolíneas estadounidenses ante los atentados del 11-S y a la subsiguiente desaceleración económica consistió en suprimir empleos, y sólo después en negociar con los sindicatos” (OIT; 2013: 20).

Como podemos observar en la gráfica 5 en Estados Unidos entre 1990 y 2010, desaparecieron 80 000 empleos “... también se observó una gran pérdida de confianza de los trabajadores con respecto a la dirección y una fuerte desmoralización del personal en general. Las relaciones laborales se deterioraron, especialmente en los Estados Unidos” (OIT; 2013; 19).

Gráfica 5

Gráfico 7. Cifras anuales del empleo e ingresos de las aerolíneas por pasajeros-millas en los Estados Unidos, de 1990 a 2010



Fuentes: Airlines for America, 2011; Air Transport Association, 2000.

A.3 La aviación civil y los sindicatos

El gremio de sobrecargos y pilotos de aviación a nivel mundial son muy activos políticamente, están bien organizados y pertenecen a diferentes organismos, ya sea sindicatos, asociaciones nacionales o internacionales, federaciones, confederaciones o grupos (cuadro 1).

La International Federation of Air Line Pilots (IFALPA) surgió en abril de 1948 durante una conferencia de asociaciones de pilotos. Actualmente representa a más de 100 asociaciones y a más de 100.000 pilotos de todo el mundo. (IFALPA, 2017).

Cuadro núm.1

International Federation of Air Line Pilots (IFALPA)

País	Asociación	Acrónimo	sitio web
Alemania	Asociación Alemana de Pilotos de Líneas Aéreas	<i>VC</i>	www.vcockpit.de
Angola	Asociación de los Pilotos de Angola	<i>UN SPA</i>	
Argelia	Syndicat des Pilotes de Ligne Algeriens	<i>SPLA</i>	
Argentina	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas	<i>APLA</i>	www.apla.org.ar
Armenia	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Armenia	<i>AALPA</i>	
Australia	Asociación Australiana de Pilotos de Línea Aérea	<i>AUSALPA</i>	www.ausalpa.org.au
Austria	Asociación austriaca de la carlinga	<i>ACA</i>	www.aca.or.at
Bahamas	Bahamas Airline Pilots Association	<i>Bahamas ALPA</i>	www.bahamasalpa.com
Bangladesh	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas Bangladesh	<i>PABA</i>	
Bangladesh	Los ingenieros de vuelo y Asociación de Navegantes	<i>FENA</i>	
Bélgica	Bélgica Cockpit Association	<i>Beca</i>	www.beca.be
Bolivia	Asociación Sindical de Pilotos del Lloyd Aéreo Boliviano	<i>ASPLAB</i>	
Bosnia y Herzegovina	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas Bosnia y Herzegovina	<i>ALPAB</i>	
Brasil	Asociación Brasileña de Pilotos da Aviação Civil	<i>ABRAPAC</i>	www.pilotos.org.br
Bulgaria	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Bulgaria	<i>BUL-ALPA</i>	www.bulalpa.org
Canadá	Pilotos de Líneas Aéreas Asociación - Canadá	<i>ALPA-C</i>	www.alpa.org
Chile	Asociación de Pilotos de Chile	<i>ASPCH</i>	www.aspch.org
China	Asociación China de Pilotos de Líneas Aéreas	<i>Chalpa</i>	www.chalpa.org
Chipre	Panchipriota Unión Pilotos de Líneas Aéreas	<i>PALPU</i>	
Colombia	Asociación Colombiana de Aviadores Civiles	<i>ACDAC</i>	www.acdac.org.co
Corea	Línea de Aire Asociación de Pilotos de Corea	<i>ALPA-K</i>	
Croacia	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Croacia	<i>CRO-ALPA</i>	www.hspp.hr
Dinamarca	Danesa línea aérea Asociación de Pilotos	<i>DALPA</i>	www.dalpa.dk
Ecuador	Asociación de Pilotos de LAN Ecuador	<i>ASOPLANE</i>	
Egipto	Egipcia Air Line Pilots Association / egipcio pilotos civiles 'Syndicat	<i>EGALPA / EGYCPS</i>	
ERYD Macedonia	Línea de Aire Asociación de Pilotos de ERYD Macedonia	<i>ALPA-ARYM</i>	
Eslovaquia	Asociación Air Line Pilots 'Eslovaca	<i>SLOVALPA</i>	
Eslovenia	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de Eslovenia	<i>ALPA-SL</i>	
España	Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA)	<i>SEPLA</i>	www.sepla.es
Estados Unidos	IPHPA	<i>PHPA Internacional</i>	
Estados Unidos	Línea de Aire Asociación de Pilotos (EE.UU.)	<i>US-ALPA</i>	www.alpa.org
Estonia	ALPA de Estonia	<i>ELA</i>	www.aircrew.ee
Etiopía	Línea de Aire Asociación de Pilotos de Etiopía	<i>ALPA-E</i>	

Fiji	Asociación de Pilotos de Línea Aérea Fiji	<i>FALPA</i>	
Finlandia	Finlandés Asociación de Pilotos	<i>FPA</i>	www.fpaplots.fi
Francia	Syndicat National des Pilotes de Ligne	<i>SNPL</i>	www.snpl.com
Ghana	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas Ghana	<i>galpa</i>	
Grecia	Asociación de Pilotos de Línea Aérea Helénica	<i>HALPA</i>	
Hong Kong	ALPA Hong Kong	<i>HKALPA</i>	www.hkalpa.org
Hungría	Asociación de línea aérea húngara Pilots '	<i>HUNALPA</i>	http://hunalpa.hu/
India	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, India	<i>ALPA - India</i>	
Indonesia	Asosiasi piloto de Garuda	<i>APG</i>	www.apg.or.id
Irlanda	Asociación de Pilotos de Línea Aérea Irlandesa	<i>IALPA</i>	www.ialpa.net
Islandia	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Islandia	<i>FIA</i>	www.fia.is
Islas Caimán	Asociación Cayman Pilotos de Líneas Aéreas	<i>CAPA</i>	
Islas de Sotavento	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas Islas de Sotavento	<i>LIALPA</i>	http://lialpa.org/
Israel	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Israel	<i>ISR-ALPA</i>	www.isralpa.org.il
Italia	Associazione Nazionale Professionale Aviazione Civile	<i>ANPAC</i>	www.anpac.it
Jamaica	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Jamaica	<i>JALPA</i>	www.jalpa.org
Japón	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de Japón	<i>ALPA Japón</i>	www.alpajapan.org
Kazajstán	Air Astana vuelos Sindicato Crew		
Kenia	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Kenia	<i>KALPA</i>	http://kalpa.org/
Kuwait	Los ingenieros y los pilotos de aeronaves Asociación de Kuwait	<i>Kaepa</i>	www.kaepa.org.kw
Letonia	Los pilotos de Sindicatos de Letonia	<i>PTUL</i>	
Líbano	Libanés Asociación de Pilotos	<i>LPA</i>	
Lituania	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de Lituania	<i>LIT-ALPA</i>	
Luxemburgo	Asociación Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne	<i>ALPL</i>	www.alpl.lu
Malasia	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas Malasia	<i>MAPA</i>	www.mapa.org.my
Malta	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas-Malta	<i>ALPA-M</i>	www.alpamalta.org
Mauricio	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Mauricio	<i>Malpa</i>	
Mauritania	Asociación des Pilotes de Lignes de Mauritanie	<i>APLRIM</i>	
Marruecos	Asociación Marroquí de Pilotes de Ligne (AMPL marroquí ALPA)	<i>AMPL</i>	www.ampl.ma
México	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México	<i>UN SPA</i>	www.aspa.org.mx
Mongolia	Mongolia Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas	<i>ALPA-Mongolia</i>	
Montenegro	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Montenegro	<i>MONALPA</i>	
Namibia	Asociación de línea Air Namibia Pilots '	<i>NAPA</i>	
Nueva Zelanda	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas Nueva Zelanda	<i>NZ-ALPA</i>	www.nzalpa.org.nz
Noruega	Asociación de Pilotos de Línea Aérea Noruega	<i>NF</i>	www.flyger.no
Países Bajos	Asociación de Pilotos de Línea Aérea holandesa	<i>VNV</i>	www.vnv.nl
Pakistán	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Pakistán	<i>PALPA</i>	www.palpa.org.pk
Panamá	Unión Panameña de Aviadores Comerciales	<i>UNPAC</i>	www.unpac-panama.com

Papua Nueva Guinea	Papúa Nueva Guinea Asociación de Pilotos	<i>PNGAPA</i>	
Paraguay	Sindicato de Aeronavegantes de TAM (SAT)	<i>SAB</i>	
Perú	Sindicato de Pilotos de Lan Perú	<i>SIPLAP</i>	www.siplap.com
Polonia	Stowarzyszenie Polskich Pilotów Komunikacyjnych	<i>POLALPA</i>	
Portugal	Asociación de los Pilotos Portugueses de Linha Aérea	<i>APPLA</i>	www.appla.pt
Reino Unido	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas británica	<i>BALPA</i>	www.balpa.org
República Checa	Asociación de Pilotos de Línea Aérea Checa	<i>CZ-ALPA</i>	www.czalpa.cz
República Dominicana	Asociación Nacional de Pilotos de la República Dominicana	<i>ANP</i>	
Rumania	Línea Aérea Rumana Unión de Pilotos	<i>RO-ALPU</i>	
Senegal	Syndicat des Pilotes de Ligne senegalais	<i>SPLS</i>	
Serbia	Cockpit Association Serbio	<i>SCA</i>	www.udruzenjepilota.org
Singapur	Pilotos de Líneas Aéreas Asociación - Singapur	<i>ALPA-S</i>	www.alpas.org
Sri Lanka	Gremio de Sri Lanka Pilotos de Líneas Aéreas	<i>ALPGSL</i>	www.alpgsl.aero
Sudáfrica	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas - Sudáfrica	<i>ALPA-SA</i>	www.alpa.co.za
Sudán	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Sudán	<i>SALPA</i>	
Surinam	Asociación de Pilotos de Surinam	<i>SPA</i>	
Suecia	Svensk piloto Förening	<i>SPF</i>	www.swealpa.se
Suiza	Asociación Suiza de Pilotos de Líneas Aéreas - Aeropers	<i>SwissALPA</i>	www.aeropers.ch
Tailandia	Asociación de Pilotos tailandesas	<i>THAIPA</i>	http://www.thaipa.net
Tanzania	Asociación Profesional de Pilotos de Tanzania	<i>PATP</i>	
Trinidad	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas Trinidad y Tobago	<i>TTALPA</i>	http://ttalpa.com/
Túnez	Fédération Tunisienne des Pilotes de Lignes	<i>FTPL</i>	
Turquía	Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de Turquía	<i>TALPA</i>	www.talpa.org
Ucrania	Asociación de Pilotos de Línea Aérea de Ucrania	<i>UALPA</i>	www.ualpa.org.ua
Uganda	Asociación de Pilotos de Uganda	<i>UPA</i>	
Uruguay	Asociación Civil de Pilotos de Líneas Aéreas	<i>ACIPLA</i>	

<http://www.ifalpa.org/about-us/member-associations.html>

Algunas de las tareas de IFALPA es la investigación de accidentes de trabajo con el objetivo de mejorar la seguridad aérea. Otra tarea, es dar asistencia legal a los miembros de la tripulación de vuelo que se encuentran en algún accidente aéreo.

Las tasas de sindicalización tanto de sobrecargos, pilotos de aviación y trabajadores de tierra son altas, tienen estructuras sindicales complejas, debido a

que existen distintos sindicatos que representan a las diferentes categorías profesionales.

En algunos países el transporte aéreo se considera un servicio esencial razón por la cual está eliminado el derecho de huelga.

La privatización de este sector a nivel mundial ha significado embates globalizadores en contra de los sindicatos ya sea socavar el sindicato existente, eliminación de los mismos, combatir la constitución de nuevos sindicatos o buscar alianzas más estrechas con los sindicatos con el objetivo de anular las conquistas sindicales y liberar las presiones sindicales.

“En los Estados Unidos, la negociación colectiva del sector de la aviación civil se rige, desde 1936, por la Ley sobre el Trabajo Ferroviario, con el fin de evitar trastornos en el tránsito aéreo mediante la aplicación de un proceso de mediación prolongado. En 1981, el Presidente Reagan puso coto a una huelga de controladores aéreos en los Estados Unidos mediante el despido de más de 11,000 controladores. Esta medida tajante animó a las empresas a enfrentarse a los sindicatos”. (OIT; 2013: 30).

“El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha examinado en los últimos años varios casos relacionados con la aviación civil. En 2010, por ejemplo, la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) de España alegó que las autoridades habían alterado un convenio colectivo libremente concertado. En 2008, la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) del Uruguay presentó una queja en relación con la decisión de considerar el control del tránsito aéreo un servicio esencial. En 2007, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia, en representación del Sindicato Nacional de

Trabajadores de la Aeronáutica Civil, alegó traslados injustificados de varios afiliados y el inicio de acciones disciplinarias contra afiliados.” (OIT; 2013: 27).

“El personal de aerolíneas como Qatar Airways y Etihad Airways no está sindicalizado” (OIT; 2013: 11).

“Lufthansa, por ejemplo, redujo el número de horas de trabajo en sus operaciones de transporte de carga; British Airways recurrió a la congelación salarial, y Finnair a despidos temporales. Los sindicatos consultados a este respecto informaron de casos de despidos voluntarios y no renovación de contratos temporales. La Federación Internacional de Asociaciones de Controladores del Tránsito Aéreo (IFATCA) expresó preocupación cuando supo que se efectuaban recortes en las actividades de formación” (OIT; 2013: 5).

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha destacado violaciones de los derechos sindicales en países como Kuwait, Mongolia, Paraguay, Perú y Turquía.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT analizó varios casos relacionados con la aviación civil.

En 2007, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aeronáutica Civil, alegó traslados injustificados de varios afiliados y el inicio de acciones disciplinarias contra afiliados.

En 2008, la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) del Uruguay presentó una queja en relación con la decisión de considerar el control del tránsito aéreo un servicio esencial. En 2010, la Unión Sindical de

Controladores Aéreos (USCA) de España alegó que las autoridades habían alterado un convenio colectivo libremente concertado.

En mayo de 2012, Turquía aprobó una ley por la que se prohibían las huelgas en el sector del transporte aéreo

A.4 La aviación en México

Para Piccard, México es un país con un gran potencial en materia de aviación. La estadística internacional lo confirma, el país se ubica en la región más atractiva del mundo (Ornelas, 2018).

En 2017, las aerolíneas nacionales y extranjeras que operaban en México eran Aerolíneas nacionales: Aeromar, Aeroméxico, Aeroméxico Connect, Interjet, Magnicharters, Volaris, Viva Aerobus.

Aerolíneas internacionales: Air Canada, Airfrance-KLM, Southwest, American Airlines, Avianca, British Airways, CopaAirlines, Cubana, Delta, JetBlue, All Nipon Airways (ANA), Latam Airlines, Lufthansa, Taca, United, Alitalia, Aerolíneas Argentinas, Alaska Airlines, Japan Airlines, Iberia, Lacs, China Southern Airlines

En el periodo 2016-2017, la industria aérea mexicana ha crecido a una tasa anual superior a 11 por ciento y la Canaero considera que es posible mantener un ritmo de expansión de dos dígitos anuales durante varios años. De confirmarse el pronóstico, México estaría transportando 100 millones de pasajeros anuales para el 2020.

México firmó 23 acuerdos de transportación aérea en cuatro años que prometen al menos 140 nuevas rutas aéreas antes del 2020. Para Alejandro

Cobián Bustamante, director de la Cámara Nacional de Autotransporte (Canaero), estos últimos han sido determinantes. “Los últimos años han sido de cambios históricos para el sector. Hay nuevos acuerdos bilaterales. Yo destacaría, en particular, el Convenio Aéreo México-Estados Unidos —que entró en vigor en agosto del 2016—, ya que está dando nuevos bríos y potencial de crecimiento a la industria” (Ornelas, 2018).

En los siguientes cuadros 2 y 3, tenemos una numeralia de la industria aérea en México.

Cuadro núm.2



Cuadro núm.3



A.5 La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA)

ASPA de México es un sindicato gremial, legalmente constituido, que representa a los pilotos mexicanos que prestan sus servicios profesionales en aerolíneas con las que tiene celebrados Contratos Colectivos de Trabajo: Aeroméxico, Mexicana de Aviación, Aeromar, Aeroméxico Connect y Mexicana.

Se constituyó oficialmente como sindicato gremial el 4 de agosto de 1958 y en 2020 tenía 17, 835, afiliados, de estos, 2300 estaban al servicio de dichas aerolíneas, esto representaba el 35 % del total de pilotos que se encontraban trabajando en la aviación mexicana.

A.6 La Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA)

ASSA de México es un sindicato gremial, legalmente constituido, que representa a los sobrecargos mexicanos que prestan sus servicios profesionales en aerolíneas.

Mexicana de Aviación la cual dejó de volar el 28 de agosto de 2010 y fue declarada en quiebra el 4 de abril de 2014.

A.7 Preguntas

Estamos concientes que aún hay muchas preguntas por responder, pero creemos que son tema de futuras investigaciones. A continuación formulamos algunas preguntas pendientes

¿Existen estudios en relación a sobrecargos y pilotos de aviación jubilados en otros países?

¿Cuáles son las características de las sobrecargos jubiladas norteamericanas, japonesas, francesas, cubanas, argentinas, uruguayas, chinas, rusas, etcétera?

¿Cuáles son las características de los pilotos de aviación jubilados ingleses, coreanos, italianos, brasileños, bolivianos, alemanes, canadienses, vietnamitas, etcétera?

ANEXO 2
GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:
1) Nombre:
2) Edad:
3) Escolaridad:
4) Estado civil:
5) Número de hijas/os:
6) Edades de las/os hijas/os:
7) Delegación de residencia:
8) Municipio o colonia de residencia:

TRAYECTORIA LABORAL EXTERNA
9) ¿Cuál fue su primer empleo?
10) ¿Cómo consiguió su primer empleo?
11) ¿A qué edad ingreso a su primer empleo?
12) ¿Cuánto tiempo duro en su primer empleo?
13) ¿Por qué deajo su primer empleo?
14) ¿Qué otros trabajos desempeño?
15) ¿Cuánto tiempo duró en dichos empleos?

TRAYECTORIA LABORAL INTERNA
16) ¿A qué edad entro a trabajar como sobrecargo o piloto de aviación?
17) ¿Cómo consiguió dicho empleo?
18) ¿Qué requisitos tuvo que cubrir para poder ingresar como sobrecargo o piloto de aviación?

19) ¿Recibió cursos de capacitación?
20) ¿Qué tareas realizaba en dicho empleo?
21) ¿Tuvo ascensos?
22) ¿A qué problemas se enfrentó en dicho empleo?
23) ¿Qué enfermedades sufrían como sobrecargos o pilotos de aviación?
24) ¿Cuánto tiempo duro en dicho empleo?

JUBILACIÓN
25) ¿Cómo se sentía antes de su jubilación?
26) ¿Cómo vivió su jubilación?
27) ¿Trabajo en otra cosa después de su jubilación?
28) ¿Actualmente trabaja?

TRAYECTORIA EDUCATIVA
29) ¿Qué estudios realizó?
30) ¿Dónde estudio para sobrecargo o piloto de aviación?

TRAYECTORIA REPRODUCTIVA
31) ¿A qué edad se caso?
32) ¿A qué edad tuvo a sus hijos?
33) ¿Quién le cuidaba a sus hijos cuándo usted trabajaba?

FAMILIA
34) ¿Cuál era la ocupación de sus padres?
35) ¿Cuántos hermanos tuvo?

36) ¿A qué se dedicaban sus hermanos?
37) ¿A qué se dedican sus hijos?
38) ¿A qué se dedicaba su esposa/o?

USOS DEL TIEMPO Y GUSTOS
1) Descríbame un día entre semana actualmente
2) Descríbame un sábado actualmente
3) Descríbame un domingo actualmente
4) ¿Cuál es el lugar de su casa que más le gusta y por qué?
5) ¿Cuáles son sus pasatiempos?

FUTURO
6) ¿Actualmente cuáles son sus planes futuros?
7) ¿Actualmente cuáles son sus planes futuros a corto, mediano y largo plazo?
8) ¿Actualmente cuáles son sus planes futuros a nivel personal, de pareja, familiar, bienes materiales?