



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

**Las condiciones laborales de los adultos mayores: un estudio de caso de los
trabajadores de limpieza del Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC
Metro) de la Ciudad de México.**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
**LICENCIADA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (OP. CIENCIAS
POLÍTICAS)**

PRESENTA:
ANA XIMENA NIETO TAFOYA

DIRIGE:
MARÍA XELHUANTZI LÓPEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Índice

Agradecimientos	3
Capítulo I Enfoque metodológico y bases teóricas	7
I.I Presentación.....	7
I.II Aproximaciones teórico-metodológicas	7
I.III Abordaje conceptual	17
Capítulo II Contexto del sistema laboral mexicano.....	26
II.I Consideraciones introductorias al sistema laboral mexicano.....	26
II.II Leyes y regulaciones de trabajo en México	29
II.III Impacto de la política sobre el segmento de empresas terciarizadoras.....	35
Capítulo III Participación laboral de las personas mayores de 60 años en el mercado de trabajo en México.....	45
III.I Factores que influyen en la participación laboral de las personas adultas mayores en México.....	46
III.II Seguridad social: las personas adultas mayores frente al sistema de pensiones.....	54
Capítulo IV Subcontratación, precariedad y feminización del trabajo.....	67
IV.I La importancia de los servicios en la reconversión productiva.....	68
IV.II La participación de mujeres en el sector terciario de la economía en el área urbana.....	72
IV.III La subcontratación como manifestación de la precariedad laboral.....	81
Capítulo V Las y los trabajadores de limpieza en el Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México.....	90
V. I Aproximaciones al estudio de caso.....	90
V.II Los empleadores de limpieza	94
V.III Estudio de caso: condiciones y medio ambiente de trabajo	101
Conclusiones	120
Referencias bibliográficas y bibliografía.....	127

Agradecimientos

A mis padres, César y Adriana por criarme siempre en libertad y respeto.

Por no hacer de mí una individuo indiferente, sino preocupada y consciente. Que con mucho esfuerzo me han dado todo, y que desinteresadamente me regalan lo mejor de sí.

A mi papá por enseñarme a conducirme ante los demás con nobleza, sencillez, y empatía; por recordarme día a día las grandes lecciones del mundo. A fijarme en ambos lados antes de salir de casa y por mantener la vela de mi vida encendida con su amor incondicional.

A mi mamá por enseñarme a cuestionarme todo, a preguntar, a levantar la voz, a ser fuerte, valiente; a afrontar la vida con la cara en alto y a disfrutar cada momento con alegre rebeldía. Por ser el ángel (y a veces el diablo) que se levanta sobre mis hombros, aquel que me habla y me guía por dónde ir.

Gracias a los dos por hacer de mi niñez y adolescencia la base de lo que soy hoy: una mujer íntegra que pelea por sus ideales y lucha por su esencia.

A mi hermano Adrián, mi compañero pequeño y confidente para toda la vida. Por ser en mi día a día la tranquilidad, el equilibrio y la madurez que me hace falta. Quiero que no te avergüences al nombrarme y ser para ti el apoyo que con brazos abiertos puedes siempre encontrar.

A mis abuelos;

Papito Gabriel, mi mayor ejemplo a seguir por todo lo que representa: lucha, dignidad, perseverancia, dedicación y trabajo duro. Al que le debo, entre mil cosas más, mi interés por la política, mi carrera y mis principios de izquierda.

Mami Jose, por cobijarme con su cariño, paciencia y dulzura. Por siempre estar ahí y alegrar la casa con su canto e historias de vida.

Rosa Pink, por enseñarme que hay vida después de una gran pérdida. Que las mujeres podemos ser felices y autosuficientes solas.

A mis primas, que no solo son parte esencial de mi historia, sino que son casi mis hermanas;

Edmy, Norma y Yeye por enseñarme el significado de la resiliencia, por cuidarme, consentirme y procurarme. Por estar, a pesar de todo, siempre para mí.

Jenny, por iluminar mi vida con la alegría, sencillez y brillo que la caracteriza.

Gaby, por reafirmar que hay otras formas de amar y de demostrarlo. Que las cosas se pueden hacer distintas: que hay salida y que sí se puede.

A mis tíos y tías;

Xomos, el ejemplo más fuerte de no sucumbir ante las adversidades, por ser parte de mi vida y de mi corazón. Mina, por ser médula en mi niñez, por sus infinitas muestras de cariño, interés y ternura. Noemí, por enseñarme a ver siempre hacia delante y no rendirse. Yola por su dignidad.

A Héctor, Vicente y Gabriel.

A mis amigas y amigos;

Ricardo, más que un simple compañero de clases y de ideales. Gracias, camarada, por los mil y un secretos compartidos, por el apoyo, las risas y el acompañamiento.

Julio, Dan, Yare, por acompañarme a lo largo de estos años y entre tantas aventuras juntos, vernos crecer. Gracias por su valiosa amistad.

Ari y Bren, dos grandes mujeres fuertes con las que he caminado codo a codo y me han demostrado siempre su cariño y amistad incondicional.

A Nat, Lucy, Casper, Zeppo, Jarillo, por ser parte de mi feliz juventud.

A mis profesores y profesoras;

Leticia, por su dedicación y entrega a la docencia.

Xelhuantzi, a quien admiro y respeto. Por regalarme a mi y a mis compañeros todos sus conocimientos, anécdotas, tiempo y empeño; tanto en clases como en la realización de esta tesis. Deja una huella imborrable no solo en mi trayectoria académica, sino en mi vida. Gracias infinitas.

A todos los revolucionarios que conocí a través de la historia y me han marcado.

A las y los trabajadores de la limpieza. No solo a quienes entrevisté y accedieron a brindarme información para ser posible esta tesis, sino a todas y todos los que se levantan día a día a realizar su valioso trabajo.

¡GRACIAS!

ACTA

**“En nombre de quienes lavan ropa ajena
(y expulsan de la blancura la mugre ajena).
En nombre de quienes cuidan hijos ajenos
(y venden su fuerza de trabajo
en forma de amor maternal y humillaciones).
En nombre de quienes habitan en vivienda ajena
(que ya no es vientre amable sino una tumba o cárcel).
En nombre de quienes comen mendrugos ajenos
(y aún los mastican con sentimiento de ladrón).
En nombre de quienes viven en un país ajeno
(las casas y las fábricas y los comercios
y las calles y las ciudades y los pueblos
y los ríos y los lagos y los volcanes y los montes
son siempre de otros
y por eso está allí la policía y la guardia
cuidándolos contra nosotros).
En nombre de quienes lo único que tienen
es hambre, explotación, enfermedades,
sed de justicia y de agua,
persecuciones, condenas,
soledad, abandono, opresión, muerte.
Yo acuso a la propiedad privada
de privarnos de todo”**

-Roque Dalton.

Capítulo I Enfoque metodológico y bases teóricas.

I.I Presentación.

Con la presente investigación se busca contribuir con un análisis empírico a los estudios sobre el factor “trabajo” en sus dimensiones política y social, principalmente. Ello, a través de un estudio de caso que permite problematizar las características y consecuencias de la división del trabajo por género, así como las condiciones laborales, los riesgos, las presiones y las circunstancias que rodean a las personas trabajadoras de edad avanzada que se encuentran empleadas mediante subcontratación por empresas de limpieza en el Metro de la Ciudad de México.

Este estudio parte de asumir que el subsistema de relaciones laborales en México es un componente del sistema político mexicano, el cual a través de insumos y productos genera sus propias normas y relaciones laborales. Sin embargo, se sostiene también que las desigualdades y contradicciones que se generan en el mundo del trabajo son tanto producto del modo de producción capitalista, como de la política nacional.

En ese tenor, en el primer capítulo se presenta la introducción a las herramientas teóricas y metodológicas que se emplean a lo largo de la investigación. Así mismo, se desarrollan los conceptos, categorías, perspectivas teóricas y políticas que serán utilizados en este estudio.

I.II Aproximaciones teórico-metodológicas

Uno de los objetivos iniciales de este trabajo de investigación es aportar conocimiento e información novedosa a los estudios sobre las relaciones laborales ya existentes en materia de tercerización, subcontratación u *outsourcing*, tal como el que llevó a cabo el Grupo de Trabajo de Actores Laborales en Clacso en

Colombia¹. Se pretende describir las características de las prácticas laborales de la subcontratación y mostrar cómo es que éstas reflejan un enorme desbalance de poder entre el capital y el trabajo, y que por lo mismo, a pesar de que la tercerización es un problema del trabajo generalizado en todo el mundo, sus formas e intensidad dependen de los sistemas políticos y de los sistemas laborales en cada país.

Se partirá de las categorías para el análisis sistémico de la vida política de David Easton, las cuales permiten vislumbrar al sistema político como un conjunto de “interacciones que asignan autoritativamente valores en una sociedad”², aunque, sin dejar de lado elementos marxistas, los cuales son clave para el entendimiento del trabajo. Existen tres nociones vitales para el estudio del sistema laboral y su comprensión subjetiva con bases científicas y politológicas:

- 1) En primer lugar, que dichas interacciones políticas en la sociedad constituyen sistemas de conducta.
- 2) En segundo, que la vida política tiene que estudiarse como un sistema dentro de un ambiente, el cual comprende interacciones físicas, biológicas, sociales y psicológicas, es por ello que logra persistir o sobrevivir en un entorno de equilibrio o transformación.
- 3) Tercero, que la vida política forma un sistema abierto, pues acepta insumos o influencias (intercambios o transacciones entre sistemas), y a la vez genera capacidad para responder y adaptarse a las circunstancias del ambiente (productos). Y desde esta perspectiva, el cuarto elemento corresponde al ámbito subjetivo del contexto en el que se desarrollan los actores, los cuales siempre se encuentran condicionados por circunstancias históricas, políticas y culturales.

Bajo estas premisas, se entiende que en el ambiente se encuentran distintos sistemas sociales que coexisten entre sí. Talcott Parsons explica que los sistemas

¹ Juan Carlos C. Ospina coord., “La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales, Colombia”, Escuela Nacional Sindical, CLACSO, 2012.

² David Easton, “Categorías para el análisis sistémico de la política”, en *Enfoques sobre teoría política*, Buenos Aires, Amorrortu editores, 1969, p. 221

complejos no solo se relacionan gracias a los subsistemas, sino que además se constituyen a partir de éstos por ser estructuras institucionalizadas con pautas normativas que permiten la organización y participación de los actores³.

Teniendo en cuenta lo anterior, para fines de esta investigación no se pensará que los actores que participan en las RRLL (relaciones laborales) son individuos que actúan simplemente a través de normas previamente establecidas por algún ente abstracto, sino que precisamente -tal como se mencionó con anterioridad-, ese ambiente en el que se desenvuelven los implicados está influenciado por otros factores culturales, sociales y económicos. Desde la visión neomarxista, se contempla entonces que dichas estructuras institucionalizadas están directamente condicionadas por la dinámica de acumulación capitalista.

Dado que la Ciencia Política que se ocupa de las “relaciones de poder dentro del sistema institucional”⁴, y el tema de investigación se enfoca en materia laboral, es necesario contemplar que las relaciones y los conflictos del trabajo forman un subsistema que es parte del sistema político y económico. Por esta razón, aunque el subsistema laboral merece ser estudiado con un núcleo teórico especializado, se deben tener en cuenta también los aspectos estructurales y económicos en el contexto del modo de producción capitalista actual que determina las actividades laborales y las relaciones entre actores (individuales y colectivos), ya que este análisis genera hipótesis sobre el resto del sistema social.

Es por ello que, aquellas interacciones que asignan autoritativamente valores en una sociedad, para el subsistema laboral se presentan como aquellas relaciones, vínculos o interdependencias activas que atribuyen-distribuyen (a partir del procesamiento de insumo-producto) demandas-soluciones en las relaciones de mando-obediencia y que, a través de la coerción-consenso, dotan de legitimidad y legalidad a ciertas prácticas para su institucionalización. De esta forma, los valores se traducen en bienes materiales como el ingreso, el salario o bienes y servicios,

³ Talcott Parsons, *El Sistema Social*, Editorial Alianza, Madrid, 1988, pp 47-57

⁴ *Ibid.*, Talcott Parsons, p. 51

por ejemplo: educación, salud, vivienda, etc., (escuelas, hospitales, créditos de ahorro, fondos); y bienes inmateriales, como el respeto, la dignidad, la seguridad y la cultura política y laboral como parte de la riqueza y de los valores sociales.⁵ Así pues, los insumos se presentan como todo aquello que implica una acción o activación de la política. Después, una vez en interacciones, se muestran las demandas del subsistema laboral como componentes de los sistemas político y económico. Al final, el producto puede ser positivo (justicia, igualdad, equilibrio), neutral o negativo (represión, violencia, injusticia).

Para John R. Dunlop, así como para otros autores en los estudios del trabajo como Roger Commons, la negociación colectiva constituye el eje primordial para comprender las dinámicas entre los distintos actores y el funcionamiento del sistema. Para estos autores la negociación colectiva es el instrumento más importante para equilibrar las asimetrías de poder y recursos entre empresarios y trabajadores, al establecer primordialmente una estructura salarial a partir de la formación de contornos y enclaves salariales.

Además de que la negociación colectiva está precedida de la organización de los trabajadores, su agenda abarcaría cada aspecto de la vida laboral: el establecimiento y administración del contrato, determinación de los salarios, reglamento interno de trabajo (jornada laboral, turnos, asenso), funciones, derechos y responsabilidades del trabajador, operaciones de empresa, permisos con o sin goce de salario, y prestaciones.⁶

Ante estos supuestos se debe tener en cuenta que, si no hay organización de los trabajadores para la negociación colectiva, como ocurre en el caso de la subcontratación en la situación particular del problema que nos ocupa, entonces el desbalance de poder es inconmensurable para las y los trabajadores. Aquí se debe reconocer entonces, que dicha incapacidad del sistema para establecer

⁵ María Xelhuanzi López, "Sistema Político". Apuntes de clase, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Ciudad de México, 13 agosto 2019

⁶ María Xelhuanzi López, *101 años de control sindical en México (1918, 2019) el porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, Ciudad de México, Editorial Cisnegro, 2019, pp. 17, 18

mecanismos de igualdad entre el capital-trabajo, no se debe solo a debilidades institucionales, sino que directamente responde a intereses de clase para sacar ventaja de la fuerza de trabajo ajena.⁷

Richard Hyman⁸ fue uno de los principales autores en abordar estos aspectos desde el neomarxismo, el cual es útil para entender los conflictos desde relaciones de trabajo institucionalizadas y no institucionalizadas, pues en el caso que aquí se presenta, las y los adultos mayores que realizan la limpieza del metro de la Ciudad de México no se encuentran afiliados a algún sindicato que pugne por su identidad, organización y negociación y ni siquiera tienen un empleador definido, contrato individual de trabajo y mucho menos colectivo.

Son pocos los diagnósticos que se han realizado en México sobre la negociación colectiva, pues las distintas “reformas laborales” a lo largo del tiempo, nunca se han orientado a la definición de derechos universales, pisos salariales o reglas comunes, lo que solo es posible, en conjunto, a través de la negociación colectiva:

“en ausencia de negociación colectiva o situaciones simuladas o falsas de negociación colectiva como comenzó a suceder (...) de manera creciente desde los años ochenta del siglo XX, lo que existe es unilateralidad en las relaciones laborales, la ausencia total de cualquier tipo de acuerdo y por lo mismo, esquemas y prácticas laborales profundamente autoritarios.”⁹

Antes del año 2017 con las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, el Derecho del Trabajo en México apenas consideraba el *outsourcing* y sus regulaciones eran escasas, lo que impedía la implementación de normas en la materia. Por esta razón se debe tomar en cuenta que no solo el contexto, la tecnología y las normas son elementos para el estudio de las relaciones laborales. Si bien es cierto, se partirá del entendido que "la negociación colectiva convierte en

⁷ David Álvarez Saldaña, *Crítica de la teoría económica y política en México*, 2da ed, Ediciones El Caballito, México, 2001, pp.139-141

⁸ Richard Hyman, “¿Qué son las relaciones industriales? y Conflicto y pacto: la dialéctica de las relaciones industriales”, en *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*, H. Blume Ediciones, Madrid, 1981, pp. 19-42 y 205-223

⁹ Op., Cit., María Xelhuantzi López, *101 años de control sindical en México (1918, 2019) el porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p. 22.

iguales a dos desiguales por naturaleza, el capital y el trabajo"¹⁰; pero para llegar a ello, es primordial explicar cómo se abordarán las condiciones de trabajo, la precariedad y subcontratación, que son precisamente las dinámicas que resultan de un sistema laboral voraz que dificulta la organización de los trabajadores en busca de sus derechos laborales y que además, constituyen los temas principales en este estudio.

El enfoque sistémico permite, por una parte, entender el sistema político mexicano en el que se fueron desarrollando las reglas y relaciones laborales que facilitan y legitiman las ventajas de quienes detonan el poder político-económico frente a la clase trabajadora dentro el subsistema laboral. Por otro lado, el enfoque neomarxista brinda los conceptos clave desde el análisis del conflicto laboral, desde el sistema de propiedad privada de los medios de producción y la lógica del plustrabajo-valor. Así pues, se utilizarán ambas herramientas metodológicas pues éstas se complementan y permiten tener una visión ampliada del conflicto.

En principio, la precariedad laboral se abordará como un fenómeno íntimamente vinculado a la construcción misma del sistema político mexicano, la cual se afianza una vez que la flexibilidad no pactada se vuelve característica del mercado de trabajo.

Los estudios en torno a la precariedad ayudan a comprender que es precisamente la flexibilidad en el mercado la que da paso a la instauración de herramientas empresariales como el outsourcing o subcontratación para potencializar sus ganancias, ya que esta permite, entre otras cosas, "operacionalizar las dimensiones que subyacen en el deterioro de las condiciones laborales"¹¹.

La precariedad laboral se manifiesta a través de condiciones de permanencia y duración del empleo, la protección social del trabajador, el nivel de ingresos y la organización del trabajo. Para su estudio, Rocío Guadarrama Olivera; Alfredo

¹⁰ Ibid., p. 13

¹¹ Crisna Cuchcatla, La precariedad del empleo en México: Un análisis comparativo entre Baja California y Oaxaca", 2016, Tijuana B.B., México, p. 11

Hualde Alfaro y Silvia López Estrada proponen tres ejes fundamentales para el análisis: “1) la heterogeneidad que considera las diferencias de la precariedad laboral por ocupación, región y género; 2) el carácter histórico-biográfico de este fenómeno, y 3) la subjetividad, la cual hace énfasis en “las ambigüedades y contradicciones de la precariedad desde el punto de vista del sujeto”.¹² Estas categorías y consideraciones se desarrollan a profundidad en el apartado conceptual y se utilizan a lo largo de la investigación, ya que permitirán identificar y analizar la situación en la que se encuentra trabajando el personal de limpieza.

A partir de ello, se recuperará la noción de las “CyMAT” (condiciones y medio ambiente de trabajo) de Julio César Neffa¹³, pues esta visión alternativa a la concepción tradicional de “condiciones laborales”, toma como punto de partida las consecuencias empíricas de los conflictos de trabajo y las deficiencias en el ambiente laboral, las cuales además de impactar en la propia vida de las y los trabajadores, tienen efectos en la productividad, eficiencia y rendimiento de las empresas.¹⁴ Además, esta visión considera y reconoce a las y los trabajadores como personas “relacionales, afectivas y cognitivas”¹⁵, sin reducirlos meramente a unidades de fuerza física de trabajo, reivindicando así la valorización de la salud y la vida de las y los trabajadores.

Para lograr una investigación más amplia que nutra el análisis de la precariedad laboral y las CyMAT, así como también permita entender las subjetividades de los agentes sociales implicados en el estudio particular de las y los trabajadores de limpieza, aquí se retomarán los análisis del feminismo marxista de corte

¹² Rocío Guadarrama Olivera; Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada, *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica*, en Revista Mexicana de Sociología, vol. 74, núm. 2, abril-junio, 2012, pp. 213-243 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México, p. 13

¹³ Julio César Neffa, *Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*, Programa de Investigaciones Económicas sobre tecnología, trabajo y Empleo, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, agosto 1995. Consultado en línea 05-08-2020 URL: <http://www.relats.org/documentos/SST.General.Neffa.CYMAT1995.pdf>

¹⁴ Óp., Cit., Julio César Neffa, “Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)”, en *Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa* pp., 1-9

¹⁵ Ibidem, Julio César Neffa, “Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)”, p. 10

interseccional, especialmente aquellos propuestos por Silvia Federici, quien es crítica a sus mismas bases teóricas, lo que permite romper los dogmas tradicionales del estudio del trabajo:

“Contra la ortodoxia marxista, que explicaba la «opresión» y la subordinación a los hombres como un residuo de las relaciones feudales (...) la explotación de las mujeres había tenido una función central en el proceso de acumulación capitalista, en la medida en que las mujeres han sido las productoras y reproductoras de la mercancía capitalista más esencial: la fuerza de trabajo.”¹⁶

El feminismo marxista de Silvia Federici, es la rama que estudia las desigualdades generadas por el modelo económico, que deviene en la construcción social de las feminidades y masculinidades a través de factores como la etnia, raza y la clase social principalmente, pues no es lo mismo analizar la situación laboral de una mujer joven europea, soltera, sin hijos, con carrera profesional, que la de una mujer adulta mayor de la periferia de Ciudad de México, sin estudios y cumpliendo el rol de jefa de familia.¹⁷

Sin embargo, con base en los postulados teóricos de Federici se sostiene que, en ambos casos se debe considerar como punto de partida que la asimetría de poder entre mujeres y varones en la sociedad capitalista no es más que “el efecto de un sistema social de producción que no reconoce la producción y reproducción del trabajo como una actividad socio-económica y como una fuente de acumulación del capital.”¹⁸

Desde el feminismo marxista, se señala al patriarcado como sistema que permite y perpetúa la dominación económica:

“El patriarcado es una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas. Se caracteriza por la autoridad, impuesta desde las instituciones, de los hombres sobre las mujeres y sus hijos en la unidad

¹⁶ Silvia Federici, *El Calibán y la Bruja, Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, editorial Traficantes de sueños, traducción: Verónica Hendel y Leopoldo Sebastián Touza p. 14

¹⁷ Areli Veloz Contreras y Carlos León Salazar, Hernán Palermo, María Lorena (Dir.), *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*, 1a ed, Buenos Aires, CLACSO; CEIL; CONICET, 2020, p. 16 y 1021.

¹⁸ Óp. Cit., Silvia Federici, , *El Calibán y la Bruja, Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, p. 16.

familiar. Para que se ejerza esa autoridad, el patriarcado debe dominar toda la organización de la sociedad, de la producción y el consumo a la política, el derecho y la cultura. Las relaciones interpersonales y, por tanto, la personalidad, están también marcadas por la dominación y la violencia que se originan en la cultura y las instituciones del patriarcado.”¹⁹

La perspectiva de género con enfoque interseccional, servirá en la presente investigación para ampliar el panorama, reflexionar y explicar las desigualdades del trabajo, así como comprenderlas y repensarlas epistemológicamente desde una posición política y crítica.

En ese sentido, la relación entre las posturas teóricas ampliadas sobre el feminismo y el trabajo rebasan las discusiones clásicas en torno al capitalismo y el modo de producción, resaltando la importancia de la participación de las mujeres en las sociedades modernas, lo cual brinda elementos teóricos y metodológicos adecuados para comprender el problema aquí planteado.

Así como Federici cuestiona y reivindica sus bases teóricas marxistas para presentar una reflexión distinta de los procesos históricos, lo mismo se pretende realizar en esta investigación. Siguiendo esta línea, el concepto articulador para dar cuenta de fenómenos como la segregación ocupacional, brecha salarial, discriminación laboral, entre otros, será el de “división del trabajo por género”, en contraposición de los estudios de Federici que retomaban “la división sexual del trabajo”. Los cuestionamientos hacia la división sexual del trabajo -y por ende, la negativa de usarlo en este texto- parten de las bases epistemológicas y metodológicas de la crítica de Giovanni Sartori que desarrolla en su obra *La política, lógica y método en las ciencias sociales*²⁰, en donde hace énfasis en replantear el aparato conceptual del análisis político.

Si bien, la finalidad de esta investigación no es entrar en una discusión profunda sobre de la denotación y la connotación de la “división sexual del trabajo”, es

¹⁹ Carmuca Gómez, *Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis*, Universidad de Granada, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Granada, 2001, p. 125 citando a Manuel Castells.

²⁰ Giovanni Sartori, "El método de la comparación y la política comparada" en, *La política, lógica y método en las ciencias sociales*, 3ra edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2002.

menester hacer una revisión al aparato conceptual, pero no solo limitarse a examinarlo y criticarlo sino de reinventar las categorías cuando esto resulte indispensable. Esto, con el propósito de defender el posicionamiento epistemológico que pugna por utilizar en la Ciencia Política instrumentos de investigación que, por una parte, recolecten datos precisos y por otra, evitar "estiramientos del concepto" y "generalizaciones sin control" que reducen las propiedades del mismo concepto.

Por esta razón, la "división del trabajo por género" será la concepción aquí utilizada. Más adelante (en el abordaje conceptual) se desplegarán los planteamientos que hacen necesario este cambio y, en todo caso, sentar las bases para futuras investigaciones.

Con base en lo anterior, los instrumentos metodológicos de los enfoques aquí planteados, permiten estudiar la situación laboral en las que se encuentran cientos de personas adultas mayores debido a la existencia del *outsourcing* y cómo estas circunstancias afectan la posibilidad de la existencia de la negociación colectiva y a su vez, repercuten individual, social y económicamente en la vida de las y los trabajadores²¹, especialmente en el caso que se presenta.

El presente trabajo es un estudio cualitativo con perspectiva de género en el que se analizarán las condiciones y medio ambiente de trabajo de personas que realizan la limpieza a través de un estudio de caso, cuyo sujeto de estudio son las personas adultas mayores que se encuentran empleadas bajo el régimen del *outsourcing* en el Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México.

La razón por la que se decidió optar por analizar el fenómeno de manera directa a través de un estudio de caso es por dos cuestiones principales: la primera de observar un fenómeno que se presenta en el contexto actual y la segunda, profundizar en variables ampliadas y subjetividades que difícilmente resultan de los datos estadísticos. Además, permite la contrastación de proposiciones teóricas previamente estudiadas para su reforzamiento y contribución a través de fuentes

²¹ Op., Cit., María Xelhuantzi López, *101 años de control sindical en México (1918, 2019) el porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p. 22.

primarias y evidencia directa.

Las técnicas de los estudios cualitativos permiten también conocer las limitaciones y sesgos de los enfoques teóricos elegidos. En este caso, la observación participante, conversaciones y las entrevistas etnográficas son las técnicas principales de recolección de datos.

Para ello, se escribieron preguntas guía sobre el trabajo que ejercen las y los trabajadores de limpieza, así como otros aspectos relacionados con la salud y condiciones de vida. Se aplicaron las entrevistas a cinco personas mayores que laboran en distintas estaciones del Metro de la Ciudad de México; dos mujeres y tres hombres. Con la autorización de tres de las y los entrevistados, se realizó una grabación de voz para disponer de un registro del diálogo, con el fin transcribirlo de manera textual y completa. En el caso de la y el trabajador que prefirieron que su voz no fuera grabada, se escribió la conversación lo más completo posible. Al mismo tiempo, se tomaron notas de campo y las interacciones que se gestaron a lo largo del proceso.

Posteriormente, se preparó y organizó la información a través de la segmentación de ejes temáticos y con base en las categorías y conceptos aquí presentados para lograr un análisis lo más exhaustivamente posible; el cual, se presenta en el último capítulo de esta tesis.

Se busca a través de la evidencia empírica controlar la hipótesis: “las condiciones laborales de las y los adultos mayores subcontractados que trabajan en la limpieza del metro, son precarias”; reforzar la teoría previamente descrita y responder la pregunta de investigación.

I.III Abordaje conceptual

En México durante el siglo pasado, elementos como el corporativismo, que caracterizaron al sistema político y el laboral, fueron debilitando de manera general, a lo largo de los años, las instituciones reguladoras de la desigualdad social. A pesar

de que esto ya sucedía previo a la implementación de políticas económicas de corte neoliberal, a partir de la adopción de este nuevo modelo, se favoreció a las empresas nacionales y extranjeras para la implementación de otras prácticas, como el outsourcing, que permitieron que la base de trabajadores no se afiliaran a sindicatos reales²², entendidos como aquellos que cumplen con las dos principales funciones: la negociación colectiva y la organización de las y los trabajadores, las cuales sirven para luchar por condiciones dignas de trabajo, así como establecer salarios justos y equidad en la distribución del ingreso.

Las bases de dicho sistema influyen en la actualidad, ya que no toda la población económicamente activa cuenta con los derechos de un contrato colectivo. Se trata pues, hasta la fecha, de un fenómeno que no responde precisamente a las principales líneas teóricas que evidencian la evolución del trabajo "clásico" (industrial, fordista, estable y regulado) en otros países del mundo y que, por ende, no se puede estudiar con las mismas categorías ni observarse con la misma mirada.

Por ello, se retoma el concepto de precariedad propuesto por Rocío Guadarrama; Alfredo Hualde y Silvia López, el cual surge, precisamente, de la necesidad de analizar los tipos de empleo predominantes que se han gestado en países como México. A través del proyecto de investigación "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y desigualdades de género en México", se establecen las herramientas metodológicas que permiten estudiar este fenómeno desde el análisis de las objetividades y subjetividades de una actividad productiva.

En dicho documento, se define al trabajo precario como aquellos empleos que carecen de prestaciones que establece la ley; los que se rigen únicamente por un contrato verbal; aquéllos cuya jornada laboral rebasa los horarios máximos establecidos por la legislación correspondiente; no perciben remuneración alguna, o ésta es inferior al monto equivalente de dos salarios mínimos vigentes en la zona

²² María Xelhuantzi en su libro publicado en 2019, "101 años de control sindical", explica los elementos de un sindicato real, además, a lo largo de su extensa obra propone otros conceptos para explicar el fenómeno del sindicalismo mexicano que no es el óptimo para los derechos del trabajador; por ejemplo, el sindicalismo charro, el corporativo, blanco, de protección, delincuencia.

y fecha en que se levante la encuesta respectiva.²³ Pero también, el tipo de empleo que no está subordinado a un solo patrón o integrado una sola empresa; aquel que no solo no tiene un contrato por tiempo indeterminado, sino que puede no tenerlo; el trabajo desprotegido, riesgoso, incierto, inseguro, intermitente, con amenazas de despido, con pocas o nulas capacidades de ascenso, entre otros:

“A estas nuevas formas de experimentar el trabajo las llamamos precarias, e incluyen a los viejos y a los nuevos trabajos; los formales y los informales, los manuales y los no-manuales, los no calificados y los muy especializados”²⁴

Estos autores retoman también otros estudios sobre la precariedad como el de Rodgers y Rodgers y Barbier, así como elementos cualitativos y cuantitativos del informe europeo de investigación ESOPE 2005, en donde se presentan aproximaciones teóricas y metodológicas de la precarización, lo cual contribuye a que el concepto tenga una perspectiva heterogénea.

Se entiende a la precariedad laboral como un fenómeno heterogéneo, ambiguo, multidimensional, mutante y gradual que se expresa de manera distinta y particular según el mercado de trabajo. Dichas particularidades dependen de factores económicos, políticas públicas, marcos regulatorios, así como la acción de agentes sociales y las interacciones entre sí.

Desde este enfoque, la concepción de la precariedad laboral no se establece bajo categorías cerradas, sino que se refiere al proceso y fenómeno cambiante en el que hay una erosión de los derechos laborales antes garantizados por el Estado de Bienestar y se comienzan a generalizar las formas de empleo “establecidos por debajo de los niveles normativos aceptados”²⁵. Las y los autores, brindan cuatro categorías a considerar en el estudio de la precariedad laboral, las cuales se

²³ s/a Glosario de Términos Laborales, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Consultado en línea 21/05/2020 <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#p>

²⁴ Rocío Guadarrama Olivera; Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica, en Revista Mexicana de Sociología, vol. 74, núm. 2, abril-junio, 2012, pp. 213-243 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México, p. 7.

²⁵ Rocío Guadarrama, et.al. (Coords), Dimensiones, dinámicas y significados, La precariedad laboral en México, México: El Colegio de la Frontera Norte/ UAM-Cuajimalpa, p. 8

utilizarán para estudiar el caso de las y los trabajadores del metro de la Ciudad de México:

- 1) Temporalidad: Empleos de corto horizonte temporal, incertidumbre en el plazo del contrato o en los que existe alto riesgo de perder empleo.
- 2) Organizacional: Empleos en los que hay menos control por parte del trabajador individual hacia su representación colectiva, condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo, pues éste será más inseguro.
- 3) Social: Nulo o poco acceso a los beneficios de seguridad social (los cuales cubren accidentes, pensiones, desempleo y seguros), como la protección contra la discriminación y el despido injusto (unfair), contemplado en las leyes, por las organizaciones colectivas y las prácticas consuetudinarias.
- 4) Económico: Los empleos de bajo ingreso pueden ser vistos como precarios si están asociados con pobreza e inserción social insegura.²⁶

Además, desde este enfoque se toman en cuenta aspectos subjetivos como la vulnerabilidad, exclusión, informalidad y pobreza como expresiones que corresponden propiamente a una situación social, la cual se manifiesta sobre todo en población vulnerable, por raza, sexo, estatus migratorio, etnia y edad, por lo que para su análisis es imprescindible considerar factores laborales, de género, territoriales y familiares:

“El carácter permanente o estable del puesto de trabajo o por el contrario su naturaleza temporaria, precaria, inestable, insegura o estacional, forma parte de las condiciones de trabajo y tiene repercusiones directas o indirectas no sólo sobre los demás factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo y en las condiciones de trabajo, sino también sobre las condiciones generales de vida.”²⁷

En este sentido, se explica a la precariedad como proceso que se transforma histórica y biográficamente y que se expresa a través de las múltiples experiencias individuales. Por esta razón, es importante contemplar los elementos que atraviesan

²⁶ Ibidem, p. 8

²⁷ Óp., Cit., Julio César Neffa, p. 59

la vida y experiencias de las y los trabajadores, así como los que constituyen su identidad y desarrollo de vida. La perspectiva feminista marxista resalta la importancia de la interseccionalidad y retoma factores como la raza, cultura, etc., como condicionantes de la clase social.

Los estudios feministas materialistas sobre el trabajo doméstico en las sociedades capitalistas, permite ver las RRLL más allá del papel de las y los trabajadores en su puesto, pues contempla como factores relevantes su condición de género, contexto y forma de vida.

El texto *Calibán y la Bruja* de Silvia Federici en donde se estudia el trabajo desde la perspectiva de género, retoma la concepción de “división sexual del trabajo” para explicar el fenómeno mediante el cual se asignan roles y funciones en condiciones de desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.²⁸ En dicho texto se sostiene que la división sexual del trabajo se originó por diferencias biológicas/reproductivas y por tanto, se han atribuido actividades “naturales” y “propias” de hembras o machos. A lo largo de este análisis se demuestra que dicha asignación de roles es realmente producto histórico, cultural y político de la dominación masculina y subordinación femenina que perpetúa el patriarcado, el cual se encuentra íntimamente vinculado con el capitalismo.

Partiendo de este punto, se entiende entonces que el sexo de una persona marca las diferencias biológicas, pero el género es una construcción de la sociedad y corresponde a estereotipos, roles y patrones culturales asociados e impuestos de manera diferente según el sexo. Es decir, que la distinción social expresada en evidente desigualdad es provocada por el género, no por el sexo. En ese sentido, el concepto de la “división sexual del trabajo” sirvió mucho tiempo para contribuir con estudios feministas en aspectos laborales, sin embargo, es menester reformular la concepción con vocabulario más preciso y mejor articulado: "dos o más palabras que tengan la misma denotación (que ayudan a la misma cosa), pueden no tener

²⁸ Op., Cit, Areli Veloz, Carlos León p. 1010

por ello la misma connotación.”²⁹

Se sostiene en este punto, que dichas violencias se originan desde el hogar, la familia y las formas en las que se manifiesta sustentada y legítima son distintas y transversales. Uno de los elementos que constituyen las inequidades de género son las diferencias jerárquicas entre lo masculino y lo femenino en los espacios laborales, principalmente a través de la marginalización de tareas adjudicadas comúnmente a lo que se considera femenino. De manera dialéctica se presentan otros fenómenos de exclusión por género como discriminación laboral o la segregación ocupacional; ésta última que atañe a las actividades socialmente consideradas para mujeres y que pueden ser remuneradas o no remuneradas y como consecuencia de ello, la brecha salarial.³⁰

En este entendido, al utilizar división de trabajo por género, en primer lugar, se reconocen y visibilizan las distinciones y violencias que no se reduce preponderantemente a cuestiones biológico-reproductivas. En segundo, el enfoque que no se limita a la crítica tradicional del esquema del burguesía-proletariado sino que tiene que ver con un modo de producción capitalista que perpetúa la violencia en las relaciones laborales a través del sistema patriarcal. En tercero, ayuda a retroalimentar la teoría de la “precariedad laboral”, la cual pugna, de hecho, por estudiar las particularidades de las desventajas de las y los trabajadores en un contexto social, cultural y económico determinado, lo cual implica cierta delimitación histórica y datos para la explicación de un hecho social.³¹

De hecho, el estudio feminista de carácter materialista nos será útil en el análisis de nuestro caso, debido a que se considera que el trabajo doméstico no remunerado funge como pilar para fortalecer las relaciones desiguales de poder en la organización de la producción capitalista.

Considerar estos factores es clave para la comprensión del problema aquí

²⁹ Op., cit., Giovanni Sartori, p. 273

³⁰ Op., cit., Carmuca Gómez, p. 126

³¹ Op., cit., Giovanni Sartori, p., 267

planteado, pues las transformaciones en los procesos productivos no solo influyen en los contextos tecnológicos o formas de intervención del Estado, sino en los mercados de trabajo que cada vez son más “incluyentes” y que a través de la reconfiguración de los roles y estereotipos “tradicionales”, construyen, por un lado, nuevos patrones de masculinidad modernizados y por otro, robustecen los estereotipos de las actividades “para mujeres”, reforzando así la división del trabajo por género bajo un “discurso de reconocimiento de la diferencia”³².

En ese sentido, es menester conocer y entender los elementos que implicó el cambio del paradigma de trabajo con la ola de flexibilidad que se presentó en México desde la década de los ochenta con la potencialización de la incorporación de la fuerza de trabajo femenina al mercado, es decir, la desregulación del mercado de trabajo, “los cambios en las formas de organización trabajo, la precariedad en los empleos, las reformas a los sistemas de seguridad social, de contratación colectiva, leyes laborales, e incluso la ruptura de los pactos corporativos a nivel estatal”³³ y cómo estos factores son elementos constitutivos de la subcontratación.

Así pues, se entenderá a la subcontratación, terciarización u *outsourcing* como el fenómeno que implica en sí la subcontratación de “tareas complementarias a la principal actividad de transformación de la empresa, tanto en bienes como en servicios”³⁴ y que se presenta como “la extensión de las agencias de contratación de personal que aparecen como patrones de trabajadores delegados en otras empresas las diversas formas de flexibilidad (sobre todo las relacionadas con la tercerización se han prestado a violaciones del concepto de subrogación a terceros con responsabilidad de la empresa que contrata servicios externos)”³⁵.

A partir de ello, se observarán las implicaciones emanadas del trabajo terciario,

³² Op., cit., Areli Veloz, Carlos León, p.p. 1022-1135

³³ Enrique de la Garza (coord.), *La flexibilidad del Trabajo en América Latina*, Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, México, pp., 151-152, Consultado en línea 27-05-2020 URL: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltabajo/Flexibilidaddeltrabajo.pdf>

³⁴ Enrique de la Garza, *Trabajo no clásico y flexibilidad*, Cuaderno CRH, Brasil, p. 325.

³⁵ Óp. Cit., Enrique de la Garza, *Hacia un concepto ampliado del trabajo*, p. 14

outsourcing, subcontratación o subempleo, los cuales se presentan particularmente en el caso propuesto, como son: la precarización de los empleos y la pérdida de fuerza en los sindicatos y la existencia de la negociación colectiva³⁶, lo que trae consigo la inestabilidad laboral, la inexistencia de un empleador definido, mayor riesgo en el trabajo, etc.

Para medir dichas implicaciones, se utilizará la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) que presenta el Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³⁷, y que ha sido desarrollada por otros autores en los estudios de trabajo como Julio César Neffa³⁸.

El estudio de, las condiciones y medio ambiente de trabajo corresponde a una nueva visión transversal (e igualmente ampliada). A través del análisis objetivo y subjetivo, se contempla los ámbitos sociales y los aspectos laborales en las que se desarrolla un trabajador, tales como las condiciones físicas, medio-ambientales y organizativas, así como las implicaciones en la salud y la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores que pueden ser derivados de la seguridad y el uso de la tecnología, riesgos de tipo ergonómicos y psicosociales, físicos del ambiente de trabajo y/o químicos y biológicos.

Las CyMAT se analizan desde un contexto de trabajo precarizado, en el que generalmente se deja de lado la seguridad e higiene en el lugar de trabajo o se consideran como medidas indemnizatorias de los daños. Por esta razón, en el estudio de caso se considerarán las instalaciones, maquinarias, equipos y herramientas en el trabajo para evaluar si se cumplen con medidas de prevención y mitigación de riesgos, sobre todo al tratarse de personas mayores de 60 años, quienes presentan ya problemas en la salud.

El motivo de estudiar las CyMAT en la presente investigación es porque al valorar

³⁶ Óp. Cit., Enrique de la Garza, *Trabajo no clásico y flexibilidad*, p. 325

³⁷ Mauro Posada y Marita González, *Educación obrera para el trabajo decente*, Coord. Buenos Aires, Organización Internacional del Trabajo, 2014, pp., 15-18, Consultado en línea 21-05-2020 URL: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

³⁸ Óp., Cit., Julio César Neffa, p.p. 6-13.

la vida y la salud de las y los trabajadores, se considera importante ir más allá de las clásicas reivindicaciones salariales o nivel de empleo, sino que se busca reivindicar otros factores que influyen en el proceso de trabajo. Además, se entiende que contar con aspectos como seguridad, higiene y medicina del trabajo influye en las condiciones de vida de las y los trabajadores.

Asimismo, este enfoque permite estudiar las condiciones y medio ambiente laboral según sus particularidades. Teniendo en cuenta que los distintos lugares de trabajo no tienen características unívocas, esta concepción permite considerar al mismo tiempo la heterogeneidad del empleo y de las y los trabajadores según edad, sexo, condición física y psicológica, etc. Así pues, dado que nuestros sujetos de estudio son las y los adultos mayores, el análisis de las CyMAT además de ayudar a detectar los factores de riesgo en las instalaciones del Sistema de Transporte Colectivo metro, permiten vislumbrar el panorama de la etapa laboral de los trabajadores en la cual se presentan en mayor escala los riesgos laborales: fatiga, accidentes de trabajo, enfermedades y deterioro de la salud en general. Con los resultados de este estudio, se pretende denunciar en caso de existencia de problemas emanados de las prácticas negligentes en el lugar de trabajo.

Dado que los sujetos de estudio en este trabajo son personas mayores de 60 años, se tomará en cuenta la conceptualización del INEGI y lo que estipula el Gobierno de México, al denominar a un adulto mayor como aquella persona que “tiene más de 60 años³⁹ y se refiere a la etapa que suma todas las experiencias de la vida y pasa por la mayoría de las metas familiares, profesionales y sociales. Pero también marca el inicio de una etapa donde las personas presentan condiciones de vulnerabilidad física, social y económica”⁴⁰, lo cual permite contextualizar las relaciones laborales que se estudian en esta investigación.

³⁹ Este criterio es utilizado por el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) y otras instancias como la Secretaría de Salud, y la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

⁴⁰ Adulto Mayor: Gobierno de México: <https://www.gob.mx/pensionissste/articulos/dia-del-adulto-mayor-123010?idiom=es> y Glosario: INEGI <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>, Consultados en línea 22-05-2020

En los próximos capítulos se observan y señalan las relaciones de fuerza, control y poder en la producción de servicios que se objetivan, así como el estudio de las condiciones particulares en las que se encuentran trabajando cientos de personas adultas mayores debido a la legalización del outsourcing y cómo éstas afectan los derechos laborales y a su vez, repercuten individual, social y económicamente en sus vidas.

Capítulo II Contexto del sistema laboral mexicano

II.1 Consideraciones introductorias al sistema laboral mexicano

En México, a pesar de que la flexibilidad del mercado laboral y de las relaciones al interior del proceso de trabajo se comenzaron a desregular y regular mediante leyes y convenios a partir de los años ochenta como parte del proyecto neoliberal, el cual buscaba a través de un ajuste político y económico del Estado proteccionista, reducir los déficits públicos y la inflación a través de la privatización y desregulación⁴¹, la realidad es que este cambio de paradigma ya se venía gestando desde años atrás; tanto por las bases corporativas de los sindicatos e instituciones gubernamentales mediadoras de los asuntos laborales, como por los grupos empresariales que se beneficiarían de ello.

El establecimiento de vínculos entre el gobierno y empresarios a través de los sindicatos blancos, de protección (corporativos), así como ausencia de la organización autónoma de los trabajadores, fueron algunos de los elementos que caracterizaron al sistema laboral mexicano, el cual, desde los años sesenta, apuntaba ya hacia la inseguridad en el empleo y en el salario, la intensificación de las jornadas laborales y la inexistencia de la negociación colectiva.

⁴¹ Enrique de la Garza (coord.), "La flexibilidad del Trabajo en América Latina", *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, pp., 149-152, Consultado en línea 27-05-2020 URL: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltabajo/Flexibilidaddeltrabajo.pdf>

En la reestructuración económica internacional, a partir de 1980 en América Latina y el Caribe se introdujeron reformas que modificaron las legislaciones al menos de diez países de manera estructural, incluyendo a México. Se impuso entonces un régimen de financiamiento de capitalización que afectó a los servicios públicos, e impactó en los sistemas de seguridad social y laboral de la región.⁴² Como ya se mencionó, en el caso de México es necesario considerar que esto ocurre en el contexto de un sistema laboral corporativo.

Es precisamente bajo este contexto cuando el outsourcing se presenta ya para la década de los noventa como la forma más acelerada de flexibilidad laboral hasta el momento y dicho fenómeno emanó primordialmente gracias a la informatización de las tecnologías. No obstante, el outsourcing implica en sí la subcontratación de “tareas complementarias a la principal actividad de la empresa, tanto en bienes como en servicios”⁴³ y se presenta como “la extensión de las agencias de contratación de personal que aparecen como patrones de trabajadores delegados en otras empresas y las diversas formas de flexibilidad”.⁴⁴

No es objetivo de este apartado explicar la historia de dichas instituciones, pero sí en un inicio, el de contextualizar el desarrollo del sistema laboral mexicano y los hechos más relevantes que marcaron los precedentes de un modelo autoritario, que sentó sus bases en la época posrevolucionaria y solo se ha afianzado y evolucionado desde los últimos veinte años del siglo pasado hasta ahora y que como consecuencias se encuentran la vulneración y el despojo de los derechos laborales. Para ello, se explicarán las bases en las que se configuró el sistema político mexicano desde 1931, el cual se caracterizó por el control sindical, represión ideológica, corporativismo y corrupción⁴⁵. Luego, explicar cómo con las políticas neoliberales en la década de los ochenta se afianzan con la desregulación del

⁴² Datos de la Organización Internacional del Trabajo mencionan que entre esos países están: “Chile (1981), Perú (1992), Colombia (1993), Argentina (1994), Uruguay (1996), México y El Salvador (1997), Bolivia (1998), Costa Rica (2000) y República Dominicana (2003)”, por Fabio M. Bertranou (coord), *Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina*, Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 21.

⁴³ Enrique de la Garza, *Trabajo no clásico y flexibilidad*, Cuaderno CRH, Brasil, p. 325.

⁴⁴ Óp. Cit., Enrique de la Garza, *Hacia un concepto ampliado del trabajo*, p. 14

⁴⁵ María Xelhuantzi, *El sindicalismo Mexicano Contemporáneo*, Fundación Friederich Eber, México, pp. 1-45.

mercado laboral y en los años noventa la flexibilidad se presenta con mayor intensidad con la subcontratación.

Otro de los objetivos de este capítulo es el de exponer el contexto en el que, en 2012 en México, se logra la Reforma Laboral, en la cual se refleja la consolidación del proyecto que se venía gestando desde el siglo pasado. Se demuestra cómo, a pesar de que la práctica de subcontratación se legalizó en ese año, desde el 2000 las empresas de outsourcing operaban sin regulaciones de ningún tipo gracias a las licitaciones que otorgó el gobierno federal en ese periodo⁴⁶, poniendo en desventaja a las y los trabajadores, pues no existían marcos normativos que permitieran balances de poder en el trabajo.

A partir de ello, se observarán las implicaciones emanadas del trabajo terciario, outsourcing o subempleo, los cuales se presentan particularmente en el caso propuesto, como son: la precarización de los empleos y la pérdida de fuerza en los sindicatos⁴⁷, lo que trae consigo la pérdida de la capacidad de negociar colectivamente, la cual se puede traducir en: inestabilidad laboral, la inexistencia de un empleador definido, mayor riesgo en el trabajo, etc.

Se busca pues, a partir de la problematización y el análisis del tema, presentar el caso de las personas que trabajan para la empresa terciaria de limpieza en el Metro de la Ciudad de México (Ecotec), señalar las implicaciones y efectos de la división sexual del trabajo, las condiciones y medio ambiente laboral a las que se enfrentan día a día y las consecuencias que genera la poca organización de trabajadores emanada también a partir del mismo esquema de trabajo, el cual impide que los trabajadores logren pugnar por mejoras la jornada laboral, el salario fijos, y otra serie de derechos como la salud ocupacional. A partir de ello, se podrá determinar si existe justicia y equidad a la hora de incluir a las personas de la tercera edad en el mercado de trabajo en estas modalidades y si realmente mejoran sus condiciones

⁴⁶ s/A, Vanguardia, Una familia acapara contratos federales para limpieza desde el 2000, 26 noviembre 2017, Consultado en línea el 25-010-21, URL: <https://vanguardia.com.mx/articulo/una-familia-acapara-contratos-federales-para-limpieza-desde-el-2000>

⁴⁷ Óp. Cit., Enrique de la Garza, *Trabajo no clásico y flexibilidad* p. 325

de vida o, al contrario, se perpetúa la desigualdad social y económica.

II.II Leyes y regulaciones de trabajo en México

Para fines de esta investigación y con el afán de entender las relaciones de poder que engloba tanto la Ley Federal del Trabajo para el tema que aquí concierne, se debe estudiar en un principio el pacto que se gestó entre la oligarquía política y la económica durante la primera mitad del siglo pasado a través de los sindicatos (recordando que éstos fueron una figura muy importante en ese periodo), el cual en México sentó las bases de un sistema laboral corrompido. Ergo, se pretende explicar por qué a raíz de esto, en México las y los trabajadores se encuentran subsumidos en la precariedad.

En este apartado no se busca hacer un recorrido histórico puntual del sistema laboral mexicano, sin embargo, el objetivo es especificar algunos eventos significativos que marcaron las dinámicas entre empresarios, gobierno y trabajadores. Mencionar dichos acontecimientos servirá para comprender por qué razón los gobiernos han reformado las leyes buscando beneficios principalmente para los dueños del capital (que en su mayoría corresponden a la figura que María Xelhuantzi llama político-empresario/empresario-político), lo cual se ve reflejado en la actualidad.

Autores como Graciela Bensusán y Kevin J. Middlebrook⁴⁸ mencionan que los vínculos entre el Estado mexicano y el sindicalismo fueron posteriores a la Revolución Mexicana de 1910 y que tuvieron auge entre la década de los cuarenta y los setenta. No obstante, María Xelhuantzi, explica a lo largo de su obra que dichas alianzas se cimentaron de hecho, a consecuencia de la incapacidad del porfiriato para resolver las huelgas y revueltas durante su mandato.

Xelhuantzi sostiene que el exponencial desarrollo industrial y de exportaciones en

⁴⁸ Graciela Bensusán y Kevin J. Middlebrook, *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, FLACSO México: UAM-Xochimilco: CLACSO, 2013.

México entre 1877 a 1910⁴⁹, forjó una cúpula de familias ricas quienes buscaban incidir en la regulación de conflictos obreros que crecían vertiginosamente, pues, aunque los sindicatos estaban prohibidos en ese periodo, existieron corrientes anarquistas como el Partido liberal, que pugnó por la organización clandestina de los trabajadores. Las agrupaciones lideradas por los hermanos Flores Magón crecieron con fuerza en busca de elementos para la negociación colectiva, principalmente en el norte del país. Según Xelhuantzi, Porfirio Díaz fue el primer presidente en emitir un laudo: “(...) tendiente a unificar las condiciones laborales en algunas industrias y a tratar de contener la tendencia de los sindicatos para generar normas industriales (...) lo que el gobierno de Díaz trataba de crear era la figura del gobierno mediador(...) en vez de disminuir, intensificó las protestas obreras”.⁵⁰

Dada la preocupación de los empresarios por las protestas y el descontento de los trabajadores ante la intervención del gobierno en asuntos obrero-patronales, los dos acontecimientos más relevantes en el periodo fueron la huelga minera en Cananea (Sonora) y la textil en Río Blanco (Veracruz). Estas masacres son el ejemplo predilecto para dar cuenta de que la resolución de conflictos desde el porfiriato era a través del uso de la fuerza contra la incipiente organización anarcosindicalista que fue contundentemente reprimida por el gobierno dictatorial con mecanismos violentos de todo tipo: desde la censura, persecución y encarcelamiento hasta la tortura y el asesinato.

Posteriormente, como consecuencia, en 1911 Francisco I. Madero aprueba el proyecto para la creación del primer Departamento del Trabajo, lo cual fortaleció al gobierno para tomar control de los problemas entre patrones y obreros:

"Tal vez tampoco querían cargar con el costo moral de la represión, de los trabajadores heridos y asesinados. Clamaban hacer de la materia laboral cosa pública, para generar un aparato que bajo premisas de interés nacional, de patriotismo y de progreso, proveyera y justificara la intervención política en el mundo del trabajo y particularmente en los sindicatos, para moldear sus

⁴⁹ María Xelhuantzi López, *101 años de control sindical en México (1918-2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, Ciudad de México, noviembre 2019, p., 43

⁵⁰ Ibidem, p. 38.

estructuras y su funcionamiento, su ideología y sus demandas, sus prácticas y estrategias, para eventualmente decidir cuáles organizaciones podrían existir y cuáles no, quiénes podrían ser sus dirigentes y quiénes no, cómo y qué negociar, incluso cuándo y por qué negociarlo. A esto se le llamaría años después corporativismo, y permitiría a los grupos de la oligarquía empoderarse y apoderarse de los mecanismos de distribución del ingreso y de la riqueza nacionales."⁵¹

A partir de entonces el gobierno comenzó a combatir a los grupos radicales en pro de los derechos de trabajadores: en el caso del Partido liberal, se permitió la intervención estadounidense para el encarcelamiento de sus miembros y en el caso de la Casa del Obrero Mundial (COM) se llegó a un pacto con el fin de controlar y moderar el sindicalismo.

Luego, durante la presidencia de Plutarco Elías Calles en 1918 se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), como primera central oficial del sindicalismo mexicano, cuyo liderazgo del secretario general Luis N. Morones se caracterizó (junto al gobierno federal) por la restricción de huelgas, la creación de mecanismos institucionales para incrementar el número de afiliados (a través de la cláusula de exclusión), el control patronal (mediante la cooptación sistemática de líderes corruptos pero dóciles y moderados⁵²) y la eliminación de la oposición⁵³: todo esto con el objetivo de intervenir en el movimiento obrero, al mismo tiempo que se beneficiaban económicamente, obtenían nombramientos en el gobierno y otros cargos, entre otras prácticas corruptas.

Aunado a ello, con la creación del artículo 123 de la Constitución Mexicana, María Xelhuantzi sostiene que una de las debilidades desde su origen fue que la negociación colectiva no fue el eje principal del derecho del trabajo, que es en gran medida el elemento que permite tener procesos de consenso y equilibrio entre capital y trabajo. De hecho, únicamente se rescataron algunos elementos propios de la agenda de la negociación colectiva en la ley, pero no fue la negociación colectiva la formuladora de éstos tras la organización colectiva de las y los

⁵¹ Ibidem, p. 46

⁵² Ibidem, p. 69

⁵³ Op. cit., Graciela Bensusán y Kevin J. Middlebrook, pp., 36 y 37.

trabajadores.⁵⁴ Es decir, que en principio ni siquiera existieron elementos viables para que los actores intervinieran para crear mecanismos acordes a las necesidades de los y las trabajadoras mexicanas por sí mismos, como contornos y enclaves salariales por ejemplo, sino que a través de la legislación se impusieron de manera arbitraria algunos elementos extraídos de la agenda de la negociación, por lo que se sentó bases de relaciones laborales subordinadas al Estado.

En ese mismo sexenio, tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones de Salario Mínimo, se afianzaron como los organismos de carácter tripartito predilectos para controlar y gestionar los conflictos obrero-patronales, salarios, líderes sindicales e incluso gobernadores estatales.

En la administración de Lázaro Cárdenas, una vez cimentada la estructura corporativa, tras la desaparición de la CROM en 1936, surge la Confederación de Trabajadores de México (CTM), básicamente como suplente, pues lejos de presentar un cambio real para el movimiento obrero, fueron los inicios para consolidar el charrismo sindical a través de los nexos de corrupción y nepotismo con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), de quien recibía financiamiento y favores a cambio de asegurar el voto de sus afiliados en las elecciones.⁵⁵

No obstante, siguiendo los estudios de la autora, describe que hubo dos sucesos más que junto a este, se logró consolidar la subordinación del sindicalismo al debilitar aún más la negociación colectiva: “El primero de esos hechos fue la expedición de los 14 puntos de política laboral, en particular el punto 3, que resumió la actuación y la respuesta del presidente Cárdenas frente al conflicto obrero-patronal en la empresa La Vidriera de Monterrey, en 1936. El segundo fue la expropiación petrolera, en 1938.”⁵⁶ Durante este sexenio, el gobierno se posicionó -en palabras de Xelhuantzi-, como *árbitro y regulador de la vida social* y así siguió

⁵⁴ Op. cit., María Xelhuantzi, *101 años de control sindical en México (1918-2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p. 64.

⁵⁵ Op. cit., Graciela Bensusán y Kevin J. Middlebrook, p. 38.

⁵⁶ Op. cit., María Xelhuantzi, *101 años de control sindical en México (1918-2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p. 133.

siendo en los periodos presidenciales posteriores.

Una vez comprendida la dinámica sistémica impuesta durante las primeras décadas del siglo XX en materia laboral, se puede decir que desde entonces se han institucionalizado a través de normas y organismos gubernamentales, mecanismos para el control del trabajo con fines políticos y económicos. Este punto de análisis se enriquece además con otros planteamientos que demuestran cómo en un modelo de producción capitalista, el derecho del trabajo, sus funcionarios e instituciones sirven como intermediarios para respaldar a la clase económica preponderante para proteger y asegurar su vertiginoso aumento de capital y como consecuencia, se mantiene y perpetúa la desigualdad social.

Esto se ve reflejado con las reformas laborales a partir de 1980 (las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo hasta las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá),⁵⁷ pues junto a la ola de políticas adoptadas internacionalmente caracterizadas por la lucha contra la inflación, privatización⁵⁸ y liberación de carga económica para el Estado, se logró reconfigurar las interacciones políticas, económicas y laborales de manera estructural a través de la modificación de leyes, nuevamente, favoreciendo a las grandes familias nacionales y extranjeras, las cuales algunas de ellas concentran hasta la fecha la mayor parte de la riqueza producida en el país.⁵⁹

A partir de entonces, el sindicalismo “protección patronal” surge como alternativa al charro, como una simulación total de representación de trabajadores y cuyo principal objetivo era evitar las huelgas de coalición⁶⁰, sin embargo, con el afán de minimizar las pocas posibilidades que aún quedaban de negociación colectiva, estos cambios legislativos e institucionales implicaron de hecho, una baja incidencia

⁵⁷ Ibidem, p.p. 328-330.

⁵⁸ Enrique de la Garza, *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, s/e, pp. 148 y 149.

⁵⁹ Según la revista Forbes, Los empresarios mexicanos más ricos en 2020 son: Slim Helú, Mota de Larrea, Aramburuzabala, Baillères González, entre otros. s/a, 15 abril 2020, Consultado en línea el 13-07-21, URL: <https://www.forbes.com.mx/listas-millonarios-2020-los-mas-ricos/>

⁶⁰ Óp. Cit., María Xelhuantzi, *101 años de control sindical en México (1918-2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p., 275.

de la organización sindical. Con este nuevo esquema, la subcontratación u outsourcing sirvieron para facilitar la desregulación de los derechos laborales:

“Las reformas laborales facilitaron tanto el uso de la intermediación, como la utilización de otros mecanismos que le permitieron a las empresas escapar a la sanción de la legislación del trabajo y a la vez posibilitaron una disminución de las responsabilidades patronales. El derecho del trabajo (...) pasó a incorporar entre sus objetivos la productividad, la competitividad y la generación de empleo.”⁶¹

Desde 1980 hasta 1989 se sentaron las bases de un proyecto que se consolidaría finalmente hasta 2012, que en las décadas de los ochenta y noventa implicó -de manera general-, no solo la modificación al artículo 123 de la Constitución Mexicana, sino a un conjunto de ajustes de políticas dirigidas hacia los circuitos monetarios, a la política salarial que no contempla la inflación y disminuye los salarios reales, así como la imposición doctrinaria del *management* (como adaptación del modelo toyotista que rescata principios de calidad y justo a tiempo) empresarial y la “modernización ideológica” y en general la flexibilidad el mercado de trabajo como herramienta para enfrentar la nueva etapa de globalización.⁶²

Desde la mirada sistémica de María Xelhuantzi⁶³, como el enfoque neomarxista de Enrique de la Garza⁶⁴, concuerdan que la estrategia de reestructuración en México se dio desde el cambio organizacional en las relaciones laborales y más tardíamente desde el plano tecnológico. A partir de ello, hubo una tendencia al aumento del sector informal y la feminización de la fuerza de trabajo; con esto se impulsaron prácticas de terciarización y subcontratación, que implicaron a su vez la precariedad

⁶¹ Según la revista Forbes, Los empresarios mexicanos más ricos en 2020 son: Slim Helú, Mota de Larrea, Aramburuzabala, Baillères González, entre otros. s/a, 15 abril 2020, Consultado en línea el 13-07-21, URL: <https://www.forbes.com.mx/listas-millonarios-2020-los-mas-ricos/>

⁶² Óp. Cit., Enrique de la Garza, *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, p. 147.

⁶³ María Xelhuantzi en *101 años de control sindical en México (1918-2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p. 279, menciona que los cambios legislativos enfocados a la reconversión laboral que afectaron al sindicalismo en ese tiempo sirvieron para asentar no solo la simulación de la organización obrera sino ya para ese momento la inexistencia de la negociación colectiva.

⁶⁴ Enrique de la Garza en *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, p. 150, menciona que en México las medidas modernizadoras del mundo laboral no se enfocaron primordialmente en el cambio tecnológico como en Argentina y Chile.

de los empleos y afectaron sobre todo los derechos de protección y seguridad social de las y los trabajadores; esto último será desarrollado más adelante en este mismo apartado.

Como se ha demostrado derecho laboral no fungió en México como equilibrio entre el capital y el trabajo, para regular el proceso de trabajo, los conflictos en las relaciones del proceso de producción y en general el mercado de trabajo, sino para mantener el poder político y económico a través del control de las y los trabajadores. Esto permitió que en los años ochenta se arraigaran los principios economicistas neoclásicos del trabajo que respondían a la urgencia de la apertura económica global, y que en países como éste afectan principalmente a la clase trabajadora; de esto se hablará más adelante.

II.III Impacto de la política sobre el segmento de empresas terciarizadoras.

“La alternancia en el poder no tuvo ningún efecto en materia laboral”⁶⁵

Las políticas implementadas en México en los últimos años del siglo pasado se orquestaron como un modelo que sirvió para continuar, conservar y garantizar la acumulación de capital que ya se vislumbraba desde décadas atrás. La llamada transición democrática que colocó al Partido de Acción Nacional (PAN) como ganador en las elecciones presidenciales del 2000, lejos de presentar un cambio verdadero al sistema laboral en general, fue clave para la consolidación de la riqueza en algunas familias beneficiarias de megaproyectos federales: lo mismo sucede tras el triunfo de MORENA, encabezado por Andrés Manuel López Obrador en las elecciones del 2018.

Tal es el caso del monopolio de empresas terciarias de limpieza, cuyo problema nos aqueja en este trabajo de investigación, pues desde el sexenio de Vicente Fox hasta el momento (2022) conservan anualmente licitaciones a través de firmas fantasma que emplean a trabajadores bajo los esquemas de *outsourcing*. Se trata de la familia

⁶⁵ Op. cit., María Xelhuantzi, *101 años de control sindical en México (1918-2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p. 347.

Reyes Saldívar, quienes comenzaron con el “negocio” desde el año 1998 pero no fue hasta dos años después que el gobierno federal otorgó contratos para brindar servicios de limpieza en instituciones y dependencias de gobierno.⁶⁶ En el próximo capítulo se abordará este tema, pues es de crucial importancia para el estudio de caso de las y los trabajadores adultos mayores de limpieza en el STC metro.

Continuando con los nexos de corrupción, en el año 2012, Felipe Calderón presentó una iniciativa a la reforma laboral que fue aceptada un mes previo a culminar su periodo presidencial.⁶⁷ En ese mismo año, a tan solo un día de haber tomado protesta, el 2 de diciembre Enrique Peña Nieto bajo el manto del Partido Revolucionario Institucional (PRI), dirigió el proyecto “Pacto por México”, el cual fue apoyado también por el PAN y el Partido de la Revolución Democrática (PRD). En éste, se crearon marcos para incrementar la productividad, tribunales especializados en competencia y entre otras cosas, se modificaron distintas leyes llamadas “reformas estructurales”: la ley nacional de responsabilidad hacendaria y deuda pública, la energética, educativa, laboral, y de telecomunicaciones; todas ellas complementarias y pensadas para la “democratización de la economía”, “crecimiento económico, empleo y competitividad”.⁶⁸

Tanto los gobiernos panistas como los priístas entre 2000 y 2018 afianzaron en el derecho del trabajo mexicano, una visión economicista neoclásica a través de marcos regulatorios y otras instituciones. Los cambios en materia laboral eran indispensables; a grandes rasgos, lo que se buscaba era la flexibilización del trabajo, cuyo objetivo principal era la incidencia en los costos laborales (es decir, el mercado de trabajo), pero también en otros aspectos subjetivos y culturales que tienen que ver las relaciones internas y el proceso de trabajo:

"(...) incremento en la competitividad (precios más bajos, mejor calidad,

⁶⁶ s/a, Vanguardia MX, nacional, 26 de noviembre 2017, Consultado en línea el 06-07-2021 URL: vanguardia.com.mx/articulo/una-familia-acapara-contratos-federales-para-limpieza-desde-el-2000

⁶⁷ Ibidem, p., 355 y 356.

⁶⁸ s/a, s/t, Consultado en línea el 15-07-2021, URL: <https://consulmex.sre.gob.mx/calexico/index.php/component/content/article/4-articulos/58-pacto-por-mexico>

mejor oportunidad en los suministros para generar el producto) para esto habría que eliminar rigideces en la asignación y funcionamiento del factor Trabajo. Es decir, habría que ir hacia la máxima flexibilidad sobre todo en cantidad de trabajadores y su salario, de acuerdo con su propio mercado, pero sobre todo con el mercado del producto que se supone hoy más fluctuante e incierto que en el pasado anterior a los ochenta. Esto se traduciría en agilidad, de acuerdo con dicho mercado, para achicar o expandir la planta laboral, pagar de acuerdo con productividad, se añadirían la movilidad interna dentro del proceso de trabajo y la polivalencia. Una forma que sintetizaría varias de las anteriores formas de flexibilidad sería el *outsourcing*.⁶⁹

Si bien, aunque el *outsourcing* ya existía de facto, la subcontratación surgió como una nueva figura en la Ley Federal del Trabajo tras la Reforma Laboral del 2012, en la cual se estipula lo siguiente:

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

*b) Deberá justificarse por su carácter **especializado**.*

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

*De no cumplirse con todas estas **condiciones***, el contratante **se considerará patrón**** para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las **obligaciones en materia de seguridad social*****. ”⁷⁰*

*La subcontratación está respaldada y protegida por la ley en tanto exista una división de trabajo clara y marcada que permita controlar y planificar⁷¹ el proceso de trabajo, desmenuzando y separando la ocupación cada vez de sus elementos constitutivos.

**Es decir, que mientras se cumpla con dichas características la ley exime al

⁶⁹ Enrique de la Garza Toledo, *La Reforma Laboral del 2012 y el Desarrollo Económico*, s/e, p. 5.

⁷⁰ Ley Federal del Trabajo, en Diario Oficial, Secretaría del Trabajo y Precisión Social, Primera Sección, viernes 30 de noviembre de 2012, p. 40.

⁷¹ Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista, la degradación del trabajo en el siglo XX*, Editorial Nuestro Tiempo S.A, México, D.F. 1975, p. 93.

subcontratante de cumplir con obligaciones patronales; de esta manera no existe responsabilidad patronal hacia el/la trabajador/a.

***Una de las grandes afectaciones de la subcontratación a los derechos laborales tiene que ver con la inexistencia de los beneficios de seguridad social. Esto se traduce en precariedad del empleo al no existir para las y los trabajadores, por un lado, protección de la ley ante la discriminación y despido injusto y por otro, cobertura ante accidentes o acceso a la seguridad social en general.⁷²

*“Artículo 15-B. **El contrato** que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá **constar por escrito******. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”⁷³*

****La ley otorga a la empresa la posibilidad de establecer un contrato individual y meramente unilateral, sin posibilidad de negociación, pugna y disputa para su elaboración, ya sea de forma directa entre el trabajador-patrón o de manera colectiva a través de la organización entre trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, la ley no obliga a la empresa otorgar un contrato original y/o copia al trabajador. Éste último se ve en desventaja al no contar con la documentación completa y probatoria en caso de existir alguna disputa laboral.

*Artículo 15-C. **La empresa contratante** de los servicios **deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones******* aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, **podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación******* debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.*

*****La ley no solo no contempla la posibilidad de que sean las y los contratados

⁷² Óp. Cit., Guadarrama Hugalde, et. al., La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados, p. 7.

⁷³ Óp. Cit., Ley Federal del Trabajo, p. 40.

quienes verifiquen las CyMAT y pugnen por sus mejoras (porque esto implicaría la acción colectiva de las y los trabajadores) apelando a que sean las mismas empresas quienes se encarguen de ello, sino que, además, la autoridad se deslinda de la responsabilidad para realizar procedimientos a través de instituciones ya existentes especializadas en regular y garantizar dichos elementos en el espacio de trabajo.

*****La ley es ambigua al no mencionar cuáles son dichas unidades de verificación acreditadas y cuáles son las disposiciones legales aplicables.

*“Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con **el fin de disminuir derechos laborales*******; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C⁷⁴ y siguientes de esta Ley.”⁷⁵*

*****En términos empresariales, el fin último de subcontratar a trabajadores/as no es el de “disminuir derechos laborales”, sino tal como se mencionó con anterioridad, es el de reducir los costos unitarios de producción para incrementar la tasa de ganancia⁷⁶; que, en efecto, de ahí se derivan vulneraciones en las relaciones de trabajo, salariales y sociales, pero en sí mismo ese no es el objetivo. Además, las disposiciones mencionadas en el artículo 1004-C no enuncian explícitamente cuáles serían las faltas que podrían considerarse para una posible pena por incumplimiento a la ley.

A continuación, anexo parte del contrato por subcontratación que firmé durante un periodo de elaboración del presente trabajo de investigación y mis últimos dos semestres cursando la Licenciatura, el cual no solo ejemplifica los puntos aquí

⁷⁴ Ibidem, p. 90. La disposición del artículo 15-D al artículo 1004-C se refiere a:

“Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

⁷⁵ Ibidem, p. 40.

⁷⁶ Óp. Cit., Julio César Neffa, "La tercerización y la subcontratación como características del nuevo modo de desarrollo" en *Tercerización y subcontratación laboral: sus efectos sobre los procesos productivos*, el empleo y las relaciones laborales, p. 1.

discutidos, sino que además se ve una clara relación de subordinación de la prestadora de servicios ante la Fundación que me contrató. Cabe mencionar que tuve acceso al contrato ya que mis actividades administrativas me permitían tener al alcance los documentos del personal contratado por outsourcing, ya que la ley no obliga al contratista otorgar a ninguno de los trabajadores nos brindaron de manera formal una copia de este:

“SÉPTIMA.- RESPONSABILIDAD CIVIL: "EL PRESTADOR" SE OBLIGA A RESPONDER DE CUALQUIER DAÑO O PERJUICIO QUE SUFRAN LOS BIENES O EL PERSONAL ADSCRITO A ÉL, A "XXXXX", O A LOS BIENES Y PERSONAL DE TERCEROS CUANDO ÉSTOS SE DERIVEN DE NEGLIGENCIA, CULPA, DOLO O MALA FE DE "EL PRESTADOR" O DEL PERSONAL QUE EMPLEE O CONTRATE PARA EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO OBJETO DEL PRESENTE INSTRUMENTO.

"FUMEC" PODRÁ SUPERVISAR Y VIGILAR LA EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE LAS ACCIONES Y LA CORRECTA APLICACIÓN DE LOS RECURSOS MATERIA DEL MISMO QUE REALICE "EL PRESTADOR".

OCTAVA.- INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL: AMBAS PARTES CONVIENEN EN QUE NO SE ESTÁ ESTABLECIENDO UNA RELACIÓN LABORAL DE SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA POR LO QUE "LA PRESTADORA", NO SERÁ CONSIDERADO COMO TRABAJADOR DE "FUMEC", NI SERÁ SUJETO DE LOS DERECHOS ESTABLECIDOS PARA TAL EFECTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASÍ COMO EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES EN MATERIA LABORAL, APLICABLES A UNA RELACIÓN DE TRABAJO; DE IGUAL FORMA "FUMEC" NO SERÁ CONSIDERADO COMO PATRÓN, PATRÓN SUSTITUTO O SOLIDARIO, POR LO QUE NO SERÁ SUJETO DE RESPONSABILIDAD ALGUNA EN MATERIA LABORAL, DE SEGURIDAD SOCIAL, ADMINISTRATIVA, CIVIL O DE CUALQUIER ÍNDOLE QUE SE LE PRETENDA FINCAR POR TAL CONCEPTO.

NOVENA.- FACILIDADES Y APOYOS: "EL PRESTADOR" SE COMPROMETE A BRINDAR LAS FACILIDADES Y APOYOS QUE SEAN NECESARIOS AL PERSONAL DE "FUMEC", PARA EFECTUAR LAS REVISIONES QUE DE ACUERDO AL OBJETO DE ESTE CONVENIO CONSIDEREN CONVENIENTE REALIZAR; ASÍ COMO CUMPLIR CON LOS REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN RELATIVOS AL PRESENTE CONTRATO QUE SEAN SOLICITADOS POR ÉSTAS.

DECIMA.- SERVICIOS ENCOMENDADOS A "EL PRESTADOR": CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ANEXO 1 DE ESTE INSTRUMENTO, "FUMEC" NO PROPORCIONARÁ A "EL PRESTADOR" ELEMENTOS DE APOYO PARA LA REALIZACIÓN TOTAL O PARCIAL DE LOS SERVICIOS PROFESIONALES QUE ENCOMIENDE A ESTE ÚLTIMO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.

"EL PRESTADOR" POR SU PARTE, ACUERDA BRINDAR LAS FACILIDADES Y APOYOS QUE SEAN NECESARIOS PARA QUE EL PERSONAL QUE DESIGNE "FUMEC", CUALQUIER OTRO ÓRGANO INTERNO O EXTERNO TENGAN ACCESO A LA

INFORMACIÓN NECESARIA, OBJETO DE LAS REVISIONES QUE CONSIDEREN MÁS CONVENIENTES REALIZAR.”⁷⁷

En México el outsourcing existió de manera completamente desregulada hasta el 2012 y desde ese año (a la fecha) su avance ha sido a costa de los derechos laborales. Tal como se expuso, en lo que respecta a la subcontratación, la ley es ambigua y no desarrolla de manera clara en qué condiciones se podrían vulnerar a las y los trabajadores o cuales son las óptimas para operar bajo estas prácticas. En gran medida tiene que ver con que la subcontratación se ha privilegiado como un tema fiscal, no laboral”.

Respecto a este tema, en el sexenio de Andrés Manuel López Obrador, se modificaron los artículos 12; 13; 14; 15; así como el 1004-A, y 1004-C y se derogaron las fracciones A, B, C y D del artículo 15:

*“Artículo 12.- Queda prohibida la **subcontratación de personal**, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Las agencias de empleo o **intermediarios** que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, **entre otros**. **Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.**”^{78*}*

*Es decir, que no solo no queda prohibida la subcontratación, sino que la ley prescinde a la empresa intermediaria de asumir el rol de patrón en la relación laboral.⁷⁹ Además, no queda claro en qué procesos si pueden intervenir las agencias de empleos; es decir, únicamente se menciona: “*podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, **entre otros***”, nuevamente presentando ambigüedad en las actividades legalmente permitidas.

⁷⁷ Dicho contrato lo firmé en un inicio, por tres meses, de septiembre a diciembre del 2020. Posteriormente, firmé el mismo contrato por cuatro meses ya en 2021, de mayo a septiembre; es decir, aún con las reformas de AMLO en materia de outsourcing.

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo, en Diario Oficial de la Federación, Texto Vigente, última Reforma, 23 de abril del 2021, p. 5.

⁷⁹ <https://lasillarota.com/opinion/columnas/la-sustitucion-patronal-un-derecho-anulado-con-el-outsourcing/516913>

Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.*** Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.**

**Entonces no se prohíbe la subcontratación: se permite. Las implicaciones para las y los trabajadores de ser subcontratados/os para servicios especializados, es que son registradas/os ante la legislación fiscal bajo el “Régimen de Servicios Profesionales” o por honorarios, al contrario de ser contempladas/os como asalariadas/os y ser acreedores y acreedoras de derechos fundamentales como prestaciones de ley, seguridad social, aguinaldo, vacaciones, etc.⁸⁰: incrementando así el sector informal de la economía.⁸¹

***La reforma a la ley, impide que las y los trabajadores sean contratados/as por outsourcing, siempre y cuando éstas pertenezcan al giro principal de la empresa: si es un buffet de abogados, no se podrá subcontratar a una licenciada en derecho; no obstante, se seguirá permitiendo la subcontratación a personal de limpieza y seguridad, por ejemplo. De esta manera, la legislación perpetúa la precariedad y marginalidad en los servicios comúnmente subcontratados que por lo general son mal pagados y social/culturalmente infravalorados.

Artículo 14.- La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.** La**

⁸⁰ s/a, , Consultado en línea el 7-07-21 URL: <https://www.infoautonomos.mx/obligaciones-fiscales/obligaciones-fiscales-persona-fisica/>

⁸¹ s/a, *Sector informal y las formas atípicas de empleo*, Organización Internacional del Trabajo, Consultado en línea el 7-07-21 URL: https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang-es/index.htm#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20E2%80%9Ceconom%C3%ADa%20informal%E2%80%9D%20hace,la%20pr%C3%A1ctica%2D%20por%20acuerdos%20formales.

*persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será **responsable solidaria******* en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.*

**** Es decir que en el artículo 14 se especifica que debe existir, de manera obligatoria, un contrato **entre empresas** que vislumbre las actividades encomendadas entre una y otra. A diferencia del artículo 15-B en el que se mencionaba el deber del empresario a otorgar un contrato al empleado, en la nueva legislación ni siquiera se contempla el hecho –ya ni siquiera de negociar bilateralmente un contrato- sino el de proveer al trabajador o trabajadora un texto que desglose puntualmente sus actividades y en el que se estipule su jornada laboral y sueldo, vulnerando aún más tanto la capacidad de acción de las y los trabajadores, como su posibilidad de defenderse legalmente en caso de conflicto.

*****Una persona “responsable solidaria” (ya sea física o moral) se limita a una figura correspondiente a las leyes fiscales y tiene que ver con aquellos accionistas, socios/as, o empresarios/as que deben pagar algún adeudo fiscal en caso de que el/la contribuyente principal no cumpla con éste. No obstante, un “responsable solidario” no figura en materia laboral. Es decir, en lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo un responsable solidario no tiene obligación o compromiso alguno con sus trabajadores y trabajadoras; por ende, no puede ser sancionado desde este ámbito.

*Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar **con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no*

*cumplan con los requisitos previstos por esta Ley. Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo. ******

*****El tema de los trámites burocráticos gubernamentales para los registros en materia laboral (al menos en el sindicalismo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje⁸²) tienen antecedentes de ser engorrosos, corruptos y sobre todo de tener como objetivo mantener control político a merced de los derechos de las y los trabajadores. En un primer momento, la idea de regulaciones institucionales para el *outsourcing* es lo mejor, no obstante, en la práctica habría que observar de qué manera se van desarrollando estas relaciones de poder entre gobierno-empresas y sobre todo analizar si dichas interacciones priorizan el bienestar de las y los trabajadores o solo se mantienen los ya conocidos nexos nepóticos con las grandes firmas que subcontratan personal desde hace años.

El actual presidente Andrés Manuel López Obrador tanto en la candidatura como en su mandato, ha mantenido una línea discursiva dirigida hacia “el pueblo”, “la gente trabajadora”, “la clase obrera” y ha reiterado en múltiples ocasiones su apoyo y solidaridad con las y los trabajadores mexicanos. Previo a la presentación de la iniciativa de reforma, durante y después de su aprobación, aseguró en sus conferencias matutinas que en su administración se legislaría en torno al tema con el fin de “eliminar el *outsourcing*”⁸³, lo cual, con base en la ya aplicada reforma, es mentira. No obstante, reitera y asegura constantemente que estas prácticas no están permitidas; es decir, da información falsa sobre la ley.

Se vislumbra entonces, a lo largo de este apartado, de qué manera tanto el gobierno

⁸² Óp. Cit., María Xelhuanzi, *101 años de control sindical en México (1918-2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*, p. 103 y 104.

⁸³ Pedro Domínguez, *AMLO: reforma para eliminar el outsourcing "es un gran logro"*, Milenio, 22-04-2021, Ciudad de México, Consultado en línea el 07-07-2021 URL: <https://www.milenio.com/politica/amlo-reforma-para-eliminar-el-outsourcing-es-un-gran-logro>

actual, así como los anteriores, han perpetuado el legado de institucionalizar los beneficios empresariales en lugar de presentar cambios sustanciales que permitan rescatar los derechos laborales del personal subcontratado.

Aunque apenas en 2021 se legisló sobre el *outsourcing*, la ley no arroja muchos elementos de los que se pueda pensar que habrá mejoras sustantivas para la vida de las y los trabajadores. En la actualidad, cientos de personas desconocen la vulneración de sus derechos y continúan contratados por empresas que no brindan condiciones laborales óptimas, sino todo lo contrario.

Capítulo III Participación laboral de las personas mayores de 60 años en el mercado de trabajo en México

En el capítulo anterior se expuso como el poder político y el económico formaron un sistema laboral que permite y perpetúa mecanismos ventajosos para la cúpula empresarial. Es entonces, objetivo del presente capítulo mostrar algunos estudios que han analizado aquellos elementos del contexto de la población envejecida trabaja; al mismo tiempo, enunciar, estudiar y observar los factores que influyen en la participación laboral de este sector etario.

- 1.- El rol de la persona adulta mayor en el hogar.
- 2.- Condición de salud y discapacidad.
- 3.- Los aspectos de tipo socioeconómico.

Debido a que los elementos de tipo socioeconómico (aquellos que contemplan los bienes acumulados, la educación y primordialmente las jubilaciones o pensiones), son los que más influyen la reinserción al mercado o extensión de vida laboral de las y los adultos mayores, en el segundo apartado se profundizará en los problemas socioeconómicos a los que se enfrentan los trabajadores de esa edad como consecuencia de las debilidades estructurales del sistema laboral y de la seguridad social.

III.I Factores que influyen en la participación laboral de las personas adultas mayores en México.

Una vez habiendo estudiado las regulaciones del trabajo y el contexto del sistema laboral, es imprescindible considerar que el envejecimiento de la población es el nuevo panorama demográfico que enfrenta el mundo; la población de 65 años crece a un ritmo más rápido que el resto de los segmentos poblacionales. El informe *Perspectivas de la Población Mundial 2019* confirmó que la población mundial ha envejecido como consecuencia principalmente del aumento de la esperanza de vida al nacer y la disminución tanto de los niveles de fecundidad, como de los niveles de mortalidad.⁸⁴

México no es la excepción: el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el censo demográfico del año 2010 señala que el porcentaje de la población del grupo de 65 a 84 años va creciendo paulatinamente. La distribución por sexo denota la mayor presencia de mujeres con el 53.4% respecto a los hombres, que representan el 46.6%, lo cual favorece “la feminización de la vejez” como resultado de la disminución de mortalidad femenina e implica un incremento del sexo femenino en el mercado laboral en la actualidad.⁸⁵

Dado que en los últimos tres censos demográficos se obtuvo como resultado un importante incremento al tamaño de este grupo de población, existe una necesidad urgente de una reconfiguración social que incluya las relaciones laborales en dicho grupo etario.

Los cambios que sufrió el mercado laboral a raíz de las políticas de ajuste y reestructuración productiva tuvieron impacto en toda la sociedad, sin embargo entre los sectores vulnerables (mujeres, jóvenes, migrantes), destacan las personas

⁸⁴ Richard Kollodge, et., al., *Estado de la Población Mundial 2019*, División de Comunicaciones y Alianzas Estratégicas del UNFPA. Consultado en línea 2-02-2020 en https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_PUB_2019_ES_Estado_de_la_Poblacion_Mundial.pdf

⁸⁵ Perfil Sociodemográfico de Adultos Mayores, INEGI, México 2010. Consultado en línea e 04-06-2020 en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/perfil_socio/adultos/702825056643.pdf

adultas mayores pues a pesar de los esfuerzos del gobierno de México por mejorar sus condiciones de vida a través de la Ley de los Derechos de los Adultos Mayores, o la instauración de organismos públicos como el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) que brinda atención a los programas sociales destinados a este fragmento poblacional, existe un fuerte problema sistémico y estructural de desigualdad que pone en desventaja a las y los millones de adultos mayores.

Para analizar los factores que influyen en la participación laboral de las personas mayores de 60 años, esta investigación se basará en los componentes que arrojan los modelos de regresión logística, a través del estudio de Isalia Nava Bolaños y Roberto Ham Chande⁸⁶ y el de Elba Ramos⁸⁷, los cuales retoman información del INEGI, análisis de datos del ingreso y bienes de la población de edad avanzada, así como los índices y proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO).

Dichos estudios señalan elementos demográficos, de sexo-género, económicos, de salud, sociales, culturales, estado civil, condiciones familiares o de residencia que explican las razones por las cuales una persona de 60 años o más se encuentra trabajando. En todos los aspectos, las variables que predominan para el análisis de la participación laboral de la población envejecida son las de tipo socioeconómico, las relacionadas con las condiciones de salud, las características de los hogares y sobre todo la clara brecha de desigualdad de género entre hombres y mujeres:

1.- Sobre las particularidades de los hogares.

El estudio del hogar como indicador de la participación laboral de tiene su importancia en los tipos de familia y las jefaturas del hogar a los que pertenece el adulto mayor, pues en general, algunas características del parentesco pueden reducir la incertidumbre económica de las personas mayores de 60 años.

⁸⁶ Isalia Nava Bolaños y Roberto Ham Chande, *Determinantes de la participación laboral de la población de 60 años o más en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, El Colegio de la Frontera Norte, México, Papeles de población No.81, julio/septiembre 2014

⁸⁷ Elba Ramos, *Análisis de la participación laboral de los adultos mayores con base en un modelo logit*, México 2016, p. 87-106.

Por ejemplo, entre los hombres que no trabajan predominan los hogares familiares nucleares y los porcentajes tienden a disminuir conforme el envejecimiento es mayor. Con las mujeres que no laboran sucede que a mayor edad conviven en hogares nucleares y ampliados. Esto se explica por qué en un tipo de hogar ampliado o compuesto cuando llega la edad de retiro (o en todo caso, en la pérdida del empleo), puede haber una reducción en la incertidumbre económica o en todo caso, apoyos no monetarios como los cuidados y atenciones que requiere una parte de la población envejecida por parte de los familiares.

Otro de los elementos a considerar, es que la probabilidad de participación laboral en los hombres incrementa cuando existe unión conyugal, mientras que en la población femenina disminuye. Esto muestra una clara dependencia económica a la que las mujeres son sujetas, la cual se debe en su mayoría a la capacidad reproductiva para después ser víctimas de otras formas de opresión como la segregación ocupacional, que tiene que ver con aquellas actividades que históricamente se consideran aptas para una madre.

En ese sentido, este fenómeno se relaciona directamente con la división del trabajo por género, pues la actividad más declarada por parte de la población femenina son los quehaceres del hogar.⁸⁸ Esto arroja que los hombres han logrado acceder a la esfera pública, mientras que las mujeres son excluidas predominantemente del trabajo de mercado y permanecen en la esfera doméstica. Un aspecto preocupante es que a las mujeres que se dedican a los cuidados y limpieza del hogar, no se les reconoce como trabajadores de una ocupación productiva y por lo tanto: no reciben salario, dedican más horas del día a estas actividades que una jornada de ocho horas, no tienen descanso, prestaciones, seguridad social ni los mínimos derechos laborales.

2.- Los elementos vinculados con las condiciones de salud y discapacidad.

El deterioro de la salud en edades avanzadas afecta a la calidad de vida de las

⁸⁸ Óp. Cit., Isalia Nava y Roberto Ham, p.p. 68, 69.

personas por los efectos físicas, psíquicos y sociales, estos cambios biológicos y emocionales se manifiestan en dificultades para realizar por sí mismas algunas actividades cotidianas y están directamente asociados con una disminución en la funcionalidad de los sujetos.

En promedio, la esperanza de vida en la población mexicana es de 74.7 años. En el caso de las mujeres es superior a la de los hombres con una brecha de casi seis años⁸⁹, pero la vida saludable es hasta los 65.8 años. Estos datos arrojan que durante ese periodo de vida existe alta probabilidad de presentar enfermedades y dependencia durante aproximadamente 9 años de su vida.⁹⁰

La discapacidad corresponde a las limitaciones o dificultades para ejecutar acciones o tareas, pueden ser físicas o se pueden presentar en las interacciones de situaciones vitales. Los mayores porcentajes de población con algún tipo de discapacidad no son exclusivos de las personas adultas mayores, pero sí se presentan mayormente conforme avanza la edad, tanto en aquellas personas que trabajan, como las que no; por ello, entre los determinantes que incrementan la probabilidad de participar en el mercado laboral, la variable con el mayor efecto positivo entre la población masculina es la ausencia de discapacidad física o mental.

Por ejemplo, los hombres en edades entre 60 y 64 años que no presentan alguna discapacidad tienen casi un 30 por ciento mayor probabilidad de participar en el mercado laboral, en relación con aquellos que sí presentan dificultades. En mujeres esta condición obstaculiza aún más dicha posibilidad pues no solo se contempla ese factor, sino que además su condición de sexo-género influye de manera contundente.

Por otro lado, la presencia de enfermedades e incapacidades tiene un efecto

⁸⁹ Gobierno de México, *Informa Conapo sobre la esperanza de vida de la población mexicana*, Boletín No. 295, México, 2019, Consultado en línea 09-02-21 URL: <https://www.gob.mx/segob/prensa/informa-conapo-sobre-la-esperanza-de-vida-de-la-poblacion-mexicana>

⁹⁰ Betty Manrique, et. al, *Condiciones de salud y estado funcional de los adultos mayores en México*. Salud pública México, 2013, Consultado en línea 17-06-20 URL: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0036-36342013000800032&lng=es&nrm=iso

negativo sobre los ingresos derivados del empleo, principalmente porque el ausentismo laboral tiende a aumentar y la productividad del trabajador/a adulto/a mayor disminuye y, por ende, aumenta la restricción presupuestaria de los mayores.

3.- Los aspectos de tipo socioeconómico contemplan los bienes acumulados, la educación y primordialmente las jubilaciones o pensiones.

Respecto a los bienes acumulados, los distintos estudios muestran que una persona que es propietaria de negocios, que es acreedora de vehículos e incluso deudas, cuenta con mayor bienestar y seguridad económica en dicho sector etario. Los datos arrojan que existe menor probabilidad de que la población de más de 65 años que es propietaria de una vivienda continúe participando en alguna actividad laboral.⁹¹

Respecto a la educación, poseer mayor grado académico (no únicamente para esta población de análisis, sino para el resto de las personas), permite gozar de mejores oportunidades en el acceso a algún trabajo, pues a mayor nivel de instrucción, se obtienen mayores cualificaciones y por ende, se incrementan las expectativas profesionales.

Entre los grupos en edades avanzadas, la educación ofrece más oportunidades en el manejo de las nuevas tecnologías lo que incide en mejoras a su situación económica, siendo así que para ambos sexos el contar con mayores grados de formación aumenta las probabilidades de encontrarse en el mercado laboral. No obstante, la mayoría de las personas de este grupo etario que laboran actualmente sólo cuentan con estudios de primaria (al menos un grado). Esto es consecuencia de un mercado laboral que favoreció a las personas con mayor escolaridad a posicionarse con empleos formales y que durante la vejez reciben los beneficios de éste, así como que el sistema laboral en ningún momento ofreció respuestas estructurales para este segmento de la población salvo, en décadas recientes, una clientelización de subsistencia para favorecer a determinados partidos y/o

⁹¹ Sandra Murillo López, Francisco Venegas-Martínez, *Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México*, Papeles de Población, México, vol. 17, 2011,

candidatos.

Además, se aprecia que las oportunidades educativas fueron más altas entre la población masculina, dando cuenta una vez más de las brechas de género en gran parte influenciadas por cuestiones históricas y culturales de dichas generaciones. A pesar de que en general las oportunidades educativas antes de 1950 eran limitadas, el acceso que tuvieron las mujeres fue aún más restringido. Esto se debe a los estereotipos y roles que otorgaban poco valor a la formación educativa de las mujeres, además se adjudicaban distintas especializaciones según el sexo. A los hombres, por una parte, se les enseñaba matemáticas, física y otras profesiones afines, mientras que las mujeres se dedicaban a aprender a tocar el piano, tejer, cocinar, etc. Esto implica que, en la adultez, las mujeres solo podían dedicarse a cuestiones relacionadas con el hogar y, nuevamente, en actividades domésticas que generalmente no reciben salario. Por otro lado, se consideraba que los hombres sí eran aptos para participar en el mercado laboral, poniendo en desventaja a la población femenina.

Por último, el factor más importante de todos los mencionados en este segmento, es el de jubilación o pensión, pues la falta de alguno de ellos surge de hecho, como elemento determinante para que los adultos mayores permanezcan laborando.

De acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y el sistema de seguridad social en México, existen importantes diferencias entre pensión y jubilación⁹²:

La primera, hace referencia a la persona que es acreedora de una cantidad económica periódica que puede ser temporal o de por vida, pero a diferencia de la jubilación, no está precisamente vinculada con la actividad laboral. La pensión una prestación que amerita compensación de parte del Estado o empresa en el que se encuentre adscrita alguna persona y puede ser contributiva o no contributiva. Por

⁹² Pensionado y Jubilado, *Glosario de términos laborales*, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Consultado en línea el 09-08-2020 URL: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>

ejemplo: pensión alimenticia, por viudez o accidente laboral.

Por otro lado, la persona jubilada es aquella que se encuentra “retirada de su trabajo que continúa recibiendo un pago como resultado de haber cumplido con determinado número de años trabajados o por su edad.”⁹³

Los estudios muestran que, entre los hombres de 60-64 años, 65-74 y 75 años o más que sí reciben pensión o jubilación, el 17 por ciento, 26 por ciento y 29 por ciento respectivamente no participan en el mercado laboral. Las cifras entre las mujeres son 7.8, 9.5 y 10.4 por ciento, las cuales a su vez, muestran la mayor ausencia de seguridad social entre la población que participa en la actividad laboral (el promedio de la población masculina de 60 años y más que trabaja y cuenta con el apoyo que otorgan los programas de gobierno es del 35.4 por ciento; para la población femenina ese porcentaje disminuye 3.5 puntos, dando como resultado solo el 31.9 por ciento). Los datos indican una correlación negativa entre las personas con jubilación y la tasa de ocupación de ese grupo etario, pero además señalan el fallo en el sistema de pensiones sobre todo entre la población femenina.

Los resultados de los análisis de probabilidad logística en este tema reflejan la importancia de las pensiones o jubilaciones al ser una de las principales fuentes de ingresos que detonan la decisión del adulto mayor para la incorporación al mercado laboral. Esto, indica a su vez la baja cobertura del sistema de pensiones en México al ser parte de un esquema contributivo de seguridad social que se vincula directamente a la condición laboral de las personas. En este esquema predomina el trabajo formal y, por ende, los beneficios son otorgados a la población urbana que está en el mercado formal, lo que provoca que queden fuera las personas que trabajan en el campo, en el sector informal de la economía, las subempleadas y las desempleadas.

En conclusión, todos los puntos anteriormente expuestos se interrelacionan entre sí. Aunque las enfermedades o padecimientos responden a cambios naturales del

⁹³ Ibid. Jubilado, *Glosario de términos laborales*.

envejecimiento y las implicaciones que esto trae consigo, como la dependencia no solo de otras personas sino también la necesidad de un mayor poder adquisitivo para vivir dignamente, elementos como el no contar con los recursos económicos, la falta de acceso a los servicios de salud y seguridad social, la ausencia de medidas para generar recursos propios, etc., son factores que aceleran la pérdida de vida saludable y deterioran la calidad de vida.

Que las tendencias generales de los distintos estudios muestren que las tasas de participación laboral de la población de 60 años y más en México se han incrementado en las últimas décadas y exista a su vez mayor rezago en el acceso a la seguridad social y a la inserción digna al mercado laboral (como en países de Europa), no son mera casualidad. Estos procesos de debilitamiento de los servicios básicos se originan en un momento histórico particular en el que las contradicciones propias de un modo de acumulación capitalista de corte neoliberal generan riqueza, pero concentrada en unos pocos y al mismo tiempo crean mayor desigualdad y pobreza para el resto de la población.

Dado que los trabajadores sujetos al seguro social han sido principalmente los urbanos, del sector privado, formales, organizados y protegidos contractualmente por su adscripción a las principales instituciones de salud (IMMS e ISSSTE), la seguridad social en México cubre a menos del 60% de la población mexicana, alrededor del 38% de la población económicamente activa y 35% de la población ocupada. Como resultado de dicho rezago en la cobertura del sistema de pensiones y la necesidad económica de las personas mayores, la inserción desigual a los procesos productivos se presenta mayormente en población vulnerable, pues la elevada proporción del empleo independiente en los adultos mayores se debe principalmente a la preferencia de los empleadores por contratar personas más jóvenes, excluyendo así a la población envejecida del empleo asalariado y aumentando a su vez la inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en sus derechos laborales.

En cada rubro que explica algunos de los elementos que influyen la participación laboral de las personas adultas mayores se expone la evidente subordinación de género desde distintos peldaños, sobre todo al tratarse de un sistema capitalista que ya de por sí perpetúa la desigualdad pero que se agudiza por la edad y por elementos que invisibilizan y someten a la población femenina.

Debido a la relevancia de los aspectos socioeconómicos, sobre todo el vinculado con el acceso a la seguridad social, es menester profundizar en el tema. Para ello, en el próximo apartado se desarrollarán los problemas emanados de éste, los cuales influyen en el mercado de trabajo y en las condiciones de vida de las y los adultos mayores.

III.II Seguridad social: las personas adultas mayores frente al sistema de pensiones.

Se parte desde la concepción materialista de la historia, en donde las condiciones materiales de vida son las que determinan las posibilidades y oportunidades para desarrollarse de tal o cual manera en las dinámicas sociales. En las relaciones laborales (que, como ya se explicó, son relaciones económicas y políticas), existen distintos actores que intervienen en esas dinámicas, que, a grandes rasgos, se pueden clasificar en tres grandes grupos: gobierno, patronos y trabajadores; los cuales se desenvuelven de distinta manera dentro de este espectro.

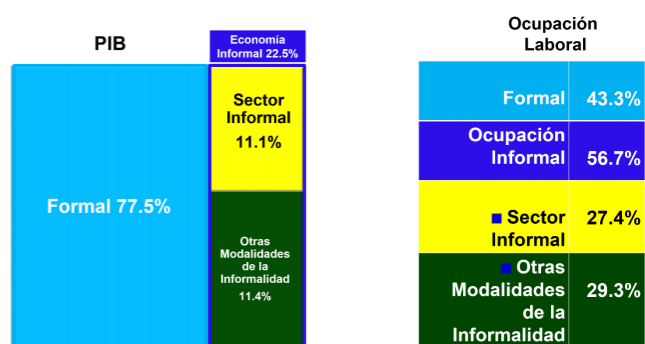
La importancia de entender el contexto económico-productivo mexicano en el que se sustrae a los trabajadores tanto su fuerza de trabajo (así como su conocimiento y saberes) y el objeto final de la producción, es porque ayuda a entender cómo es que a lo largo de los años se ha despojado a las y los trabajadores de las condiciones materiales que permitan una vejez sin preocupaciones económicas.

Para hablar de la situación económica de las personas adultas mayores, se retoma la propuesta conceptual-metodológica sobre la precariedad que presentan en colaboración Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López en *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas, significados*. Desde este punto de partida, es menester explicar qué ocurre con la seguridad social al ser un eje

importante de los derechos laborales en la edad productiva, así como el impacto que esto tiene en la vida y en la vejez. No es objetivo de esta investigación estudiar a fondo el sistema de pensiones en México, solo se busca exponer en general de qué manera (al haberse debilitado a lo largo de las últimas décadas) el sistema laboral, influye en las dinámicas institucionales de ahorro para el retiro y por ende, en las condiciones de vida de las personas en edad avanzada.

Posterior a 1980 en México, con la reconfiguración de las relaciones económico-sociales, una de las afecciones de las reformas laborales fue la que tiene que ver con el deterioro salarial y como problema intrínseco el de las pensiones y jubilaciones. A partir de entonces: “el empleo eventual creció 8.2% y el empleo permanente sólo 6.2%. Esto significa que las reformas implicaron un crecimiento sector informal.”⁹⁴ Este suceso ocurrió primordialmente porque a corto plazo, desde las actividades del sector informal se pueden obtener mayores ingresos, sin embargo, a la larga muestra vulnerabilidad en la vida de las personas al no tener ingresos en la vejez.

Formalidad e informalidad: porcentajes en el PIB y la ocupación laboral (2018)



Fuente: INEGI- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

En el sector formal las y los trabajadores amparados bajo la LFT apartados A y B (es decir tanto lo que respecta a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios

⁹⁴ Zenyazen Flores, *En dos años, reforma laboral catapultó el empleo eventual*, El Financiero, 2-12-2014, Consultado en línea el 07-07-2021 URL: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/en-dos-anos-reforma-laboral-catapulto-el-empleo-eventual/>

Sociales de los trabajadores del Estado⁹⁵, como a la Ley del Seguro Social⁹⁶) se tiene establecido –de manera general-, que el trabajador o trabajadora que consigue tener 30 años o más de servicios, es candidato/a a una pensión o jubilación.

Sin embargo, la mayor parte de personas que laboran en el sector informal, no gozan de las garantías de la ley, incluyendo la seguridad social que cubre riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y guarderías y demás prestaciones sociales.

La realidad muestra que, en algunos casos, las y los exempleados acreedores a una pensión (ya sea por jubilación o no), aunque poseen el derecho de tener servicios de salud y un pago mensual, los beneficios muchas veces no son suficientes para cubrir sus necesidades y mantenerse en su vejez.

Esta situación merma la calidad de vida de las personas y existen a nivel general tres posibilidades: la primera corresponde a la generación de dependencia económica hacia los familiares para su manutención y cuidados; la segunda, las personas adultas mayores prefieren permanecer en sus empleos a pesar de su edad avanzada y tercero, que se ven obligadas a la reinserción del mercado laboral:

“Aún para los que se retiraron con jubilación, los insuficientes ingresos obtenidos los obligan a continuar desarrollando actividades laborales en la economía informal la mayor parte del tiempo posible; y, como es bien sabido, la pobreza, la informalidad laboral y el empleo de mala calidad son variables que se relacionan de manera sistemática.”⁹⁷

Las consecuencias han puesto en jaque a la clase trabajadora, sobre todo a las personas quienes históricamente se encuentran más desprotegidos y desprotegidas: mujeres, infantes, migrantes, indígenas y por supuesto, personas mayores de 60 años de edad.

De hecho, a pesar del desempleo son las mujeres quienes encabezan las cifras de

⁹⁵ s/a Ley ISSSTE https://www.senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/LEY_ISSSTE.pdf

⁹⁶ s/a Ley del Seguro Social <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

⁹⁷ Jorge A. Paz, Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe, Sector del Empleo, Doc. de Trabajo núm 56, International Labour Office, 2010. p. 11

la tasa de actividad en las zonas urbanas: En México, el mayor número de personas que se jubilan iniciando la tercera edad, son los hombres y son ellos quienes tienen mayor acceso a una pensión: “(...) la tasa de actividad masculina promedio ha descendido en casi 4 puntos porcentuales (pp) y la femenina en 2 pp. Si bien en las áreas urbanas el descenso en la participación de los hombres fue todavía mayor, la participación de las mujeres aumentó en promedio más de 4 pp.”⁹⁸

Siguiendo los datos de la OIT⁹⁹, una baja proporción de personas mayores de 60 años en toda Latinoamérica y el Caribe se encuentran empleadas como asalariadas, es decir: la gran mayoría tiene trabajos por cuenta propia, subcontratados, sin contrato, etc. o no obtiene remuneración, lo que dificulta las posibilidades de acceder a servicios de seguridad social y coloca a las y los mayores de 60 años en una situación de vulnerabilidad, sobre todo porque en esa etapa de la vida comienzan a presentarse los problemas de salud y dependencia, y es cuando más se necesita tener servicios a su disposición y seguridad económica.

En ese sentido, se identifica que a pesar de que algunas personas sí se encuentran en empleos clásicos, “formales” o al menos cuentan con derecho a una pensión, la desigualdad social se manifiesta una vez más en la edad adulta, pues una gran proporción de la población trabajadora, en su edad activa no recibió un salario que permite tener una cobertura plena e la vejez por vía de la pensión.

Según elementos que arroja el Grupo Interdisciplinario de Estudios Sobre el Envejecimiento (GIESEN)¹⁰⁰, rescato algunos factores objetivos y subjetivos que afectan la vida de las y los adultos mayores en lo que respecta a su situación económica/laboral:

- Dependencia en la edad adulta: lo que respecta a la autonomía y capacidad

⁹⁸ *Ibíd.*, p. 7

⁹⁹ *Ibíd.*, p. 8 y 9.

¹⁰⁰ Luis M. Gutiérrez, Leoncio Lara, Salvador Vega (coords.), *Derechos humanos de las personas de la tercera edad, México ante los desafíos del envejecimiento*, Grupo Interdisciplinario de Estudios Sobre el Envejecimiento, primera edición el 3 de julio de 2013, Universidad Autónoma Metropolitana, págs. 179.

de realizar las actividades básicas en la vejez.

De hecho, en el año 2017 según el estudio más reciente emitido por la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS), reportó que el 14.7% (2.1 millones) de los adultos mayores de 60 años necesita de ayuda para realizar sus actividades: el 11.4% de los hombres requiere de cuidados en la vida diaria, y en el caso de las mujeres el porcentaje es de 17.4%.¹⁰¹

Respecto a ello, los estudios de Ana María Pérez Rubio, muestran que "los lazos de dependencia económica cambian en función del estado civil de las mujeres"¹⁰²:

La autora explica que, en edad temprana hasta la post-adolescencia, las mujeres tienden a mantener una relación de dependencia con la familia de origen; luego, a inicios de la edad productiva la tendencia marca que en proporción mayor a la de los hombres, se incrementan las tasas de desempleo. Después, de manera general, disminuye el número de mujeres desempleadas, pero no tiene que ver con las oportunidades que se les otorga para participar en el mercado, sino porque en su mayoría, se crean otros lazos de dependencia económica atribuidas al matrimonio, en el que las mujeres dejan de competir por un trabajo en la esfera pública y se concentran en realizar labores domésticas. Este fenómeno continúa hasta la vejez y está vinculada con las pensiones por viudez, por la dependencia económica con el marido.

- Insuficiente capacidad económica: por lo general, en la edad productiva cumplían a nivel social y familiar roles importantes y al concluir esa etapa, se genera un tipo de exclusión que impacta en la valorización de las personas mayores.
- Baja cobertura de los derechos sociales y situación jurídica: dado el crecimiento de la esperanza de vida, y por ende la progresiva demanda a los

¹⁰¹ s/a, Sexta edición de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 20-12-2018, Consultado en línea el 13-07-2021, URL:

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENESS2018.pdf>, p. 18

¹⁰² Óp. Cit., Ana María Pérez Rubio en "Capítulo 4: las mujeres que trabajan ¿cuántas, quiénes, cómo, dónde?", p. 62.

servicios sociales, el gobierno ha intentado incorporar programas universales con el objetivo de asistir a las y los adultos mayores. No obstante, este “parche” no resuelve el problema; por un lado, el contar con un flaco sector formal de la economía que impide a las personas en edad productiva acceder a un empleo que brinde los derechos de ahorro para el retiro (el cual, cabe destacar que en las nuevas generaciones se eliminan las aportaciones tripartitas entre patrón, gobierno y trabajador y se da paso al financiamiento privado del dinero de las y los trabajadores), y por otro, que tiene que ver con los bajos sueldos que se traducen en pocos ingresos a la hora de recibir dichas pensiones.

Gracias al incremento de la participación femenina en las actividades productivas, la división del trabajo por género es un elemento clave para atribuir roles ocupacionales en la sociedad y hasta la fecha, se siguen reproduciendo dichos patrones en el mundo del trabajo. Según análisis del INMUJERES¹⁰³ sobre la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se señalan también las desventajas entorno al sexo-género, en donde claramente las mujeres de edad avanzada se ven desfavorecidas:

Tabla 1. Condición de actividad de la población adulta mayor por sexo

MUJERES	TOTAL 100.0 (edades de 60 y más)	HOMBRES	TOTAL 100.0 (edades de 60 y más)
Económicamente activas	19.4	Económicamente activos	50.8
Quehaceres domésticos	62.8	Quehaceres domésticos	8.0
Pensionadas y jubiladas	8.7	Pensionados y jubilados	25.1
Incapacitadas permanentes	1.1	Incapacitados permanentes	1.4
Otras no económicamente activas	8.0	Otros no económicamente activos	14.7

¹⁰³ s/a, Situación de las personas adultas mayores en México, Inmujeres 2014, Consultado en línea el 08-07-2021, URL: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101243_1.pdf

Fuente: Inmujeres con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2014. Segundo trimestre. Base de datos

“En México, una tercera parte de la población adulta mayor trabaja para el mercado laboral,”¹⁰⁴ sin embargo, son los hombres quienes acaparan el 50.8% del mercado, en tanto que las mujeres responden solo al 19.4 por ciento. Esto se vincula al mismo tiempo con los quehaceres domésticos. En este sentido los datos arrojan una gran brecha de desigualdad: mientras el 62.8% de las mujeres se dedican a estas labores, sólo el 8.0% de los hombres las realizan. No obstante, esto no es una casualidad, pues el patriarcado como sistema base junto a la interacción del capitalismo, han atribuido a las mujeres el trabajo del hogar, los cuidados y el ámbito de la reproducción, generando subordinación económica hacia un hombre principalmente.

Ligado a ello, sobre la dependencia económica, a diferencia de los hombres, únicamente el 8.7% de las mujeres en edad avanzada está pensionada o jubilada (en gran medida quienes tienen acceso a una pensión, se debe a su estado civil por viudez). Nuevamente, esto es en parte a la participación de las mujeres en el mercado laboral: en primera porque es menor a la de los hombres y en segunda por la brecha salarial y condiciones desiguales según el sexo.

“Las mujeres adultas mayores padecen más enfermedades incapacitantes y por más largo tiempo que los hombres: 3 de cada 10 tiene dificultad para realizar alguna tarea de la vida diaria como comer, bañarse, caminar, preparar o comprar alimentos, frente a 2 de cada 10 hombres.”¹⁰⁵

Aunque a nivel general la extensión de los años de vida favorece más a las mujeres, el mismo estudio que realiza INMUJERES menciona:

“El hecho de tener una expectativa de vida más larga no representa necesariamente una ventaja para ellas, por el contrario, puede significar un periodo mayor de enfermedad o discapacidad. Desafortunadamente, las

¹⁰⁴ *Ibíd.*, p.12

¹⁰⁵ *Óp. Cit.*, Situación de las personas adultas mayores en México, p.18

condiciones de vida que han tenido las adultas mayores, caracterizadas por desigualdades de género, son un factor importante de su estado de salud, que muestra el efecto acumulativo del deterioro físico-funcional con el paso del tiempo.”¹⁰⁶

Con base en esto, en la Sexta Edición, la ENESS menciona que de 126.2 millones de personas en el 2018, 102.3 se encuentran afiliadas a servicios de salud.¹⁰⁷ Es decir que ha incrementado el registro a lo largo del tiempo: los hombres afiliados responden al 80.8% y las mujeres al 84.5%. Sin embargo, este fenómeno se debe a la universalización de la seguridad social no contributiva, pues en el 2017, del total de población pensionada al llegar a la edad de retiro, los hombres representaron el 55.1% y las mujeres el 44.9%: es decir, una vez más se muestran las brechas de desigualdad por sexo en el mercado laboral que repercuten en la vejez.

Las y los trabajadores que se encuentran sujetos a los beneficios de la seguridad social, responden primordialmente a sectores urbanos y formales, organizados y protegidos contractualmente. Con el paso de los años, los gobiernos han ido haciendo ajustes para hacer frente al mercado de trabajo global y esto se ha traducido en el incremento del sector informal, el cual se caracteriza de manera general, por no proveer protección a sus empleados y por ende, las posibilidades de contar con una jubilación y o pensión de retiro, cada vez son menores.

Esto se ejemplifica con lo sucedido posterior al triunfo de las elecciones presidenciales de MORENA, encabezado por Andrés Manuel López Obrador. Al inicio del sexenio se presentó un proyecto de nación caracterizado por priorizar los intereses y la economía de los más pobres. No obstante, esto no se ha reflejado cabalmente ni en las políticas hacia las y los adultos mayores, ni hacia la clase trabajadora en general.

En 2020, se presentó una iniciativa por el gobierno federal para reformar la Ley general de pensiones, así como las correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los

¹⁰⁶ *Ibíd*em, p.18

¹⁰⁷ *Óp.*, Cit. Sexta edición de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS), p. 12

Trabajadores del Estado (ISSSTE) y tiene tres pilares fundamentales. El primero, busca aumentar el acceso a una pensión al 40% de los trabajadores al disminuir a 15 el número de años cotizados para ser acreedor de seguridad social. El segundo, tiene como objetivo incrementar el ahorro al momento de retiro a través del aumento al porcentaje de salario que se destina al dicho ahorro, haciendo que el patrón a lo largo de 8 años incremente su aportación que iba del 5.15 por ciento al 13.87 por ciento para los trabajadores que ganan más de 25 UMA; al gobierno le corresponderá aportar desde el 8.57% a trabajadores con salario mínimo, hasta el 1.7% a trabajadores que ganan menos de cuatro salarios mínimos; el trabajador cubrirá como ha sido hasta ahora el 1.25 por ciento. Y el tercero, que busca reducir las comisiones de las afores del 0.9 por ciento, al 0.7 por ciento que depende del salario real y rendimiento del trabajador.

Dicha reforma entró en vigor el pasado 1ro de enero de 2021 y entre sus problemas, sobresalen los siguientes:

- a) El primero, que para evitar que el patrón incremente su aportación para aquellos trabajadores que ganan más, se limita el crecimiento del salario real. En ese sentido, las empresas pueden tomar válvulas de escape como la disminución de salarios como pretexto para cumplir con su aportación o incurrir en prácticas como el outsourcing, que deslindan al patrón de su responsabilidad.
- b) El segundo que, como consecuencia de ello, el gobierno mexicano tendrá que transferir recursos públicos a las afores de los trabajadores con menor ingreso, los cuales representan el mayor número de casos.
- c) El tercero, que los actores principales en la disputa de la reforma son únicamente empresarios y políticos salvo algunos líderes sindicales que figuran bajo relaciones clientelares, dejando de lado la verdadera negociación colectiva que incluye a las y los trabajadores.
- d) Y el cuarto, que este esquema solo contempla el sector formal de la economía, desfavoreciendo una vez más a las y los trabajadores que no se encuentran suscritos a los regímenes formales del trabajo.

En ese mismo año, es decir, 2020, entraron en vigor las modificaciones a la ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, la cual ha sido tachada por académicos¹⁰⁸ como una reivindicación de las prácticas neoliberales que, irónicamente, el gobierno se ha pronunciado en contra, principalmente porque se busca eliminar la figura de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Retiro (SIEFORES), que, a pesar de su establecimiento en la Ley de 1997, han servido hasta la fecha como contrapeso en la inversión del dinero de las y los trabajadores mexicanos. Uno de los objetivos de su existencia, es fijar regulaciones en el manejo de los fondos de retiro; no obstante, en el artículo 29 inciso d, a través de la premisa de la libertad de las y los trabajadores para elegir sus inversiones, se deslindan las AFORES de toda responsabilidad en las mismas. De esta manera, si se realiza una mala inversión, la clase trabajadora es la única responsable.

Además, de manera contradictoria, mientras en este mismo sexenio se ratifican convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se desatienden, ignoran y vulneran sus recomendaciones respecto a los “principios de responsabilidad y vigilancia social sobre los ahorros de los trabajadores”.¹⁰⁹

La especulación del dinero de las y los trabajadores y la privatización del 15% del PIB que representan los ahorros de las y los mexicanos, se pone aún más en riesgo con la llegada de funcionarios públicos quienes han expresado, a través de la defensa y promoción de esta ley, sus intereses privados, como el caso del Jefe de la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social de la Secretaría de Hacienda y el Vicepresidente Financiero de la CONSAR:

“La reforma a la ley del SAR que ya ha sido argumentada en la Cámara por Noriega y Ballinas, vestidos como funcionarios públicos, es el marco general de libertinaje de inversión neoliberal en casa de bolsa, en especulación financiera, en la total desprotección de los ahorros de los trabajadores entregados a un sector financiero global que se ha

¹⁰⁸ María Xelhuantzi López, Artículo, ¿Qué oculta la propuesta neoliberal de reforma de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro?, s/a, s/e, p. 1-2.

¹⁰⁹ Ibidem, María Xelhuantzi, ¿Qué oculta la propuesta neoliberal de reforma de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro?, s/a, s/e, p. 2.

caracterizado por su rapiña y su voracidad.”

Siguiendo esta línea, tras la imposición de políticas públicas que alimentan el modelo neoliberal mexicano, las cuales implican el adelgazamiento de la inversión pública a los servicios sociales¹¹⁰, se han implementado programas asistenciales en atención a las personas adultas mayores, los cuales operan de distinta manera, pero en general buscan hacer un contrapeso fomentando acciones contra la discriminación y pobreza, especialmente a las minorías y grupos vulnerables.

En ese sentido, el aumento de la esperanza de vida y el proceso de envejecimiento poblacional ha iniciado en México en un contexto de profundas desigualdades sociales las cuales se han abordado, al menos desde los últimos cuatro gobiernos como un asunto menor y no como el gran problema estructural que realmente nos aqueja a todos y todas

Tal es el caso del programa federal del 2003 “Atención a Adultos Mayores”, que se enfocó en dar \$700 mensuales a las personas de 60 años o más que residían en zonas rurales marginadas. Luego, con la administración de Felipe Calderón se implementó el “Programa de Atención a los Adultos Mayores de 70 años y más en zonas rurales” el cual se trató de un apoyo económico que se otorgaba bimestralmente. Después, con el regreso del PRI con Enrique Peña Nieto, se efectuó el proyecto “Pensión para Adultos Mayores”, mismo que no se concedió de manera universal a este sector etario, sino aquellos que recibían una pensión menor a 1 mil 92 pesos.¹¹¹

En la actualidad, el programa federal “Pensión para el bienestar de las personas adultas mayores” del gobierno Andrés Manuel López Obrador se concede desde los 65 años si se trata de personas indígenas, o desde los 68 años sin importar otros ingresos.

¹¹⁰ Lidia Sánchez, Animal Político “Así han cambiado las edades y montos de pensión para adultos mayores los últimos cuatro sexenios”, 23 de marzo, 2021, Consultado en línea el 13-07-2021, URL: <https://www.animalpolitico.com/elsabueso/pension-adultos-mayores-cambios-sexenios-montos-edades/>

¹¹¹ Ibidem, Lidia Sanchez, “Así han cambiado las edades y montos de pensión para adultos mayores los últimos cuatro sexenios”.

Ante el gran peso social que implica el desamparo de las y los adultos mayores, al menos los últimos cuatro gobiernos han adoptado, por un lado, políticas para resanar el conflicto a través de medidas asistenciales –cuyas prácticas son históricamente heredadas- y por otro, la constitución de leyes y normativas “incluyentes” que aparentemente buscan garantizar oportunidades para la integración social de este sector generacional. La protección social no contributiva de esta índole es compensatoria, de alivio inmediato, pero no ataca la miseria –en la que casi la mitad de la población se encuentra subsumida¹¹²- en particular.

Es decir que aún con los recursos asignados por el gobierno, la marginalidad, pobreza, clientelismo y exclusión no desaparecen, sino todo lo contrario: hablando específicamente de las personas adultas mayores, éstas se ven en la necesidad de continuar trabajando o re-incorporarse al mercado laboral ya que no cuentan con las posibilidades económicas para vivir dignamente. Peor aún: a nivel general, las empresas que “permiten” a las personas de edad avanzada trabajar en sus filas, se caracterizan por ofrecer trabajos precarizados que perpetúan condiciones indignas que se enlazan con otras medidas de opresión: etnia, raza, sexo, edad, etc. El Gobierno ha regulado y reformado las leyes en beneficio de los empresarios en el que poco a poco queda desdibujada la obligación estatal para los derechos laborales.

El contexto económico mexicano se deteriora cada vez más como consecuencia de la desigualdad social propia del capitalismo y se ha intensificado con las políticas neoliberales en México, lo cual se ve reflejado en la incapacidad del Estado para satisfacer necesidades básicas de los adultos mayores a través de mecanismos de seguridad social en el sistema de pensiones¹¹³. Como consecuencia, siendo éstos parte de un sector vulnerable en el país, la pobreza y la necesidad los orillan a

¹¹² s/a, Forbes, “9.8 millones de nuevos pobres en México por pandemia: Coneval”, 9 de febrero 2019, Consultado en línea el 17-07-2021, URL: <https://www.forbes.com.mx/noticias-mexico-9-millones-pobreza-pandemia-coneval/#:~:text=El%20Coneval%2C%20organismo%20p%C3%BAblico%20que,el%2056.7%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.>

¹¹³ Óp., cit., María Xelhuantzi, El sindicalismo Mexicano Contemporáneo, p.p., 42-43

reincorporarse al mercado laboral o mantenerse en él a pesar de rebasar la edad de jubilación.

La subcontratación u outsourcing significó una medida excepcional que permite contratar a otra empresa para brindar un servicio no primario con el fin de reducir el número de trabajadores y su salario, minimizar los costos de la empresa a través de la movilidad dentro del proceso de trabajo, así como la reducción o expansión de la planta laboral e implica que las empresas subcontratadas puedan pagar menos, reducir prestaciones y protecciones para los trabajadores.¹¹⁴

En ese sentido, existe una oferta de la fuerza del trabajo que el gobierno, a pesar de que podría satisfacer el servicio contratando trabajadores de limpieza de base amparados por un Contrato Colectivo, ha decidido subcontratar a empresas e imponer relaciones laborales que no responden a las condiciones de trabajo óptimas estipuladas por el Derecho Internacional del Trabajo, o como la NOM-086 que se publicó en México el 2016¹¹⁵, sino que las evaden e intensifican los riesgos en el empleo.

Así, los empresarios justifican sus prácticas no solo amparados por la Ley, sino también aseguran que el outsourcing sirve como medida para enfrentar los riesgos de la globalización y los cambios permanentes en el mercado. Los elementos que caracterizan a estas empresas son: la disminución de salarios, deplorables condiciones y medio ambiente de trabajo, poca seguridad y nula estabilidad en el empleo, escasa o nula vigencia de la libertad sindical, vulneración a la identidad de los y las trabajadoras y otros aspectos subjetivos del proceso de trabajo en las formas de vida de los empleados.¹¹⁶

¹¹⁴ Enrique de la Garza Toledo, *La Reforma Laboral en México de 2012 y el Desarrollo Económico*, p.1. Consultado en línea 13-02-2020 URL: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/P1.pdf>

¹¹⁵ Secretaría de Economía, Proyecto de Norma Mexicana, "Servicios empresas de subcontratación y/o terciarización de personal, requisitos", 2016, Consultada en línea 18-02-2021, URL: <http://www.hgl.com.mx/wp-content/uploads/2016/12/NOM-Re%CC%81gimen-de-Subcontratacio%CC%81n.pdf>

¹¹⁶ Juan Carlos Celis Ospina (coord), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, Escuela Nacional Sindical, Colombia, p.p., 5-7

El problema es, precisamente que de manera histórica, en el capitalismo las desigualdades son sistémicas (sobre todo en países como México), en donde existe una clase económicamente dominante que, a través de distintos dispositivos de control y ámbitos institucionales, controla el resto de relaciones sociales articulando el sistema político y el sistema laboral en su beneficio.

Capítulo IV Subcontratación, precariedad y feminización del trabajo

Como se ha desarrollado hasta el momento, a tono con la reestructuración capitalista de la década de los ochenta, en México ocurrieron modificaciones profundas en la esfera del trabajo; este hecho implicó un cambio sustancial en los mercados laborales, la formación de nuevas subjetividades (es decir, la cognición, valores y juicios morales a los que se enfrenta el trabajador en un nuevo contexto)¹¹⁷ y de relaciones normativas, económicas, políticas y sociales. En este tenor, en el primer apartado se explicará la importancia que tuvo el sector servicios en las transformaciones de las actividades productivas y el papel de las mujeres alrededor de ello.

El auge de la subcontratación que se caracteriza por prácticas que generalmente favorecen más a las empresas que a las y los trabajadores, se agudiza también durante las últimas décadas del siglo pasado, a partir del crecimiento de las actividades terciarias. En el segundo apartado de este capítulo se exponen las estrategias empresariales del outsourcing, sus dimensiones y algunas de las formas de control en el proceso de trabajo. Asimismo, se explica a la precariedad como

¹¹⁷ Enrique de la Garza, en “Hacia un concepto ampliado de trabajo”, en *El mundo del trabajo en América Latina*, páginas 128-130, explica que partir de considerar las subjetividades en un estudio amplio del trabajo, se contemplan las emociones en dos sentidos; la primera que intervienen en la construcción de las relaciones laborales como las cogniciones, sentido estético, valores morales, etc., pero también se convierten en objeto de mercado como los gestos, actitudes y palabras.

fenómeno social heterogéneo y de qué manera está vinculado al estudio de caso aquí presentado.

IV.I La importancia de los servicios en la reconversión productiva.

Durante las últimas dos décadas del Siglo XX surgió la necesidad de estudiar las relaciones laborales desde nuevas perspectivas por varias razones. Una de estas razones fue el cambio tecnológico que se introdujo en los espacios de trabajo y las relaciones que se gestaron a partir de ello; otra, fueron las políticas internacionales que se adoptaron no solo en países como México. De hecho, por las particularidades del sistema laboral, en donde no había representación sindical que abogara por la organización y negociación colectiva, dichos cambios al mercado de trabajo agudizaron situaciones de riesgo para los trabajadores.

Otra razón, es que surgieron nuevos movimientos sociales que ayudaron a ampliar la identidad de las y los trabajadores, ya no limitándose a su condición de clase-trabajo como se había dado hasta entonces en el resto del mundo, lo cual gestó la organización de nuevos sujetos colectivos.¹¹⁸

Aunque las formas clásicas del trabajo asalariado características del trabajo industrial continúan siendo parte esencial de la economía mexicana, a partir de la década de los ochenta incrementó la importancia de los servicios en la contribución económica del país, es decir, aquellas actividades relacionadas con el comercio, restaurantes y servicios de alojamiento, transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, servicios profesionales, financieros y corporativos, servicios sociales, servicios diversos, gobierno y organismos internacionales, entre otros.

Las nuevas formas de organización de trabajo en el sector terciario de la economía trajeron consigo también nuevas formas de control y precariedad. Se establecieron

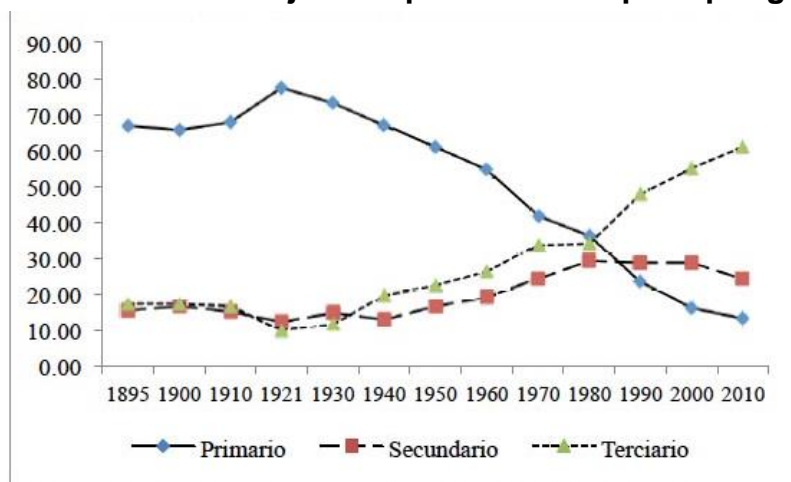
¹¹⁸ Enrique de la Garza, "Hacia un concepto ampliado de trabajo", en *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Vol. I, Editorial CAICYT, Buenos Aires, 2009, p.p. 114-115. Consultado en línea 15-02-2021. URL: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>

modelos flexibles e inseguros, que se caracterizaron, en su mayoría, por carecer de representación sindical:

“(…) los servicios pasaron a llevar la pauta del desarrollo capitalista en términos económicos y la industria quedó relativamente rezagada, cosa que nadie se imaginaba sobre todo en los 70. Esta nueva circunstancia de la importancia de los servicios en el desarrollo económico obligó a toda una reformulación de los estudios del proceso de trabajo.”¹¹⁹

Esto se puede comprobar con base en el Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano¹²⁰, en donde los datos del INEGI reflejan lo siguiente:

Gráfica 1. Porcentaje de la población ocupada por grados sectores 1985-2010



Fuente: elaboración de Rosario Cota Yañez y Alberto Navarro Alvarado con base en INEGI, Censos de Población y Vivienda, varios años.¹²¹

Según el análisis de datos desde 1895 a 2010, en esta gráfica se observa cómo es que, a partir de la década de los ochenta, la población ocupada se concentra cada vez más en el sector terciario de la economía respecto a los años anteriores. En el año 1980 el sector secundario y el terciario se encuentran casi en el mismo nivel, sin embargo, a lo largo de esa década, las ocupaciones enfocadas a los servicios,

¹¹⁹ Pablo Seguel Gutiérrez, "Reflexiones sobre el proceso de trabajo. Entrevista a Enrique de la Garza" en *Proyecto Bicentenario para el estudio de los movimientos sociales: memoria social y poder*, Universidad de Chile, México, 2015, p. 120

¹²⁰ Rosario Cota Yañez y Alberto Navarro Alvarado, *Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano*, Universidad de Guadalajara, Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, México Pap. poblac vol.21 no.85 Toluca jul./sep. 2015. Consultado en línea el 21-03-2022, URL: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000300008

¹²¹ Ibidem.

comercio, transportes, etc., crecen aceleradamente hasta llegar a los niveles más altos en el año 2010.

En abril de 2020 se suspendió la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo debido a la pandemia por Sars-CoV-2. Sin embargo, el informe de la ENOE se realizó de manera completa en 2021, y los resultados del último trimestre de ese año, arrojaron que la población ocupada en el sector servicios corresponde a más de 24.3 millones de personas, es decir, el 43% del total. En el comercio 11.1 millones (19.6%), en la industria manufacturera 9.5 millones (16.8%), en las actividades agropecuarias 6.6 millones (11.7%), en la construcción 4.2 millones (7.5%), en “otras actividades económicas” 392 mil personas (0.7%) y 371 mil (0.7%) no especificó su actividad. En comparación con el año anterior, la población ocupada con mayor incremento fue en los servicios profesionales, financieros y corporativos con 778 mil personas, le siguieron en el comercio con 767 mil y en restaurantes y servicios de alojamiento con 681 mil personas.¹²²

Aunque los datos presentados corresponden a encuestas oficiales en donde predomina el análisis cuantitativo, existen otros enfoques, como aquellos propuestos en esta tesis en las aproximaciones metodológicas, las cuales nutren el análisis del fenómeno laboral en México y permiten la profundización del tema desde el análisis sistémico y marxista:

1. La perspectiva de clásica del estudio del trabajo.

Los estudios clásicos proponen, a grandes rasgos, el énfasis en el control como eje fundamental del proceso productivo, el cual se analiza principalmente a través del salario y las relaciones entre los actores laborales con los medios de producción¹²³.

¹²² Indicadores de ocupación y empleo, Cifras oportunas durante noviembre de 2021, Consultado en línea el 22-03-2021, URL:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_12.pdf

¹²³ ¹²³ John T. Dunlop brinda categorías de análisis y representa a través del análisis sistémico, al subsistema laboral con el modelo del sistema de relaciones industriales, cuya estructura está compuesta por grupos principales de actores: a) jerarquía de empresarios y sus representantes en supervisión (los cuales se dividen en tres: 1. dueños, accionistas, acreedores, 2. alta gerencia o directivos, 3. directores de relaciones laborales), b) jerarquía de trabajadores (pueden estar organizados mediante estructuras sindicales o

Este enfoque es fundamental, pues nos permite analizar las condiciones y medio ambiente laboral desde los “métodos, movimientos, momentos de intervención, herramientas o equipo, ritmos, calidad, productividad, por parte de la gerencia o de los trabajadores”¹²⁴, así como la capacidad de organización y negociación colectiva en la lucha de sus mejoras laborales.

2. El enfoque económico y el sociodemográfico del mercado de trabajo.

Aquí se retoma la perspectiva estructuralista, con una visión transversal que realiza el análisis sociodemográfico y de ocupación desde condicionantes según el grupo etario, género, nivel académico y socioeconómico, estado civil, etc., y al mismo tiempo contempla al mercado laboral “como interacción entre sujetos que se mueven en ciertas estructuras que dan sentido a su situación y que ejercen acciones tendientes a la venta o compra de fuerza de trabajo o a la construcción de una ocupación”¹²⁵. Este enfoque permite adentrarnos a elementos subjetivos de los trabajadores, así como las asimetrías por sexo-género en el análisis de la situación laboral de las personas.

3. El enfoque de la regulación del trabajo.

Desde este enfoque se retoma la importancia de estudiar cómo se construyen las normas que gobiernan el mundo del trabajo o al sistema laboral dentro del sistema político nacional y de qué manera los productos e insumos van conformando el sistema laboral con el fin de comprender las normas y regulaciones que se van gestando a partir de dichas interacciones. No obstante, se toma en cuenta también que a partir de los trabajos precarios y sus múltiples expresiones surgen problemas en la construcción de regulaciones, en las que muchas veces éstas pueden no existir, lo que complica el análisis de dichas normas. Esto sucede, por ejemplo, en

mediante algunas formas de representación, o pueden no estar organizados) y c) organismos gubernamentales especializados (y organismos privados especializados).

¹²⁴ Óp. Cit., Enrique de la Garza, “Hacia un concepto ampliado del trabajo”, p.115

¹²⁵ Ibidem, p. 116

el caso de las y los trabajadores de limpieza en el STC-metro de la Ciudad de México al menos hasta el año 2012.

Al mismo tiempo, podemos recuperar elementos marxistas, plasmados en el *Libro I Capítulo VI*¹²⁶ del *Capital*. En este, Carlos Marx explica el intercambio de capital-trabajo en los servicios a través de dos premisas:

“1) El trabajador intercambia su mercancía —el trabajo, el valor de uso que como mercancía también tiene un precio, como todas las demás mercancías—, por determinada suma de valores de cambio, determinada suma de dinero, que el capital le cede.

2) El capitalista recibe en cambio el trabajo mismo, el trabajo como actividad creadora de valores; es decir, recibe en cambio la fuerza productiva que mantiene y reproduce al capital y que, con ello, se transforma en fuerza productora y reproductora del capital, en una fuerza perteneciente al propio capital.”¹²⁷

Bajo estos supuestos, el mismo trabajo (por ejemplo, el de limpieza) puede ser realizado por el mismo trabajador al servicio de un consumidor directo o a servicio de un empleador. En ambos casos estamos ante una persona asalariada, sin embargo, en el segundo caso ese trabajador produce plus-valor, es decir, ganancias al empleador.¹²⁸ A partir de ello y tomando en cuenta que nuestro estudio está enfocado a aquellos trabajadores de limpieza que se encuentran subcontractados por grandes empresas, se retoma la necesidad de observar el proceso de trabajo, el mercado y sus regulaciones.

IV.II La participación de mujeres en el sector terciario de la economía en el área urbana.

Como se ha demostrado hasta ahora, en el sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988) comienza a acelerarse el proceso de “terciarización de la economía” en México. Sin embargo, estos cambios no son exclusivos de nuestro país, sino que

¹²⁶ Carlos Marx, *Libro I Capítulo VI, Resultados del proceso inmediato de producción*, Siglo XXI Editores, primera ed. en español 1971, México 2009.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 82

¹²⁸ *Ibidem*, p. 85

se manifestaron a nivel internacional, predominando el sector servicios como la actividad con mayor impacto en la población ocupada.

Este fenómeno no solo es interesante por la importancia de los servicios en la contribución del PIB en el país -respecto a la industria-, o por el particular proceso de trabajo en los distintos tipos de empleo, sino también por el papel de las mujeres, quienes históricamente han sido actores sociales muy importantes en este rubro, sobre todo aquellas que se encuentran en áreas urbanas:

“Durante las últimas tres décadas, según datos del Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002, México ha registrado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en el empleo: en 1970, 17 de cada 100 mujeres desarrollaban actividades económicas, pero en la actualidad el número se ha incrementado a 35.”¹²⁹

La división del trabajo por género ha sido una característica histórica en las relaciones sociales modernas en la que, por un lado, se atribuyen a los hombres las actividades productivas en el espacio público y por otro, se limita a las mujeres a realizar faenas dentro del espacio privado. Dichas imposiciones arbitrarias se las debemos al patriarcado que sienta sus bases en la posición tradicional del hombre como trabajador y cabeza de familia y a la mujer como encargada del trabajo reproductivo y los cuidados del hogar.¹³⁰

Estos estereotipos de género provocan disparidades en el ámbito productivo, pues como consecuencia de limitar a la mujer al trabajo reproductivo, la crianza de los hijos, el matrimonio y los deberes domésticos, se genera poca o nula disponibilidad para que pueda desarrollarse en otros ámbitos en la esfera pública o en el mercado de trabajo. A grandes rasgos, las derivaciones de ello son tres: Por un lado, no se reconoce, visibiliza, valoriza y remunera el trabajo del hogar. Por otro, se genera desigualdad en el ámbito productivo, es decir, dicho desbalance se manifiesta con

¹²⁹ s/a, Instituto Nacional de las Mujeres, Primera edición: septiembre de 2003, p. 4 Consultado en línea el 22-03-2020 URL: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf

¹³⁰ Carmuca Gómez, *Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis*, Universidad de Granada, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Granada, 2001, p. 125.

la segregación ocupacional¹³¹ al concebir que las mujeres solo deben dedicarse a empleos relacionados con la enseñanza, limpieza, cuidados (en general aquellos trabajos que socialmente se denominan “para mujeres”). Y el último, que, como consecuencia de lo anterior, para las mujeres se reduce el mercado de trabajo al de servicios en áreas urbanas.

La desigualdad cultural de hombres y mujeres que ha sido interiorizada, reproducida y adaptada a lo largo de la historia según el contexto, se fue afianzando con su relación con el capitalismo, pues ambos interactúan de manera que provocan una “separación del espacio doméstico y productivo bajo el modelo *“bread-winner”*, que hace referencia al hombre que gana el pan y que justifica la visión de la mujer como ayuda económica en el hogar”¹³².

M. Guadalupe Saavedra y A. María Pérez, son investigadoras de CLACSO que analizan el tema en estudios laborales con perspectiva de género en América Latina¹³³, en particular desde el enfoque feminista; ellas mencionan que uno de los factores que influyó en la ruptura de las prácticas e ideas que se expusieron con anterioridad, fue el del movimiento feminista de la segunda ola¹³⁴. En éste, las

¹³¹ Carmuca Gómez Bueno en *Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis*, explica la segregación ocupacional en dos vertientes. La segregación vertical que hace referencia a la poca cantidad de mujeres con responsabilidad en el trabajo y la segregación horizontal, en la que no hay una repartición equitativa por género en las distintas profesiones.

¹³² Oscar Molina, clase: Unidad 3: Significado del trabajo, construcción social y trabajo y ocupación, Universidad Autónoma de Barcelona, 20019. Consultado en línea el 28-02-2021 URL: <https://www.studocu.com/ca-es/course/universitat-autonoma-de-barcelona/sociologia-de-las-relaciones-laborales/3117811>

¹³³ P. Andrés Barbetti, Federico Butti, A. María Pérez, M. Guadalupe Saavedra, *Rupturas y permanencias en los roles de género: cuando las mujeres trabajan*, Editorial EUDENE, CES-UNNE, 2002, Consultado en línea el 28-02-2021 URL: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ces-unne/20121212033023/rupturas.pdf>

¹³⁴ Según Melissa Fernández Chagoya, en la Revista de Filosofía del Colegio de Filosofía y Letras, de la UNAM, hace un breve resumen del estudio de las olas del feminismo. En éste, menciona que la 1ra ola feminista abarca los últimos años del Siglo XVII hasta mediados del Siglo XIX, cuyo objetivo era mostrar la desigualdad existente entre varones y mujeres y así lograr algunos derechos que estaban limitados a los hombres, como el sufragio femenino y el derecho de propiedad. La 2da ola está comprendida entre 1950 y los años ochenta, la cual busca superar los estigmas sobre las mujeres entorno a la sexualidad y pugnan por los derechos reproductivos. Se comienzan los debates del rol de las mujeres en la sociedad, familia y el trabajo. En la 3ra ola, se añaden elementos subjetivos del sujeto político: raza, clase, edad, nacionalidad, y en general la construcción social del "ser mujer". La cuarta ola tiene distintos retos, principalmente se continúa con el debate de la abolición del género que dio inicios en la ola previa. Consultado en línea el 12-04-2021 URL:

mujeres demandaban entre otras cosas, la valorización de sus capacidades físicas y cognitivas para su inclusión al mercado. Sin embargo, otro de los elementos principales que contribuyó a que las mujeres comenzaran a participar en las actividades productivas (en realidad las mujeres siempre han trabajado, solo que antes eran excluidas de las tareas que se realizaban fuera del hogar)¹³⁵, se debió al ajuste de los mercados propios de la época y al desempleo de los hombres que fungían como jefes del hogar y que en gran medida orilló a las cónyuges a incorporarse a las actividades económicas para contribuir en los gastos y en todo caso, volverse el sustento de la familia.

Convergiendo con las autoras, la feminización del trabajo se da por la sobre representación de las mujeres entre la población desempleada masculina, en el que "los lazos de dependencia económica caben en función del estado civil de las mujeres, que inciden en la definición de su condición de actividad"¹³⁶, lo cual refleja una vez más la relación de subordinación de las mujeres ante su pareja en el matrimonio.

De acuerdo con lo anterior, la incorporación de las mujeres al mercado se da con mayor intensidad a partir de la reconversión del trabajo industrial al trabajo de servicios, sobre todo en las últimas décadas del Siglo XX. Al aumentar al personal asalariado femenino y vulnerable, comienza a fortalecerse la feminización del trabajo en condiciones de precariedad: bajos salarios, inseguridad, informalidad, flexibilidad, sexismo.

De hecho, con base en la información representativa a nivel nacional y de las entidades federativas emitida por el INEGI, se data que, en el periodo 1993 a 2007 el índice de feminización se incrementó en los servicios sociales y personales, lo

https://www.elclastro.edu.mx/agnosia/index.php/component/k2/item/414-olas-del-feminismo-la-perenne-busqueda-de-la-igualdad#_ftn1

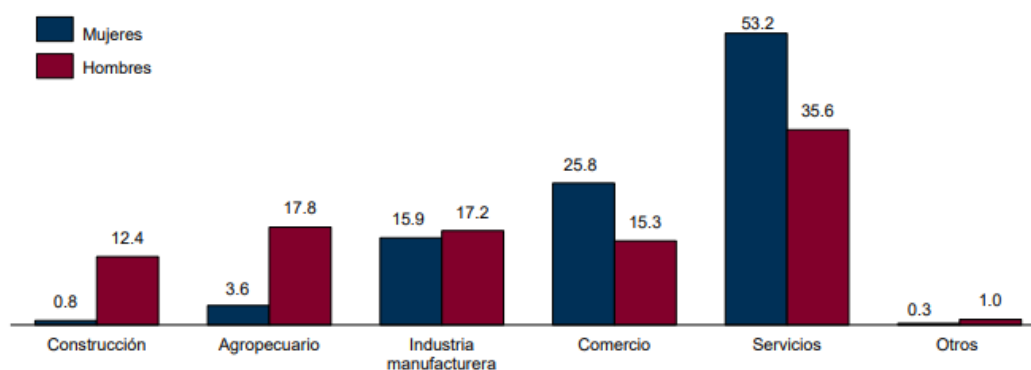
¹³⁵ Ibidem, Ana María Pérez, "Capítulo 4: las mujeres que trabajan ¿cuántas, quiénes, cómo, dónde?", p. 56

¹³⁶ Ibidem, p. 62

que corresponde a una de las principales ramas con sobrerrepresentación femenina.¹³⁷

Informes más recientes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y el Instituto Nacional de las Mujeres, reflejan que en el segundo trimestre del 2019, el porcentaje de mujeres ocupadas en las actividades del comercio (25.8%) y de los servicios (53.2%) es superior que la de los varones. De hecho, el sector servicios representa la actividad donde se inserta el mayor porcentaje de población ocupada femenina.¹³⁸

Gráfica 3. Mujeres y hombres ocupadas(os) según sector de actividad económica.



“La suma de los porcentajes no es 100, debido a que no se grafica el sector de actividad no especificado” Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.¹³⁹

Al menos hasta el 2019, la ENOE arrojó que, a nivel general, más del 83% de las mujeres se ubicaban laborando en el sector terciario¹⁴⁰.

¹³⁷ s/a, s/e, Desigualdad de género en el trabajo p.8. Consultado en línea el 22-03-2022, URL: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf

¹³⁸ s/a, INEGI: Mujeres y Hombres en México, 2019, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México), Mujeres y hombres en México 2019 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, 2019, 275 p. 109 Consultado en línea el 22-03-2022, URL: https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf

¹³⁹ Ibidem, p. 109

¹⁴⁰ s/a, Empleadoras, INMUJERES, Sistema de indicadores de género. Consultado en línea el 12-04-2021 URL: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Empleadoras.pdf>

Además, otros datos del INEGI en 2020, arrojan que aún existe desigualdad para acceder a puestos en el mercado laboral, ya que las tasas de participación económica de hombres siguen siendo mayor (73.2%) a la de las mujeres (41.4%)¹⁴¹:

"El aumento de su participación laboral -el de las mujeres- no ha alterado la elevada concentración de éstas en ocupaciones o industrias específicas; en el mercado de trabajo de todos los países, la mayor parte de las mujeres está empleada en un número reducido de ocupaciones y sectores, en particular en el sector servicios."¹⁴²

Esto quiere decir que las prácticas laborales aún con la reconfiguración productiva y el cambio de paradigma continúan siendo desiguales:

1. A diferencia de los hombres, las mujeres además del trabajo en la esfera pública se dedican también a realizar las tareas del hogar, ya que muchas veces no hay responsabilidad familiar por parte de los cónyuges;
2. La pobreza, necesidad u obligación orilla a las mujeres a insertarse en el mercado;
3. El trabajo remunerado es flexible (a tiempo parcial, inestable, etc.);
4. La brecha salarial por cuestión de género (salarios medios menores a los masculinos, desempeñando el mismo papel en el puesto de trabajo).

En 2020 el INEGI arrojó estadísticas referentes al trabajo doméstico no remunerado, en el que, de las personas que realizaron alguna actividad doméstica, 69,128 son mujeres y 27,175 son hombres¹⁴³.

¹⁴¹ s/a, Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo, Nueva edición, ENOEN, Cifras oportunas de diciembre de 2020, Comunicado de prensa núm 20/21, enero 2021. Consultado en línea el 12-04-2021 URL: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_01.pdf

¹⁴² Óp.Cit, s/a, Empleadoras, INMUJERES, p.67

¹⁴³ s/a, INEGI, Trabajo no remunerado de los hogares. Consultado en línea el 23-03-22. URL: <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>

En comparación con países europeos como España, Bélgica¹⁴⁴, o países en Latinoamérica como Argentina¹⁴⁵, en México existen pocos datos oficiales y estudios académicos que analizan específicamente la segregación ocupacional del trabajo de limpieza en el mercado de trabajo. Tampoco se encuentran datos específicos sobre la cantidad de hombres y mujeres que se dedican a la limpieza del metro de la Ciudad de México. De hecho, entre las condiciones por sector no se contempla el trabajo del hogar como un rubro en específico a considerar. Sin embargo, de acuerdo con los resultados de la ENOE en el primer trimestre de 2021, en México hay 2.2 millones de personas de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico remunerado; es decir, el 4% del total de ocupados.¹⁴⁶

De acuerdo con la Encuesta, se considera trabajo doméstico remunerado a aquellas ocupaciones vinculadas a las y los “empleados y cocineros domésticos; cuidadores de niños, personas ancianas o enfermas en casas particulares; jardineros, lavaderos y planchadores domésticos; choferes, vigilantes y porteros en casas particulares.”¹⁴⁷ Sin embargo, como se observa en la siguiente gráfica, de esta gama de actividades, las mujeres encabezan las cifras de empleadas domésticas (que se encuentra íntimamente vinculada con la limpieza) y cuidadoras:

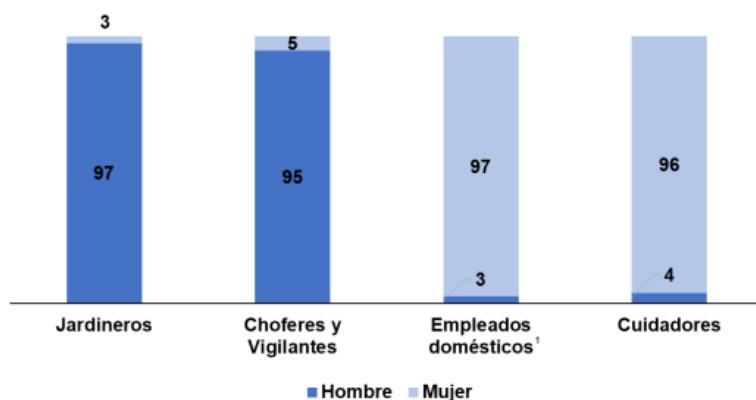
Gráfica 4. Distribución por porcentaje de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo 2021

¹⁴⁴ En Bélgica existe un “Centro de Formación del Sector de la Limpieza”, el cual emite estudios específicos respecto a este sector, el cual ha servido para realizar artículos académicos que permiten profundización en el tema: “Trabajadoras del sector de la limpieza : precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo”, por Lebeer, G. y . Martinez. URL: <https://journals.openedition.org/laboreal/7018>

¹⁴⁵ En Argentina se han publicado artículos que analizan los patrones de segregación multidimensionales de género respecto a los sectores de limpieza y estética: "Las ocupaciones en los servicios de limpieza y de estética: algunas pistas para reflexionar en torno de la movilidad laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina", por Débora Gorban y Ania Tizziani URL: http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/253

¹⁴⁶ s/a, Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 julio), Datos Nacionales, INEGI, Comunicado de prensa núm. 389/21, 20 de julio de 2021, p. 1. Consultado en línea el 23-03-22. URL: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf

¹⁴⁷ Ibidem, Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 julio), p.1.



¹ Incluye lavanderas(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y empleo 2021, primer trimestre.¹⁴⁸

Con los datos oficiales se refleja el vínculo histórico existente entre las actividades social y culturalmente atribuidas a las mujeres y los hombres, incluso dentro de las mismas actividades domésticas: derivado de la segregación ocupacional vertical, los varones se emplean predominantemente en las tareas de vigilancia, conducción y jardinería, en tanto que las mujeres a las labores de limpieza y cuidados.

Esta división del trabajo por género deviene en que las actividades domésticas correspondan a ocupaciones predominantemente femeninas: 1.9 millones de mujeres, ocupan 88% de los puestos de trabajo en esta actividad.¹⁴⁹

Además, en la misma encuesta, se estima que al menos del 96% de todas las personas ocupadas en el trabajo doméstico son trabajadores informales; es decir, que no tienen prestaciones laborales. No obstante, para las personas trabajadoras del hogar existen ya políticas de formalización, tanto en el mismo empleo.

Un ejemplo de ello es el acceso a la seguridad social a través de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2022 (en la que se establecen obligaciones y derechos a la patronal y a las y los trabajadores). Con los cambios a Ley, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a los cinco seguros que la Ley del IMSS prevé. Esto se ha logrado, precisamente como uno de los frutos y éxitos de la acción y organización que el gremio ha sostenido durante años. De hecho, el primer

¹⁴⁸ Ibidem, p. 2.

¹⁴⁹ Ibidem, p.2.

sindicato legalmente constituido en México que dirige la atención en el trabajo del hogar es el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), al cual se le atribuye el triunfo de la cobertura en la seguridad social, pero no solo eso, sino también las reivindicaciones en la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Los triunfos de este sector a través del Sindicalismo son prueba de que la negociación colectiva continúa siendo uno de los pilares más importantes para la defensa de los derechos del trabajo.

Sin embargo, no es el mismo caso de las y los trabajadores de limpieza en el metro de la Ciudad de México, quienes al encontrarse empleados por empresas subcontratistas, carecen de representación sindical y no se cuenta con organización colectiva de base, no tienen acceso a la seguridad social, prestaciones, vacaciones y otros beneficios laborales.

Como conclusión, aún con el cambio de paradigma al orden social y económico (y sus estructuras), permanecen las asimetrías de género, pues a pesar de que las mujeres cada vez más se incorporan al trabajo productivo, éste sigue siendo en condiciones precarias y desiguales. Además de esto, la distribución ocupacional y segmentación de la fuerza de trabajo femenina responde directamente a la clase social y en cierta medida a las relaciones de dependencia según el estado civil de la mujer, lo que habla de una continua subordinación socioeconómica.

Por otro lado, dicha distribución ocupacional inequitativa no es más que segregación en las actividades productivas por género. Por ello, hablar del trabajo en la actualidad no solo debe entrever al sector servicios -y sus particularidades en los procesos de producción- como base económica, sino que además se debe reconocer y visibilizar la fuerza de trabajo femenina como elemento fundamental en esta rama de actividades.

IV.III La subcontratación como manifestación de la precariedad laboral.

Para estudiar la subcontratación y su impacto en las relaciones laborales, es importante conocer de qué manera las empresas operan bajo esta modalidad, tomando en consideración que antes del análisis de las condiciones, así como el proceso de trabajo es decir: el uso de fuerza de trabajo, el objeto (que en los servicios predominan los bienes inmateriales) y los medios, se deben vislumbrar las interrelaciones sociales entre los actores que tienen que ver con control, poder y subordinación en el marco de una economía de acumulación de la riqueza. Es por eso que en este apartado se conocerán algunas de las prácticas más comunes del outsourcing, el contexto en el que se desarrolla y el impacto que genera ya no solo en materia laboral sino socialmente hablando.

Julio César Neffa explica a lo largo de su texto “La tercerización y la subcontratación como características del nuevo modo de desarrollo”¹⁵⁰, que la subcontratación siempre ha estado presente en los distintos regímenes del modo de producción capitalista, solo que se manifiesta de diferentes maneras según el contexto histórico del mismo. Dado que los objetivos principales de los empresarios son el aumento de la productividad, la respuesta eficaz a las demandas del mercado, así como mantener e incrementar las tasas de ganancia, una de las maneras más “populares” para lograr sus cometidos, es a través de prácticas como la subcontratación, la cual sirve para intensificar el trabajo y reducir así los costos unitarios de producción, entre otras cosas. Con ello, por un lado, cumplen su misión (es decir, beneficios para las empresas), pero por otro, se precariza el empleo y las CyMAT (o sea, perjuicios para las y los trabajadores).

Si bien, el problema tiene raíz después de la segunda posguerra -entre 1940 y 1960 aproximadamente- en donde hubo un periodo de treinta años “gloriosos”, sobre todo en los países desarrollados y que se caracterizó por una relación salarial de tipo fordista. El propósito de mantener este tipo de organización del trabajo de manera

¹⁵⁰ Julio César Neffa, "La tercerización y la subcontratación como características del nuevo modo de desarrollo" en *Tercerización y subcontratación laboral: sus efectos sobre los procesos productivos*, el empleo y las relaciones laborales, Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, agosto 2013.

generalizada durante el Estado de Bienestar, era tener mayor estabilidad macroeconómica a través de los ajustes ente producción y demanda social: en el ámbito económico hubo inversión y productividad; en el ámbito laboral hubo presencia de los derechos al trabajo asalariado típico (normas por ley), estabilidad (contratos, jornadas) y en términos generales, seguridad en el empleo y social, representación sindical, salarios fijos y regulados.

Sin embargo, según Neffa, los años de esplendor de dicho régimen capitalista terminaron a inicios de los años setenta debido a la disminución de las tasas de ganancia, los dos shocks petroleros, la desocupación, y por ende pobreza y estancamiento económico. En ese momento es cuando inicia la crisis del fordismo.

Como consecuencia, con el fin de recuperar la estabilidad económica y “liberar” al Estado de la “carga” que suponían las empresas estatales, se acuerda el Consenso de Washington, que consistía -en gran medida- en la privatización de los servicios públicos como educación, salud, transporte, etc.¹⁵¹ Con ello se gestaron reformas laborales que fijaron normas por debajo de los mínimos legales y que, al mismo tiempo, aumentó el mercado de trabajo al abrirse a la inversión privada.

Los países en desarrollo como México se vieron afectados por la crisis económica internacional y el endeudamiento, así que, con el objetivo de reducir costos en el capital fijo, las empresas recurrieron cada vez más a la subcontratación de la fuerza de trabajo. Esto implicó la asignación de tareas y horarios más pesados, polivalencia, inseguridad en el empleo, etc. Con estas medidas propias de la subcontratación, se logró la reducción de costos laborales y la intensificación del proceso de trabajo en condiciones peligrosas e inestables, impulsando aún más la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, el desamparo de la seguridad social, entre otras cosas.¹⁵²

Es decir que, ya en los años ochenta a partir de las políticas neoliberales, las

¹⁵¹ Julieta Arellano, "El neoliberalismo del consenso de Washington en la reforma a la educación secundaria del año 2006", tesis de licenciatura, Centro de Estudios Sociológicos, FCPyS, UNAM, 2006, p. 56

¹⁵² Óp. Cit., Julio César Neffa, p.p. 9-12.

empresas de outsourcing fueron ganando fuerza y su importancia ha incrementado desde entonces. De hecho, según Neffa, la flexibilidad interna (trabajo en equipo, polivalencia, movilidad, re-calificación) y la flexibilidad en los salarios son algunas de las características del toyotismo que las empresas de subcontratación se apropiaron y perpetuaron, sobre todo en los años ochenta a partir de las políticas neoliberales, ganando así, fuerza e importancia en el ámbito laboral.

En ese sentido, desde la academia y las organizaciones del trabajo se ha estudiado el fenómeno para, por un lado, comprenderlo mejor y por otro, proponer regulaciones para evitar la vulneración de los derechos laborales. En América Latina uno de los grupos destacados que fijó su mirada en las distintas manifestaciones del outsourcing fue el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales en Colombia, 2012 para profundizar en los análisis en torno al tema¹⁵³. No obstante, uno de los primeros hallazgos fue el dilema conceptual que existe al respecto. A nivel internacional los debates siguen vigentes en torno al tema. Si bien, una de las razones de estas divergencias tiene que ver con el idioma de los distintos países y en gran medida esto se debe a la misma “naturaleza” del fenómeno, que no es homogéneo ni único.

Si bien, no hay consenso o una definición establecida, la OIT logró un acuerdo para su explicación: la subcontratación u outsourcing es “cuando una unidad económica con trabajadores a su mando realiza tareas para otra empresa, sea dentro de las instalaciones de esta última o en sus propias instalaciones, de aquella que solo suministra trabajadores para que trabajen en las instalaciones y al mando del personal de la empresa que subcontrata (agencias o intermediarios).”¹⁵⁴

A lo largo del texto *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, se explica de manera puntual las distintas modalidades que se adoptan para subcontratar la fuerza de trabajo. Consuelo Iranzo y Jacqueline

¹⁵³ Juan Carlos C. Ospina coord., “La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales, Colombia”, Escuela Nacional Sindical, CLACSO, 2012.

¹⁵⁴ Ibidem, Enrique de la Garza Toledo, p.25

Richter¹⁵⁵ profundizan y estudian las modalidades más emblemáticas de la subcontratación:

Empresas de Trabajo Temporal (ETT) cuya intermediación es clásica, es decir la prestación de servicios a través de un tercero. No obstante, aquí si hay un empleador único y definido, en donde existe una relación directa entre empresa y trabajadores, lo que permite que se otorguen derechos mínimos legales; *Las contratistas*; *Las cooperativas de trabajo asociado (CTA)*, en donde existe desvalorización en la relación laboral, ya que las empresas no generan responsabilidades con las y los trabajadores y éstos últimos no son considerados como tal, sino como socios y socias, dejándolos/as fuera de la legislación laboral; *Las cadenas de subcontratación*, que son redes jerarquizadas que consisten en la descentralización de aquellas grandes empresas que cuentan con equipo y tecnología pero que subcontratan empresas más pequeñas que cuentan con fuerza de trabajo semi o no calificada (por ende, abaratan sus costos y no suelen ser estables).

Además, De la Garza sostiene que existen elementos añadidos cuando la actividad se realiza fuera del establecimiento que subcontrata y cuando esta característica se cumple, se le debe llamar propiamente “outsourcing”, pues además existe la posibilidad de tratarse de redes, clusters (“aglomeramientos geográficos de empresas con relaciones mercantiles entre clientes y proveedores”¹⁵⁶), o maquila de off shoring (subcontratación internacional). De hecho, el prevé que la subcontratación ya no será una estrategia más junto a otras para los beneficios de las empresas, sino que será una de las “prácticas centrales para sostener en el futuro cercano la acumulación del capital en escala global”.¹⁵⁷

En este sentido, Neffa, explica lo siguiente:

"La tercerización, o subcontratación, consiste en el encargo o la entrega de una determinada actividad periférica, eventual o secundaria, de una empresa

¹⁵⁵ Ibidem, Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, p.p., 41-68.

¹⁵⁶ Ibidem, Enrique de la Garza Toledo, p.17

¹⁵⁷ Ibidem, p.p., 20-21.

principal para ser realizada de manera autónoma, por una empresa subcontratada bajo su propia responsabilidad, especializada, cuya producción de bienes o de servicios no constituye el corazón de la empresa principal en cuanto a la generación del valor agregado y que no puede ser reconocida de hecho como proveedora de mano de obra. Pero la actividad de ésta, aunque es jurídicamente independiente, está económicamente subordinada pues se desarrolla dentro o fuera de la firma principal, tomando en cuenta la exigencia en materia de cantidad y calidad del producto, precios acordados, plazos de entrega, los problemas relacionados con la exclusividad total o parcial en cuanto a la generación del producto y la marca de fábrica."¹⁵⁸

Muchas veces en las empresas de subcontratación (sobre todo en las cadenas), las actividades tradicionales son las que no corresponden al giro principal de la empresa, sino las de servicios “secundarios” o conexos (no obstante, cada vez se terciarizan más las actividades primordiales); sean de “alto valor agregado (diseño, contabilidad, control especializado de calidad, etc.) o de bajo valor agregado (vigilancia, limpieza, seguridad)”¹⁵⁹.

Tanto los estudios clásicos de Marx¹⁶⁰ como los más actuales que analizan las subjetividades del trabajo, sostienen que los servicios tienen valor tanto por la objetivación material del producto, como la parte simbólica de la producción inmaterial, la cual engloba un conjunto de emociones, valores morales, cognición, razonamiento, etc., sobre todo porque corresponden a procesos en los que la producción, circulación y consumo se comprimen y se ejecutan al mismo tiempo.

Por ejemplo, en los servicios terciarios de bajo valor agregado, como el de nuestro caso a estudiar (de limpieza), este se desvaloriza en dos sentidos. Los dos primeros en su valor social derivado de la división del trabajo por género: por una parte, porque la segregación ocupacional refuerza los estereotipos asignados al género; en este caso, la feminización de los empleos de limpieza como una extensión del trabajo doméstico.

¹⁵⁸ Óp. Cit., Julio César Neffa, p. 15

¹⁵⁹ Óp. Cit., Enrique de la Garza Toledo, “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, Colombia, p. 22

¹⁶⁰ Carlos Marx, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*.

Como consecuencia de lo anterior, se conciben a dichos servicios como carentes de interés y poco reconocidos pues históricamente corresponde a trabajo no remunerado y hasta la actualidad, hay sociedades que ni siquiera lo consideran como tal. Y por otra parte, que derivado de la división del trabajo, corresponde a una desvalorización parcial por el carácter mercantil en el mercado laboral, cuyo salario es bajo por ser poco calificado y que se paga por honorarios o por destajo. No obstante, la desvalorización en este punto es parcial, porque aunque se subcontratan por medio de intermediarios en el que no existe una relación laboral clara, a diferencia de las cooperativas en las que no hay un salario de por medio, en este caso sí hay una relación de empleo, es decir, entre capital - trabajo.

Con todo lo anterior, se puede concluir que el objetivo inicial de la terciarización es la reducción de los costos laborales, y las distintas formas de subcontratación permite ejecutarlo a través de la desprotección y precarización de los trabajadores. De hecho, estos factores implican la casi nula posibilidad de negociar colectivamente a través de la representación sindical y las consecuencias en torno a ello son: la inexistencia al acceso a la seguridad social, posibilidades de huelga y contratación colectiva principalmente, lo que conlleva entonces a empeorar el salario y seguridad, así como las condiciones generales de trabajo.

Con base en el análisis sobre el sistema laboral a lo largo de la presente investigación, se considera entonces que en México el modelo de la sociedad salarial fordista fue el predominante por un tiempo, pero jamás evolucionó y que más bien en la mitad del Siglo XX a pesar de que se fortaleció el sindicalismo mexicano, éste siempre estuvo controlado bajo el dominio corporativista de la cúpula del poder político y cuyas condiciones para las y los trabajadores nunca fueron las óptimas (de hecho dicho control tiene origen desde las primeras décadas del siglo pasado por la necesidad de cooptar el efervescente sindicalismo anarquista, aunque de eso nos ocuparemos en el próximo apartado). En ese sentido, a raíz de los múltiples cambios económicos y políticos a nivel internacional en los años ochenta, estas condiciones se “mezclaron nuevas formas de precariedad”.

Dichas políticas de reajuste al mercado de trabajo se llevaron a cabo a través de la flexibilidad externa, pues con el objetivo de reducir costos y aumentar la productividad, fueron en gran parte diseñadas para por un lado, ofrecer escuetos derechos laborales a las y los trabajadores regulados (en tanto que los no regulados cada vez tienen menos posibilidades de quedar amparados por la seguridad social). Y por otro, organizar de manera flexible la fuerza de trabajo. Es decir, tanto la flexibilidad interna como la externa coexisten entre sí y en ambos casos, la precariedad laboral es caracterizada por la incertidumbre, la desprotección y la debilidad institucional. Al final, ambos componen una especie de nuevo régimen de organización de trabajo que intrínsecamente reduce las posibilidades de la existencia de organización sindical libre y autónoma.¹⁶¹

Julio César Neffa indica que la terciarización es una de las máximas manifestaciones de la precariedad laboral, pues los elementos mencionados en el párrafo anterior son regularmente ejecutados por las cadenas subcontratistas y principalmente expresan a través del tiempo y el salario:

Tiempo: ajustes al “tiempo de trabajo según las necesidades empresarias, en cuanto la regularidad de la duración de la jornada según los días o las épocas del año, las condiciones para hacer horas extras”¹⁶², etc;

Salario: de manera indirecta, que responde a “la obligación de hacer los aportes al sistema de seguridad social” y en cuanto a los niveles y sistemas de remuneración para la posibilidad de “evadir las restricciones de pagar los salarios mínimos o los básicos de convenio”.¹⁶³

Además, con base en lo que mencionan los y las autoras, algunas de las herramientas más usadas por las empresas subcontratistas (sobre todo en las cooperativas), es eliminar la razón social de “asalariado” al trabajador,

¹⁶¹ Rocío Guadarrama, et.al. (Coords), *Dimensiones, dinámicas y significados*, La precariedad laboral en México, México: El Colegio de la Frontera Norte/ UAM-Cuajimalpa, p.4

¹⁶² Óp. Cit., Julio César Neffa, p. 19

¹⁶³ Ibidem, p. 20.

prescindiendo así la figura empleador-trabajador para vulnerar los derechos laborales y la posibilidad de la organización sindical para la negociación colectiva con mayor facilidad.

No obstante, la flexibilidad y prácticas de precariedad no son exclusivas de la esfera privada, de hecho, en el sector público se originaron con los retiros “voluntarios”, jubilaciones anticipadas, despidos por “recorte de personal”, e incluso con la suspensión de contratos colectivos y la incorporación de personal por tiempo determinado, indeterminado, por proyecto o de manera transitoria, rompiendo así la estabilidad, continuidad y certidumbre de las trayectorias de empleo para el desarrollo de proyectos a futuro de las y los trabajadores.¹⁶⁴

Dado que la precariedad laboral corresponde a un fenómeno propio del mercado de trabajo flexible y casi como una característica de él, investigadores e investigadoras que se dedican a estudiar el fenómeno (como Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López) hacen énfasis en que la precariedad no es solo un elemento propio de algunas formas de empleo, sino que ésta constituye ya un modelo heterogéneo en los diferentes mercados de trabajo. Además, corresponde a un proceso multidimensional que depende en gran medida de los marcos legales y políticas públicas, en el cual, también influyen otros fenómenos como el migratorio, de discriminación de género y las particularidades y vivencias de los agentes sociales.

En ese sentido, Guadarrama, Hualde y López, se retoman cuatro parámetros anteriormente expuestos para identificar a la precariedad laboral:

- 1) Temporal: aquellos empleos irregulares, de corta duración o de horizonte temporal indefinido. El riesgo de perder el empleo es alto, la incertidumbre sobre recontractación es continua y las posibilidades de generar antigüedad son casi nulas.
- 2) Organizacional: aquel en el que las y los trabajadores poseen poco control sobre “condiciones de trabajo, jornada laboral, turnos y calendarios, intensidad del trabajo,

¹⁶⁴ Rocío Guadarrama, et.al. (Coords), *Dimensiones, dinámicas y significados*, La precariedad laboral en México, México: El Colegio de la Frontera Norte/ UAM-Cuajimalpa, p.4

condiciones de pago, salud y seguridad”¹⁶⁵, lo que genera pocas probabilidades de tener representación y organización sindical, así como negociación colectiva.

3) Protección social y legal: cuando no existe alguno de ambos factores; la primera es la que otorga derechos laborales a las y los trabajadores más allá del salario, es decir, seguridad social, salud, prestaciones, vacaciones, etc. Y la segunda es aquella protección consuetudinaria que las y los ampara ante despidos injustificados, discriminación y otras prácticas ilegales.

4) Económica: cuando el pago es insuficiente, y no hay probabilidades de progresión salarial y o ascenso: “Los empleos de bajo ingreso pueden ser vistos como precarios si están asociados con pobreza e inserción social insegura.”¹⁶⁶

De hecho, analistas del innovador Informe europeo de investigación, ESOPE¹⁶⁷ mencionan que la precarización es en sí una manifestación de “riesgo social”, pues ésta se da en dos sentidos: la económica y la social. La primera hace alusión al mercado de trabajo y las relaciones internas, y la segunda a las estructuras legislativas que favorecen y priorizan los intereses de empresarias/os sobre los derechos laborales. Ambas, permiten y perpetúan tanto las prácticas laborales como las condiciones de vida indignas e injustas.

Esta perspectiva contempla a la precariedad desde tres aspectos principales: la *subjetividad* en la medida en que considera el punto de vista de las y los sujetos entorno a sus emociones, experiencias, valoraciones y significados respecto a la vinculación del trabajo y sus condiciones de salud y vida en general; *el carácter histórico-biográfico* que retoma los indicadores anteriormente expuestos a través del entendimiento de las trayectorias, contextos familiares, sociales, desenvolvimientos escolares y laborales (entre otros) de las y los trabajadores, lo que permite desarrollar el análisis desde factores “macroestructurales y

¹⁶⁵ Ibidem, p. 8

¹⁶⁶ Ibidem, p. 7

¹⁶⁷ Estudio europeo sobre empleo precario (ESOPE), Consultado en línea el 04/05/2021 URL: <https://economix.org/en/services/research-areas/esope-e.html>

microsubjetivos”; la *heterogeneidad* al no limitar el estudio de la precariedad desde el aspecto tradicional y unilateral de los conceptos tradicionales, sino que la analiza y distingue según algunos indicadores a partir de la ocupación, región/sector/zona y género principalmente.

Como conclusión, los elementos brindados por los distintos autores desde visiones transversales, más allá de dicotomizar a los trabajos precario de los que no, brindan un panorama de análisis para comprender que la precariedad ya es un modelo generalizado en los empleos, incluso los que aparentan ser seguros y más o menos estables.

Además, es metodológicamente compatible con el estudio del las condiciones y medio ambiente de trabajo al permitir hablar del fenómeno de manera amplia y añadir elementos que profundizan el tema para un análisis más elevado que no deja de lado la subjetividad de las y los involucrados.

La precariedad es la expresión del riesgo social, y aunque sus grados y dimensiones varían (unos más o menos que otros), en general es un problema estructural que cobija y da pauta a consecuencias que no solo tienen que ver con lo laboral, sino que tienen repercusiones en las condiciones de vida de las personas como la vulnerabilidad, exclusión y pobreza.

Capítulo V Las y los trabajadores de limpieza en el Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México.

V. I Aproximaciones al estudio de caso.

Históricamente, la labor de limpieza (ya sea remunerada o no), ha sido desempeñada en su inmensa mayoría por mujeres; esto está vinculado con la división del trabajo por género y la segregación ocupacional, y ha sido generalmente desempeñada por sectores marginalizados, racializados¹⁶⁸ y vulnerables. Al inicio

¹⁶⁸ Referente a la categorización social de inferioridad o superioridad de una(s) raza(s) sobre otras, en la que repercute las condiciones y oportunidades de vida de las personas: “La racialización puede ser comprendida

de la presente investigación, es decir, los últimos meses del 2019, cuando el proyecto apenas iniciaba, había poca información sobre el caso de las y los trabajadores de limpieza del STC Metro. Si bien, en internet se encontraban algunos reportajes o noticias generales sobre las personas adultas mayores dedicadas a la limpieza, no había bibliografía o fuentes académicas que explicaran a fondo el proceso y condiciones de trabajo en el metro de la Ciudad de México (CDMX), como es el objetivo de este capítulo.

A raíz de la pandemia por COVID-19, a nivel internacional se generó una profunda crisis en el trabajo, afectando principalmente a las y los trabajadores en países en desarrollo; en éstos, los más afectados fueron los que se encuentran en el sector informal de la economía. En México, antes de que las autoridades implementaran el “semáforo epidemiológico”¹⁶⁹ (el cual sirve para diferenciar las actividades económico-productivas esenciales de las no esenciales durante la emergencia sanitaria), entre marzo y mayo del 2020, el gobierno federal anunció que el país se encontraba en “Fase 2” que implica en sí la propagación del virus a nivel local, por lo que se suspendieron las actividades laborales que involucraban movilización de personal, sobre todo en aquellos espacios donde es más fácil contagiarse.¹⁷⁰

Tras este hecho, comenzaron a circular en redes sociales algunas denuncias públicas a través de blogs independientes que evidenciaban las prácticas patronales negligentes a las que sometían a las y los trabajadores de la tercera edad en plena pandemia.¹⁷¹ En marzo de ese año, las empresas se comprometieron con

como un conjunto de prácticas de producción e inscripción corporal de marcas o estigmas derivados del sistema colonial europeo. Dichas “marcas corporales” son socialmente concebidas como “inferiores” en relación a un nosotros; aspecto que justifica las distintas formas de violencia, intolerancia, desprecio, humillación y explotación de las que son objeto los grupos no europeos racializados...”, de Ana Cervio, Afrodescendientes, racialización y políticas de las sensibilidades en Argentina, *Universitas. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, núm. 32, pp. 19-36, 2020

¹⁶⁹ <https://coronavirus.gob.mx/semaforo/>

¹⁷⁰ s/a, *Qué es la Fase 2 ante coronavirus y en qué consiste*, Milenio digital, Ciudad de México, 30-03-2020, Consultado en línea el 03-08-2021, URL: <https://www.milenio.com/politica/coronavirus-mexico-medidas-fase-2-covid-19>

¹⁷¹ Shelma Navarrete, *Trabajadores de limpieza del Metro siguen laborando pese a edad y enfermedades*, *Expansión Política*, 4-04-2020 Consultado en línea el 27-07-2021 URL: <https://politica.expansion.mx/cdmx/2020/04/04/trabajadores-de-limpieza-del-metro-siguen-laborando-pese-a-edad-y-enfermedades>

el gobierno de la Ciudad de México, en principio, con enviar a casa a las y los trabajadores mayores de 65 años con goce de sueldo. No obstante, Proceso, una revista mexicana reconocida, reportó en su plataforma virtual que no fue así; en realidad solo permitieron hacer confinamiento únicamente los adultos mayores de 68 años y no se sabe si tuvieron goce de sueldo.¹⁷² Para agosto de ese mismo año, en pleno pico epidemiológico, otro grupo de trabajadores y trabajadoras de todas las edades hicieron una pequeña manifestación exigiendo que la empresa Consorcio Multigreen (cuyo contrato supera los 34 millones 300 mil pesos)¹⁷³, hiciera los pagos correspondientes en tiempo y forma, ya que en un mes no percibieron salario.¹⁷⁴

Hasta abril del 2021, la Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo publicó el artículo *La precarización de la vejez: trabajo y desigualdades en las experiencias de las y los trabajadores mayores de limpieza del Metro de la Ciudad de México*, de Estefanía Ávalos¹⁷⁵, cuyo análisis cualitativo parte de la hipótesis que las personas adultas mayores se encuentran en una situación de precariedad, ya que por un lado son despojadas de sus derechos sociales y por el otro, están obligadas por la necesidad económica a reinsertarse al mercado laboral, lo que las orilla a aceptar trabajos con condiciones extremadamente precarias.

La investigación de Ávalos está basada en entrevistas a través de tres elementos fundamentales: clase, género y etnia, y se enfoca en la subjetividad de las y los trabajadores (es decir, de sus biografías, sentidos, experiencias y emociones) para

¹⁷² Mathieu Tourliere, *Trabajadores de limpieza, los más vulnerables en el Metro ante el Covid-19*, Proceso, 23-03-2021 Consultado en línea el 27-07-2021 URL: <https://www.proceso.com.mx/nacional/2020/3/23/trabajadores-de-limpieza-los-mas-vulnerables-en-el-metro-ante-el-covid-19-240283.html>

¹⁷³ Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la ley de adquisiciones de Distrito Federal, en materia de contratación de servicios de limpieza y otros, 2020, Consultado en línea el 27-07-2021 URL: https://congresocdmx.gob.mx/archivos/parlamentarios/IN_325_33_19_05_2020.pdf

¹⁷⁴ Marco Antonio Martínez, *Protestan trabajadores de empresa de limpia del Metro*, La Silla Rota, 06-08-2020, Consultado en línea el 27-07-2021 URL: <https://lasillarota.com/metropoli/protestan-trabajadores-de-empresa-de-limpia-del-metro/421287>

¹⁷⁵ Estefanía Ávalos Palacios, “La precarización de la vejez: trabajo y desigualdades en las experiencias de las y los trabajadores mayores de limpieza del Metro de la Ciudad de México”, Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, México, enero/abril 2021.

estudiar el caso y desarrollar su trabajo. Como estado del arte, al ser un estudio reciente (2018-2020) y muy completo, este artículo brinda elementos importantes a considerar en este capítulo; en particular y se retomarán algunos aspectos que la autora desarrolla para elaborar las preguntas de las entrevistas que se aplicarán a 5 trabajadores, 2 mujeres y 3 hombres.

Para la presente tesis se utilizan las herramientas del método inductivo y se parte de la premisa que, por un lado, a pesar de la reestructuración productiva y cambios en el mercado de trabajo en la década de los ochenta, el sistema político y el laboral mexicano conservaron sus prácticas corporativas, y por otro, que las nuevas políticas del modelo económico provocaron (entre otras) el debilitamiento del sistema de pensiones y seguridad social y con ello, la reducción de los ingresos en la población adulta mayor. En ese sentido, a consecuencia de la necesidad económica de este sector en particular, a través de las regulaciones, la legislación e instituciones laborales, se han ido favoreciendo y fortaleciendo a las empresas subcontratistas, que emplea a fuerza de trabajo dispuesta a laborar bajo condiciones indignas, debilitando así las posibilidades de negociación y acción colectiva; como consecuencia, lejos de brindar posibilidad de movilidad social, se perpetúa la desigualdad y pobreza en la que se encuentran.

Se seleccionó el caso particular de las personas adultas mayores que se dedican a la limpieza del metro de la CDMX para comprobar dicha premisa. Para ello, a lo largo de los capítulos anteriores se presentaron algunos factores que influyen en la participación laboral de este sector etario, además se ha expuesto cómo es que los mercados, instituciones, políticas y relaciones laborales cambiaron en los últimos años del siglo pasado. Sin embargo, se demostró también que a pesar de dichos cambios, prevalecen aún prácticas de simulación y corrupción que benefician a algunas empresas que han visto mayores ganancias al subcontratar personal.

Con el fin de analizar todo lo investigado, en este capítulo se retoman las dimensiones objetivas propuestas por Guadarrama, et. al para identificar la precariedad. Para lograr ese fin, en el primer apartado se expondrán las empresas

de limpieza que cuentan con licitaciones millonarias para subcontratar trabajadores y trabajadoras. Luego, se brindará el contexto de las y los adultos mayores, con el objetivo de presentar a nivel general los problemas en el sistema de pensiones a los cuales se enfrenta la población generacional de 60 años o más; todo ello, tomando en cuenta también los elementos -denunciados en el capítulo anterior- que impiden el pleno desarrollo digno de la vida adulta a partir de las debilidades institucionales respecto al sistema laboral y de pensiones, que son factores que se correlacionan entre sí, pero que forman parte de la desigual distribución de la riqueza propia del modo de producción capitalista.

Posteriormente, los aspectos sociales, económicos, temporales y organizacionales se irán vinculando y analizando con perspectiva de género con base en las entrevistas aplicadas con el fin de determinar si el proceso de trabajo y las condiciones laborales en la limpieza del metro, son precarias o no.

V.II Los empleadores de limpieza

Aunque siempre se encontraron diferenciados las y los trabajadores subcontratados de limpieza, respecto a los de base del STC metro, antes de la década de los ochenta, las y los empleados de limpieza a nivel general, eran acreedores de derechos laborales como seguridad social, contratación, vacaciones, etc. Según Mara Muñoz en *Compañías de limpieza en México*¹⁷⁶, menciona que en el gobierno de Miguel de la Madrid entre 1982 y 1988, a pesar de que no hubo modificaciones a la LFT en torno a la subcontratación, los cambios y reformas a la política económica implicaron, entre otras cosas, una importante ruptura de la rigidez laboral que había caracterizado al mundo del trabajo después de la segunda guerra mundial.

Durante el sexenio de Miguel de la Madrid, la implementación del outsourcing en el

¹⁷⁶ Mara Muñoz, "Compañías de limpieza en México", en Bensusán, G. et al., *Contratación Colectiva de Protección en México*, 2007. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) (150-176), Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México.

ramo de la limpieza significó un potencial y vertiginoso negocio para políticos-empresarios y empresarios-políticos, pues permitía una reducción de costos laborales y al mismo tiempo un evidente aumento a la productividad:

“En la década de 1980, las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza empeoraron cuando el STC Metro desplazó a la empresa original¹⁷⁷ y contrató a nuevas compañías. Hasta ese momento, los trabajadores aún contaban con seguridad social, derecho a vacaciones, uniformes y zapatos, conocían a sus empleadores y la ubicación de la oficina de la compañía de limpieza.”¹⁷⁸

En su muy ardua investigación, Mara Muñoz denuncia que al menos entre 1980 (cuando el Secretario del Trabajo era Arsenio Farrell Cubillas) y 2011, el noventa por ciento de los Contratos Colectivos de Trabajo registrados en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (ahora CDMX) en el sector de limpieza, son de protección¹⁷⁹. La autora utilizó los siguientes criterios para caracterizarlos como contratos colectivos de protección patronal:

1. Los formatos y expedientes emitidos son iguales (es decir, las cláusulas, apartados y el contenido en general).
2. Identificó que las y los trabajadores no solo obtienen el salario mínimo, sino que éste no está actualizado a la fecha vigente de emisión de contrato.
3. Las compañías de limpieza registran menor cantidad de trabajadores y trabajadoras de las que se encuentran empleadas.
4. “Los términos de revisión contractual están vencidos”¹⁸⁰

¹⁷⁷ Antes de la década de los ochenta, el STC metro contrataba a “Limpieza Mexicana”, cuya empresa se dedicaba a las labores de limpieza. Es decir, el STC metro siempre ha subcontratado el servicio, sin embargo, dicha empresa, según Estefanía Dávalos Palacios, otorgaba a sus trabajadores todos los derechos laborales.

¹⁷⁸ Óp. Cit, Estefanía Dávalos Palacios, p. 8

¹⁷⁹ Óp. Cit, pp. 108-110, María Xelhuantzi en “Los contratos de protección”, menciona que los objetivos principales de un sindicato de protección son: “Proteger al patrón de los compromisos, responsabilidades y efectos derivados de la negociación colectiva (...) le permite a las empresas obtener mayores ganancias, directamente derivadas de la precarización laboral, en todos sentidos y niveles, en especial de la pauperización salarial y de las condiciones de trabajo. (...) "simplifica" y minimiza la relación laboral (...) En este esquema el patrón, el abogado o representante sindical y la autoridad laboral suplantan la representación de los trabajadores y establecen condiciones de ventaja para la empresa y de desventaja y sumisión para el trabajador. (...) La simulación de relaciones laborales, de la organización sindical y de la contratación colectiva misma. (...) Generar y mantener esquemas o prototipos de relaciones laborales unilaterales y en extremo autoritarias...”

¹⁸⁰ Op. Cit., Mara Muñoz, p. 154.

Los emporios de limpieza inician pues desde el siglo pasado, y los contratos son acaparados principalmente por una familia: los Reyes Saldívar, quienes hasta 2021 gozan de contratos por sumas que rebasan los 2,585 millones de pesos¹⁸¹ aumentando su riqueza a costa de la fuerza de trabajo subcontratada y precarizada. Nuevamente, Muñoz denuncia que la Asociación Sindical de Obreros y Empleados del Mantenimiento, Conservación, Limpieza, Seguridad y Servicios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana, dirigida por el líder Manuel Reyes López (perteneciente a la sección 15 de la CTM), “es la que cuenta con mayor número de Contratos Colectivos de Trabajo en el sector de limpieza: Desde 1987 esta Asociación ha registrado 288 CCT.”¹⁸²

El hijo y la hija de Manuel Reyes figuran en este y otros sindicatos: Marco Antonio Reyes Saldívar¹⁸³ durante varios años fue secretario de relación y representante legal en el comité directivo de la Asociación, (en 2021, el actual secretario es el padre, Manuel Reyes)¹⁸⁴. Evelyn Reyes Saldívar fue hasta el año 2000 secretaria del interior. Cabe resaltar que posterior a ello, al menos en 2017 Evelyn figuraba ya como secretaria general del Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de la Fabricación, Distribución y Venta de Artículos para Vestir, Similares y Conexos de la República Mexicana¹⁸⁵. Por otro lado, en 2004, Irma Saldívar Moreno, madre de los Reyes Saldívar inició en la empresa “Salman Servicios Profesionales SA de CV” como accionista y apoderada legal, mientras su esposo se encargaba de la secretaría general del sindicato mayoritario de dicha compañía.

“A pesar de la corta vida de Salman, en 2006 esta empresa enfrentó un proceso de inhabilitación por parte de la Secretaría de la Función Pública por

¹⁸¹ Esta suma es del total de los contratos publicados en “Quién es Quién” de las empresas vinculadas con la familia Reyes Saldívar. En las próximas páginas se desglosa dicha información.

¹⁸² Op. Cit., Mara Muñoz, p. 154.

¹⁸³ Junta Local, Consultado en línea el 27-11-2021 URL:

http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/ut/ut/articulos/Art_137/Fracc_VIII/1t2018/Doctos/112.pdf

¹⁸⁴ CTM, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <http://www.ceteme.org/sindicatos.html>

¹⁸⁵ Ipomex, Consultado en línea el 27-11-2021 URL:

https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files_ipo3/2018/43175/9/6159232031025888d518e60bd15871a5.PDF

"presentar información falsa" sobre el cumplimiento de sus obligaciones fiscales"¹⁸⁶

Al ser el gobierno federal el principal cliente, los emporios de limpieza crecieron a lo largo de 40 años exponencialmente, siendo acreedores de contratos millonarios gracias al tráfico de influencias y nepotismo entre el gobierno y empresarios. Algunos de los dueños de las contratistas que operan en el STC Metro y otras instalaciones de gobierno (federal y local), en su momento fueron actores sindicales importantes; por ejemplo, Marco Antonio Reyes Saldívar y familia, o José Javier Cabrera Berber que figura como representante legal en algunas de las siguientes empresas:

- RAPAX, S.A. DE C.V.¹⁸⁷; la cual goza de licitaciones para los servicios de limpieza en instalaciones de Liconsa y el Instituto Politécnico Nacional¹⁸⁸, entre otros. En total, esta firma cuenta con 62 contratos como proveedor de servicios por un total de 1 mil millones entre los años 2018 y 2021.¹⁸⁹
- REISCO, OPERADORA DE SERVICIOS, S.A. DE C.V.¹⁹⁰; representada por Erik Reyes Saldívar, que opera brindando servicios de limpieza al menos en los inmuebles de la Secretaría de Turismo y fue acreedor de 168 contratos como proveedor por un total de 1.5 mil millones de pesos entre 2012 y 2018¹⁹¹, la mayor parte de éstos por adjudicación directa.
- LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO XIELSA, S.A. DE C.V.¹⁹²; también representada por Erik Reyes Saldívar. En noviembre de 2019, el Diario Oficial

¹⁸⁶ Op. Cit., Mara Muñoz, p. 154.

¹⁸⁷ http://repositorio.liconsa.gob.mx/files/DC/SACI/2018-tx/SACI_A_2018/2%20trim%202018/IA_E45_2018/PSG-1852-2018%20RAPAX_tx_ocr.pdf

¹⁸⁸ *Se consume otro atraco del zar de la limpieza*, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <https://noticiasd.mx/se-consuma-otro-atraco-del-zar-de-la-limpieza-en-el-ipn/>

¹⁸⁹ Quién es quién, WIKI, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/rapax-sa-de-cv#summary-supplier_contract

¹⁹⁰ Sectur, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <http://www.sectur.gob.mx/gobmx/wp-content/uploads/2018/05/C.015.17.pdf>

¹⁹¹ Quién es quién, WIKI, Consultado en línea el 27-11-2021 URL:

<https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/reisco-operadora-de-servicios-sa-de-cv>

¹⁹² Ibidem.

de la Federación¹⁹³ exhibió que esta y otras empresas “emitieron comprobantes fiscales sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes.”¹⁹⁴ A pesar de que el Sistema de Atención Tributaria (SAT) denunció que no se aportó la información fiscal pertinente, el año siguiente se le asignaron nuevos contratos; es decir, que entre 2009 y 2020 esta empresa tuvo 38 contratos como proveedor por un total \$53,738,304.256.¹⁹⁵

De hecho, juntas, las empresas tanto REISCO OPERADORA DE SERVICIOS S.A. DE C.V. como LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO XIELSA S.A. DE C.V., entre 2015 y 2017 obtuvieron contratos como proveedoras de servicios que sumaron la cantidad de 31.9 millones de pesos¹⁹⁶, operando en los inmuebles del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y la Procuraduría Federal del Consumidor.

Lo mismo sucede con OCRAM SEYER, S.A. DE C.V.¹⁹⁷; que entre 2015 y 2021, recibió 86 contratos de 643.4 millones, operando en instalaciones del CONALEP, Instituto Nacional de Cancerología, Hospital General de México, Instituto Nacional de Antropología e Historia, entre otros. A pesar de los esfuerzos de la administración de OCRAM SEYER, S.A. DE C.V. por desvincularse de Marco Reyes Saldívar, “La Comisión Anticorrupción de la Cámara de Diputados mantiene activa una denuncia contra el propietario de las empresas de limpieza Ocram Seyer y Mer Solutions S.A. de C.V., Marco Reyes, quien desde el año pasado fue señalado de simular proveedurías al gobierno...”¹⁹⁸

¹⁹³ Diario Oficial de la Federación 19 de noviembre de 2019, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5579130&fecha=19/11/2019

¹⁹⁴ Ibidem, DOF.

¹⁹⁵ Quién es quién, WIKI, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/limpieza-y-mantenimiento-xielsa-sa-de-cv>

¹⁹⁶ Quién es quién, WIKI, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/reisco-operadora-de-servicios-sa-de-cv-y-limpieza-y-mantenimiento-xielsa-sa-de-cv#summary-supplier_contract

¹⁹⁷ Instituto Nacional del Acceso a la Información, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <http://inai.conalep.edu.mx/dia/archivos/28-A/2019/LA-011L5X001-E13-2019/CM-01-CAS-007-2019.pdf>

¹⁹⁸ *s/a, Diputados siguen investigación a empresa de limpieza Ocram Seyer*, Quién es quién, WIKI, Consultado en línea el 27-11-2021 URL:

Otras grandes empresas de limpieza son MOLT NET S.A. DE C.V. la cual en 8 años obtuvo 94 contratos como proveedor de servicios por 880.8 millones¹⁹⁹, GREMLIN S.A. DE C.V. que se enriqueció con 377.1 millones en 3 años²⁰⁰ y DECORAO Y SUPERVISIÓN S. A. de C. V., para la cual contrataron al menos hasta 2020 a trabajadores y trabajadoras que asean el Palacio Nacional.²⁰¹

A pesar de las irregularidades en el proceso de selección de contratistas de limpieza que han sido denunciadas en múltiples ocasiones, como el caso del exdiputado Mario Ariel Juárez Rodríguez quien, en su preposición, plagió el trabajo de Mara Muñoz, presentando párrafos idénticos al texto de la investigadora (Véase Gaceta del Senado, miércoles 12 de julio de 2017 / Gaceta: LXIII/2SPR-21/73310)²⁰². Siguiendo con las denuncias, desde el año 2000 se reporta el monopolio de contratos a través de licitaciones del gobierno: “La Auditoría Superior de la Federación (ASF), en la revisión de la Cuenta Pública 2010, determinó que en los procesos de licitación y adjudicación se acreditó la presentación de documentación falsa, evasión de impuestos, así como pagos indebidos a las empresas de Marco Antonio Jesús Reyes Saldívar.”²⁰³

En ese sentido, dos de las actuales empresas que fueron contratadas para proveer servicios de limpieza en el STC Metro al menos entre 2017 y 2021, son:

<https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/06/24/diputados-siguen-investigacion-a-empresa-de-limpieza-ocram-seyer-9040.html>

¹⁹⁹ Quién es quién, WIKI, Consultado en línea el 27-11-2021 URL:

https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/molt-net-sa-de-cv#summary-supplier_contract

²⁰⁰ Quién es quién, WIKI, Consultado en línea el 27-11-2021 URL:

https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/gerlim-sa-de-cv#summary-supplier_contract

²⁰¹ *s/a, Empresa de Outsourcing Palacio Nacional*, Redes Poder, Consultado en línea el 27-11-2021 URL:

<https://www.redespoder.com/destacadas/empresa-de-outsourcing-palacio-nacional/>

²⁰² Gaceta, Senado de la República, Consultado en línea el 27-11-2021

https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/73310

²⁰³ *s/a, Una familia acapara contratos federales para la limpieza desde el 2000*, 26 de noviembre de 2016, Vanguardia, Consultado en línea el 27-11-2021, <https://vanguardia.com.mx/noticias/nacional/una-familia-acapara-contratos-federales-para-limpieza-desde-el-2000-JPVG3348643>

- CONSORCIO MULTIGREEN, S.A. DE C.V.²⁰⁴; la cual ha sido señalada por distintos periodistas²⁰⁵ por vulnerar los derechos de las y los trabajadores, quienes no gozan de prestaciones ni vacaciones. Además, durante el pico de la pandemia por coronavirus en 2020 retuvieron salarios de sus empleadas y empleados.²⁰⁶
- TECHNO LIMPIEZA ECOTEC; a pesar de que en 2012 no presentó “la documentación legal y administrativa, en virtud de que omitió integrar la constancia de adeudos, expedida por la administración tributaria en el Distrito Federal(...)²⁰⁷; en donde el gobierno a través de la Contraloría General del Distrito Federal desconoce la razón social, domicilio para oír y recibir notificaciones, registro federal de contribuyentes, entre otros datos.

Algunos de los involucrados en el millonario negocio de la limpieza, son miembros importantes de la Unión Nacional Independiente de Trabajadores y Empleados de Limpieza (UNITYEL) y fungen como “representantes” de las y los trabajadores, pero se han enriquecido a costa de su fuerza de trabajo y vulneración a sus derechos.

A pesar de que muchas de las empresas se encuentran registradas y aparentemente cuentan con los documentos legales, las y los trabajadores desconocen a su empleador, no saben si se encuentran inscritos en la seguridad social, no cuentan con un salario digno y no gozan de derechos laborales.

Con la Reforma a la LFT en 2012, los gobiernos panistas y priístas, legalizaron y

²⁰⁴ s/a, Transparencia Ciudad de México, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <https://transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5aa/977/ead/5aa977ead11ce088741731.pdf>

²⁰⁵ Nayeli Ramírez, Con bajos sueldos y sin prestaciones, outsourcing prestan servicio al Metro, 27 de mayo de 2019, p.29, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <https://www.jornada.com.mx/2019/05/27/capital/029n1cap>

²⁰⁶ Marco Martínez, Protestan trabajadores de empresa de limpia del Metro, 6 agosto de 2020, Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <https://lasillarota.com/metropoli/protestan-trabajadores-de-empresa-de-limpia-del-metro/421287>

²⁰⁷ Contraloría General de Distrito Federal, Dirección General de Legalidad, Expediente CG/DRI/RI-010/1012 Consultado en línea el 27-11-2021 URL: <http://cgservicios.df.gob.mx/inconformidad/Admin/anexos/2012/010.12.pdf>

regularon -para mal de las y los trabajadores- las prácticas de outsourcing, debilitando cada vez más la posibilidad de impulsar mecanismos para la defensa de sus derechos institucionalmente hablando.

Tal como lo menciona Estefanía Ávalos, la terciarización ha sido pieza clave para la articulación del capital en tiempos modernos y la limpieza es históricamente un trabajo precario y sistemáticamente desvalorizado.

V.III Estudio de caso: condiciones y medio ambiente de trabajo

El objetivo de este apartado es presentar las entrevistas realizadas a las personas que se dedican a la limpieza del metro y conocer sobre sus Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (CyMAT) considerando el contexto contractual, laboral y salarial de las y los adultos mayores.

Se tomará el marco metodológico de la precariedad propuesto por Guadarrama et.al. para clasificar las preguntas en 4 categorías: Situación social y consuetudinaria, la situación económica, los aspectos temporales, organizacionales y de seguridad en el empleo. Con el afán de estudiar las respuestas de las y los entrevistados para conocer las condiciones laborales o CyMAT con mayor profundidad, es necesario hacer frente a los estudios tradicionales del trabajo y retomar dos aspectos innovadores: por un lado, la subjetividad, que permite adentrarnos a la visión, interpretación y experiencia de los mismos trabajadores, y por otro, la perspectiva de género que servirá para detectar la existencia o no de desigualdades a causa de este factor.

El estudio de las CyMAT desde la perspectiva de Julio César Neffa está sumamente vinculado con la prevención de riesgos en el trabajo, en donde los espacios, herramientas y factores contractuales deben reunir ciertas condiciones para mitigar factores de riesgo.

En el sistema laboral mexicano, la higiene, seguridad y salud ocupacionales no son prioridad, por lo que algunas empresas optan por contar con equipo y personal especial para hacer frente a los primeros auxilios de las y los trabajadores que

sufren accidentes, y en todo caso, emiten “contratos substancias con empresas aseguradoras para hacer menos onerosa la emergencia de los accidentes(...)”²⁰⁸

Aunque en muchos casos dichas medidas son necesarias, éstas se encuentran enfocadas a la reparación y no a la prevención de los daños. Lo ideal es proporcionar a las y los trabajadores herramientas para reducir la posibilidad de sufrir accidentes. Por ejemplo, en la realización de labores en espacios donde las y los trabajadores se encuentran expuestos al peligro, como es el caso del Metro de la Ciudad de México, se deben proporcionar equipos de protección individual: “deben ser confortables, estar diseñados ergonómicamente, no deben generar nuevos riesgos (...) pero además los trabajadores deben estar informados acerca de los riesgos presentes en el medio ambiente de trabajo, cuyos daños se procuran superar.”²⁰⁹

Sin embargo, en los trabajos precarios del sector informal, sobre todo aquellos subcontratados, es muy difícil que existan condiciones idóneas para las y los trabajadores. Esto tiene que ver con que la poca regulación que existe respecto al outsourcing o terciarización deslinda a la patronal de seguir protocolos de higiene, salud y seguridad (entre otras cosas), ya que no contempla a los trabajadores como tal; es decir, dentro de una relación laboral y subordinada. De hecho, como se comprobará más adelante, las empresas encargadas de subcontratar los servicios de limpieza en el metro ni siquiera brindan contrato a sus trabajadores ni uniforme completo; por lo que es de esperarse que tampoco prevean su aseguramiento ante el régimen de Seguridad Social, u otros beneficios propios de los derechos laborales.

Por la “naturaleza” de la actividad, los riesgos por caídas, golpes, por utilizar jabones o químicos de limpieza tóxicos como el cloro; cortes, daños en músculos y

²⁰⁸ Julio César Neffa, ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva; Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo (SECYT) Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET) CREDAL - Unidad Asociada N° 11 al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) EDITORIAL HVMANITAS, septiembre 2002, p.21

²⁰⁹ Ibidem, p.20

articulaciones, electrocución, entre otros, se presentan en el día a día de las y los trabajadores. La necesidad de estar en movimiento y trabajar sobre suelos húmedos, trae consigo la posibilidad de sufrir resbalones: en los pasillos, escaleras o en casos más desfavorables, en las vías del metro. Estas situaciones de peligro se agudizan aún más en las "horas pico", sobre todo porque se trata de un trabajo en el que constantemente se interactúa con terceras personas. En horas más concurridas, generalmente las y los usuarios del metro tienen prisa y debido a la alta demanda del sistema de transporte, muchas veces se empujan y golpean para acceder a los vagones, complejizando el trabajo de limpieza y vulnerando no solo la plena realización de la actividad, sino a las y los trabajadores mismos.

Además de los factores de riesgo propios a la exposición de las instalaciones del metro, existen otro tipo de contaminantes físicos del medio ambiente de trabajo, como el ruido, que Neffa lo describe como una "manifestación del sonido que no es deseada por quien lo escucha, que se percibe como desagradable y molesto por parte de los trabajadores o que ejerce un efecto dañino sobre la capacidad auditiva de los mismos."²¹⁰ En ese sentido, el ruido del metro que se genera por los sonidos del tren, la afluencia de gente y el espacio cerrado, tiene efectos en la salud de las y los trabajadores, quienes se encuentran dentro de las instalaciones durante toda la jornada laboral. Los efectos pueden ser carácter auditivo o no, pues se manifiestan también en alteraciones físicas: fatiga nerviosa, la agresividad, mal humor, ansiedad, etc.

Las vibraciones que recibe el cuerpo al paso de los trenes corresponden a otro tipo de contaminante que repercute en la salud tras una exposición prolongada y provoca que se dificulte "la percepción de las informaciones visuales y auditivas, dando lugar frecuentemente a errores e incidentes."²¹¹ Lo mismo sucede con la iluminación deficiente del metro, que puede dañar de manera permanente a la visión

²¹⁰ Ibidem, p.40

²¹¹ Ibidem, p.41

o agudizar los problemas que ya se presentaban en los trabajadores adultos mayores debido a su avanzada edad.

Aunado a ello, se debe considerar que la mayoría de las personas con edad avanzada presentan comorbilidades y problemas de salud crónicos.

En ese sentido, en los últimos años se presentaron también riesgos o contaminantes biológicos, que, aunque para realizar la limpieza del metro no se necesita estar en contacto con agentes infecciosos de manera directa, el virus por Sars-Cov-2, representó uno de los mayores peligros para las personas mayores de sesenta años que trabajaban en el metro.

De hecho, la pandemia por COVID-19 ha sido uno de los más grandes retos no solo para la realización de esta tesis, primero, porque se pausó la aplicación de entrevistas a adultos mayores por el confinamiento, y segundo, porque fueron precisamente las y los trabajadores de este grupo etario quienes padecieron la mayor cantidad de despidos dentro de quienes realizan la limpieza en el metro de la CDMX.

Según los últimos análisis del Centro de Investigación en Política Pública (IMCO), de los “12 millones de empleos perdidos durante abril, 10.3 millones corresponden a trabajadores informales”²¹² y son las mujeres quienes se enfrentan a mayores obstáculos para la recuperación del empleo.

Eso se pudo notar cuando en diciembre de 2021 se realizaron las primeras entrevistas a empleados varones. Generalmente, previo a la pandemia, se veía en su mayoría, a personas adultas mayores trabajando, sobre todo en las últimas estaciones del metro de cada línea, así como en las estaciones de transbordos. Sin embargo, al momento de buscar, no se encontraron fácilmente trabajadores mayores de 60:

²¹² s/A, Centro de Investigación en Política Pública (IMCO), mayo 2021, Consultado en línea el 18-01-2022

“No es que ya no hay (adultos mayores), es que a muchos ya no los están contratando, ahorita hay uno ahí en Viveros pero ya no he visto más” (Trabajador de limpieza en el metro, 2021)

Tras preguntarle un poco más al respecto, comentó que en la actualidad la empresa a cargo es ECOTEC, la cual desde 2012 se acusó por irregularidades ante la Secretaría de Hacienda y que, a pesar de ello, durante más de 10 años obtuvo 32 Contratos como proveedor por un total de 410 millones de pesos²¹³. Esto quiere decir que de noviembre del 2020, cuando trabajadores protestaron contra la empresa Multigreen por irregularidad en los pagos, a diciembre de 2021, hubo cambios en la administración de la limpieza del metro o simplemente cambiaron su nombre. Al mismo tiempo existen otras licitaciones a cargo de diversas empresas:

“Yo cuando entré era ECOTEC, pero antes era REISCO, es la misma, señorita, es la misma, no existe, son empresas fantasmas... Las que sé que nada más son, son LAVATAP y hay otra que están las oficinas aquí en el metro Centro Médico saliendo, son las únicas que están registradas... si va a salir al aire me tapa mi cara” (Adrián, 69 años, 2021)

“Creo que en todas las estaciones no es la misma compañía y creo que cambia cada año, a veces cada dos años, es una empresa fantasma” (Anónimo, 78 años, 2021)

Y al analizar el resto de las respuestas de quienes amablemente aceptaron la aplicación de las entrevistas, se nota claramente las vulneraciones a la Ley Federal del Trabajo, de las cuales son conscientes los trabajadores. Al menos ECOTEC, a pesar de contar con el registro no. AR24387 / 2021-08-30 en los registros de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, no cumple con el artículo 14 y 24 de la LFT, que habla de la formalización de la prestación de servicios subcontratados y la estipulación de las CyMAT a través de un contrato:

“nada más me pidieron mis papeles, la solicitud de empleo, fotos para hacerme la credencial y al otro día entré, fue un rápido de un día para otro... no firmé nada” (Olivia, 61 años, 2022)

Y su compañero, mencionó:

²¹³ https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/tecnolimpieza-ecotec-sa-de-cv#summary-supplier_contract

“nomás me pidieron papeles y no me acuerdo si firmé contrato, es que llevo 30 años trabajando aquí, cuando he dejado de trabajar, vuelvo a entrar como si nada” (Anónimo, 78 años, 2021)

Al no contar con contrato se presentan distintos problemas propios de la flexibilidad y precariedad, pues no es solo el hecho de que los trabajadores desconocen la empresa que los contrata o que al cambiar de régimen en periodos tan cortos pueden burlarse obligaciones fiscales, sino que se desatan gravísimas violaciones a los derechos de los trabajadores:

- 1- No se fijan los salarios, lo cual permite establecer pagos sin ningún criterio e inferiores al salario mínimo. En 2021 en México, el piso salarial era de \$141.70, es decir, un equivalente de \$2,125.50 a la quincena, sin embargo, las y los trabajadores de limpieza recibían menos de esa cantidad:

“A mi me pagan \$2,115 a la quincena (...) a veces se retrasan, pero si pagan” (Olivia, 61 años, 2021)

“Me dan \$2,100 cada quincena” (Adrián, 69 años, 2021)

Para 2022, el salario mínimo incrementó a 172.87 pesos diarios, es decir \$2,592.3 a la quincena. Ante ello, en enero del 2022 Juan comentó lo siguiente:

“(...) la compañía ECOTEC inventó que nos van a subir el salario hasta marzo porque entra en vigencia el salario hasta marzo. Lo que pasa es que se retrasan tanto en el pago de nuestros sueldos porque se jinetean el dinero para que les rinda mayores intereses y presiento que ellos tienen una nómina que no corresponde a la realidad, porque nos pagan \$4,200 mensuales y ellos tienen registrados otros sueldos según tenemos entendido.” (Juan, 63 años, 2022)

Mientras que Eugenia, en febrero de 2022 dijo:

“Sí, se supone que se aumentó, ahorita creo que viene saliendo de 2500 la quincena, pero como aumenta el salario mínimo, también aumentan los precios de todo” (Eugenia, 60 años, 2022)

Es decir, además de que el aumento de salario llegó para las y los trabajadores de limpieza a destiempo, aún este no se paga en su totalidad, pues éstos reciben casi \$100 menos de lo que data la ley. De hecho, todas las y los trabajadores

entrevistados mencionan que cada quincena hay retraso de pago y que muchas veces ni siquiera saben cuánto les deben.

- 2- Permite no generar antigüedad en los trabajadores, que, por un lado, se traduce en incertidumbre laboral a corto y mediano plazo, y por otro, incertidumbre en la calidad de vida al no cotizar ante el régimen de seguridad social. Este es el caso de Adrián, que se mencionó con anterioridad y quien lleva más de 30 años trabajando en la limpieza del metro de la Ciudad de México sin ningún tipo de protección o acceso a instituciones de salud, ascenso o esperanzas de movilidad social.
- 3- En ese mismo sentido, las y los trabajadores empleados bajo estos esquemas, no cuentan con derechos a servicios de salud, prestaciones, bonificaciones, vacaciones o aguinaldo establecido por la ley:

“No hay prestaciones, ni bonificaciones, aquí es lo que trabajas y ya, si faltas, así lo justifiques, se te descuenta (...) aquí no hay horas extra (...) Seguro Social no, ni vacaciones, aquí no hay descanso” (Adrián, 69 años, 2021)

“Lo único que puedo decir es que no hay prestaciones y los días festivos es pago normal, y los primeros días cuando entras sólo te pagan ocho días y el aguinaldo nos lo dieron después del 20 de diciembre, estamos a 27 y sólo fue una quincena” (Anónimo, 78 años, 2021)

Juan, por su parte, mencionó algo interesante respecto al aguinaldo que recibieron en 2021:

Ya llevamos 2 quincenas (que no pagan), medio nos pagaron la última (quincena) después del aguinaldo que nos lo retuvieron una semana; entonces lo que hicieron ellos es pagar un supuesto aguinaldo, un aguinaldo disfrazado pero realmente fue el sueldo que nos debían y así han estado aplazando y aplazándose; ahorita ya van dos quincenas (...) da la impresión que se jinetean el dinero, quién sabe qué hacen con él porque hay jefes de estación que nos han dicho que el Sistema de Transporte paga a la compañía Ecotec a tiempo(...) (Juan, 63 años, 2022)

- 4- Las y los trabajadores no solo no cuentan con inscripción al IMSS, ni tienen servicio médico en las instalaciones del metro, sino que además les descuentan si faltan por cuestiones de salud.

“Sí tengo (enfermedades) pero no más es una hernia, luego me duele, pero tengo que trabajar y a veces no me duele mucho y salgo un ratito y ya luego regreso” (Olivia, 61 años, 2021)

“Hay un botiquín, está al lado de la oficina del jefe de estación (...) cuando se desmaya una persona en el andén, se lo llevan con el médico, pero para trabajadores no hay ... sí (me descuentan), aunque uno lo justifique, aquí falta es falta” (Eugenia, 60 años, 2022)

Esto, en edad avanzada, los coloca en una situación de vulnerabilidad aún más grande pues las posturas ergonómicas, propias de la actividad, así como los químicos para la limpieza, agudizan sus enfermedades.

En caso de tener que faltar por consulta médica, se descuenta el día. Además, aún teniendo población de edad avanzada en un lugar de trabajo peligroso per se, no existen las condiciones adecuadas para prevenir y atender un accidente.

- 5- Además, lo anterior desata otro tipo de problemas como los concernientes a los riesgos en el trabajo, cuyo protocolo de seguridad es inexistente:

“(...) Aquí hubo un accidente y se cayó un compañero hace un mes, de limpieza, aquí en esta estación, y si se murió (...) No, yo no lo conocía era del segundo turno. Ellos entran a las 3 y se van a las 9.” (Adrián, 69 años, 2021)

El trabajador dijo no saber nada más del incidente, en internet tampoco se mencionó nada al respecto.

“Cuando llueve la llevamos de perder, cuando llueve si no nos ponemos listos, en esta parte de aquí se inunda y tenemos que entrarle. Salimos con los zapatos chiflando de agua, aquí no dan botas, ellos creen que está fácil pero no (...) Uno se puede caer de las escaleras, ya ve que va uno trapeando y los usuarios pasan, nos empujan. Tuve una compañera que tuvo lesión de columna, venía trapeando de arriba hacia abajo y paso un usuario, la aventó y cayó de espalda y se afectó la columna (...) era adulta mayor (...) Creo que la empresa le pagó un rato, pero ya no supe yo nada” (Eugenia, 60 años, 2022)

Cuando se le preguntó a otro compañero si sabía más sobre la situación, dijo que no sabía del incidente, pero había escuchado algunas otras historias de accidentes de todo tipo que sufrieron las y los trabajadores de limpieza.

De hecho, los trabajos de servicios se caracterizan no solo por la inmaterialidad del producto y del tipo de servicio que lo genera, sino porque se requiere de la presencia e interacción de terceros para generar relación de trabajo; es decir que para la producción, circulación y consumo del producto del servicio de limpieza en el metro, se necesita al usuario.²¹⁴ Desafortunadamente, en algunas ocasiones dicha interacción es peligrosa, más aún si no se cuentan con protocolos de seguridad y cultura entre los viajeros del metro.

En ese mismo sentido, es interesante la manera en que las y los trabajadores naturalizan y minimizan los riesgos y accidentes que existen en su trabajo. En palabras de Julio César Neffa:

“Es también diferente su percepción y su vivencia del trabajo que realizan y de los factores de riesgo inherentes al mismo (...) los trabajadores no sobrevalúan sus propios riesgos profesionales sino todo lo contrario, a causa de su acostumbramiento, de la influencia de factores culturales y antropológicos y también por su falta de información respecto a los riesgos existentes y de sus efectos sobre su vida y su salud.”²¹⁵

6- Debido a que no se establece el tipo de relación de trabajo, es decir, de subordinación entre empleado y patrón, las y los trabajadores no conocen a su jefe o jefa. Por ende, no hay responsabilidad patronal ante cualquier conflicto:

“Están los coordinadores, que son jefes de los jefes de estación; los jefes de estación son jefes de los supervisores, y los supervisores son jefes de los cabos, que son los que nos mandan a las estaciones (a trabajar), así se maneja aquí, son varios ramos (...) no, no, nada más (conozco) a mi cabo. Nosotros cuando llegamos a la estación nosotros ya nos quedamos bajo las órdenes de cabo...” (Adrián, 69 años, 2021)

“Si conozco a la coordinadora, ella no regaña, el que regaña es el jefe de estación y hay unos que uta, no quieren que uno ande sentado ni nada” (Anónimo, 78 años, 2021)

En los trabajos clásicos la supervisión es directa, el control es claro y se reconoce la figura del patrón/jefe/encargado. Por ejemplo, en los tres principios

²¹⁴ Enrique de la Garza, ¿Qué es el Trabajo no Clásico?, s/e, s/a p. 13-15. Consultado en línea el 23/02/22.
URL: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/TrabajoNoClasico.pdf>

²¹⁵ Óp. Cit. Julio César Neffa, ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?, p.16

fundamentales en el control administrativo clásico del Taylorismo, se encuentran la disociación del proceso de trabajo de la pericia de los obreros, que tiene que ver con la extracción de los conocimientos de los obreros para la organización del trabajo desde la gerencia; la separación de la concepción de la ejecución entre el trabajo mental y el manual, en donde el control sobre el proceso de trabajo debe estar en manos de la gerencia no sólo en un sentido formal sino a través del control y el dictado de cada paso del proceso incluyendo su modo de ejecución; y por último el uso del monopolio del conocimiento para controlar cada paso del proceso de trabajo y su modo de ejecución.²¹⁶ En este proceso, la gerencia es un elemento clave y fundamental, por lo que su figura se muestra presente y clara ante las y los trabajadores.

En el caso del trabajo de limpieza en el metro, aunque sí existe el control en la administración del trabajo, no se vislumbra de manera concreta desde dónde viene. Si bien, aunque es la figura del cabo la que dirige cuando y a qué estación debe ir la persona trabajadora, las y los jefes de estación son los que se encargan de vigilar el cumplimiento de las labores. No obstante, las y los trabajadores no tienen bien definidas las atribuciones de cada uno de sus superiores (coordinadores, jefes de estación, supervisores y cabos).

Teniendo en cuenta la existencia de dicha jerarquía ocupacional, podemos asumir que existe una estructura organizativa interna, tanto de la empresa ECOTEC como de los encargados del Sistema de Transporte Colectivo que trabajan en coordinación. Se entiende entonces que la división del trabajo y rangos son claras entre los mismos supervisores, pero al mismo tiempo son desconocidas por las y los trabajadores: ellos son conscientes del control que existe, por lo que siguen órdenes de cualquiera de sus superiores, pero no tiene a donde ni saben a quienes dirigirse ante cualquier problema.

²¹⁶ Óp., Cit., Harry Braverman, Trabajo y Capital Monopolista, pp.138-148

La importancia de conocer al empleador es, entre otras cosas, tener la capacidad de canalizar los conflictos propios del trabajo, así como exigencias y demandas de las y los trabajadores a las instancias correspondientes:

“La responsabilidad subsidiaria del contratante o beneficiario de la obra o servicio es característica de las legislaciones que establecen una regulación con protección limitada y que en muchos casos permite la entrega al contratista de cualquier actividad o servicio de la empresa. Este tipo de responsabilidad es desventajosa para los trabajadores, pues, en caso de problemas, los obliga a agotar todas las vías de reclamación contra el patrono principal, es decir el contratista, antes de poder iniciar las acciones ejecutivas contra el beneficiario de la obra o servicio.”²¹⁷

7- La productividad, organización, acción e identidad colectiva de las y los trabajadores se ve afectada por la flexibilidad de la subcontratación.

En el punto anterior, se utilizó a Taylor para explicar brevemente de qué manera la gerencia clásica expropiaba al personal de todo conocimiento del proceso de trabajo, pero su figura de autoridad servía también para gestionar demandas de trabajadores. También se expone de manera general que en la actualidad la figura gerencial no está muy clara entre los trabajadores y de qué manera esto ayuda a no conocer al patrono o responsable de la relación laboral y, por el contrario, se manifiesta en distintas ramas jerárquicas para ejercer control y dirigir, pero no como un medio para canalizar los conflictos del trabajo.

Entre las etapas del control administrativo clásico de Taylor, también se encontraba el agrupamiento de los obreros en un taller para asegurar el reforzamiento de las reglas contra las distracciones y el establecimiento de mínimos de producción. Esto, en términos generales tuvo dos consecuencias grandes: la primera, fue la articulación de los trabajadores a través de la identidad colectiva, lo que permitió su organización; y la segunda, un incremento considerablemente mayor de la productividad.

Pues, por lo contrario, en la actualidad, la subcontratación recupera las formas de organización de trabajo del toyotismo que tienen que ver con la flexibilidad interna,

²¹⁷ Iranzo y J. Richter, Las implicaciones de la subcontratación laboral, p. 45

salarial y funcional, la cual se manifiesta en nuestro caso a estudiar cómo trabajo en equipo, polivalencia y movilidad interna, trabajo en días de descanso, nulidad de vacaciones, ajustes de la planta laboral, vulneración a los derechos laborales, entre otros:

“Los estudios más amplios (..) muestran: el menor salario en promedio de los trabajadores de estas empresas con respecto del resto de la manufactura; su operación con niveles no altos de tecnología; la extensa utilización de un toyotismo precario, es decir, formas de organización toyotista con escasa delegación de las decisiones hacia los trabajadores, escasas carreras ocupacionales para estos, poca seguridad en el empleo, trabajo intensivo, rutinario, segmentado y estandarizado”²¹⁸

El resultado, por un lado, es una crisis de productividad que tiene que ver en parte, con la edad avanzada y las enfermedades que padecen, pero también con dicho trabajo estandarizado, rutinario y monótono; bajos salarios, nulas posibilidades de ascenso en el trabajo y movilidad social.

Por otro lado, no hay organización colectiva de base por parte de las y los trabajadores. Esto se debe en gran parte al constante movimiento de las y los trabajadores en las estaciones del metro: Entran por una estación, checan su entrada en otra estación y después los envían a realizar las actividades de limpieza en otra estación.

La falta de organización tiene que ver con la edad, el cansancio que implican las actividades diarias y el trabajo en sí mismo; el miedo y la necesidad de conservar el ingreso para sobrevivir. Sin embargo, la rotación del personal dentro de las instalaciones del metro es pieza clave para mantener el control y disolver a las y los trabajadores. Mantenerles dispersos impide establecer un vínculo identitario y colectivo con las y los compañeros, platicar sobre sus condiciones, definir demandas, exigencias, establecer acuerdos, coordinarse, accionar y sobre todo, organizarse para la negociación colectiva, que recordemos, es aquel instrumento que permite mantener el balance de poder entre capital-trabajo a través de muchas

²¹⁸ Ibidem, p. 33 y 34.

herramientas, entre ellas, la huelga y el establecimiento de enclaves y tabuladores salariales.

8- Homogenización de las condiciones laborales entre hombres y mujeres:

Aunque aún queda mucho por reformar, la LFT se rige bajo el principio de igualdad sustantiva, en el que se establece, entre otras cosas, la no discriminación por género. Esto permite que los derechos de las y los trabajadores, así como las obligaciones se prevean en un marco de equidad y justicia. Además de la paridad salarial, un claro ejemplo de ello son los derechos relativos a la maternidad.

En el caso de las y los subcontratados de limpieza, no existe un contrato (ya sea colectivo o individual) en el que se puntualicen y garanticen los lineamientos equitativos entre mujeres y varones. Esto coloca a las mujeres en circunstancias de desventaja al homogeneizar las condiciones laborales que de por sí no son claras.

Partiendo desde el hecho que las mujeres han sido, sistemática e históricamente vulneradas en el trabajo, esto se agudiza aún más cuando se presentan otros elementos que permiten transgredir su pleno desarrollo en el trabajo, como la maternidad o la edad adulta.

En el caso de Olivia, que tiene una hernia, debe realizar exactamente las mismas actividades de Juan que tiene casi su misma edad (pero sin hernia) o algún otro trabajador más joven, por ejemplo. Esto la pone en desventaja cuando debe cargar cubetas con agua, o agacharse para recoger basura, o cualquier otra tarea que implique fuerza.

Reconocer las distinciones fisiológicas a través de un contrato permitiría asignar equitativamente las labores, y no estandarizarlas por igual para todos y todas, como sucede en este caso.

9- Respecto a las condiciones laborales, la empresa multimillonaria tampoco provee uniformes y utensilios propios para realizar la limpieza y sufren represalias si no se presentan acorde a los lineamientos:

“No nos dan uniforme, si acaso nos dan esto (una filipina con el logotipo del STC y de la empresa Ecotec), el uniforme completo no y hay jefes de estación que no nos reciben sin el pantalón. Tenemos que andarlo pidiendo al compañero porque si no, el jefe nos dice “no, ustedes no están bien vestidos.” Dicen que tenemos derecho a dos uniformes, pero no nos dan más que esto (filipina) y ya. Esto debió haberle pertenecido a otra persona hace no sé cuántos meses. Porque cuando yo llegué hace unos 5 meses me dieron una filipina que ya se estaba cayendo de vieja, después pedí una nueva y ya me dieron esta. Son parte de las irregularidades, ¿se da cuenta? No es de quejarse por quejarse. (...) A ver, ¿Dónde están los 17-25 materiales que necesitamos? Nada más nos dan cuatro, es un trapeador todo sucio; en lugar de hacer la limpieza llevamos la mugre a todos lados, la gente cuando pasa nos dice “mira nada más qué clase de mechudo”. Nosotros vamos por el material porque los jefes nos dicen a ver, tu tu y tu vamos por material. Traemos los mechudos, traemos todo el material (...) A la mañana siguiente no hay nada, sólo material reciclado de otras estaciones... alguien tiene que ayudarnos” (Juan, 63 años, 2022)

Además, las y los trabajadores no poseen garantías laborales frente a circunstancias de fuerza mayor, como sucede con la pandemia por Sars-Cov-2. Como se dijo, la mayoría de las personas adultas mayores que se dedicaban a limpieza del metro sufrieron despidos; se contagiaron de la enfermedad y por eso tuvieron que dejar de trabajar o, debido a su edad y otras comorbilidades, murieron. Quienes lograron conservar el trabajo, los primeros meses de la pandemia siguieron con sus actividades laborales, hasta que por órdenes del gobierno de la Ciudad de México tuvieron que parar, sin embargo, solo recibían la mitad del salario, es decir, alrededor de \$1,050.00 a la quincena en 2021. Tomando en cuenta la crisis económica que se generó desde entonces, ese ingreso no alcanza para mantener un nivel de vida digno.

Al mismo tiempo, los patrones no proveen artículos de calidad para la higiene y prevención del virus y por esa razón, las y los trabajadores entrevistados prefieren llevar sus cubrebocas de tela, los cuales tampoco son del todo eficaces. Además, tomando en cuenta que el metro es un lugar cerrado y concurrido y en México apenas se está avanzando en la cultura de la sanidad, estas empresas de limpieza no tienen protocolos de prevención específicos, sino que las y los trabajadores se ciñen bajo las normas generales para las y los usuarios del metro.

De hecho, Olivia comentó que el día que le tocaba el tercer refuerzo para la vacuna de Sars-CoV-2, no pudo ir porque le tocaba trabajar y no puede perder el dinero que le descuentan.

La precariedad en la que se desenvuelven estos actores no es exclusiva de las CyMAT en el metro, sino que representan condiciones de vida marginadas de manera sistemática a lo largo de sus trayectorias laborales y que se agudizan al llegar a la edad adulta, sobre todo porque las contrataciones a personal mayor de 60 años, mujeres y migrantes principalmente, se establecen por debajo de los mínimos de la ley. Así lo menciona Estefanía Ávalos al estudiar las trayectorias de vida de los trabajadores:

“las circunstancias en que han envejecido han sido moldeadas por la persistencia de desigualdades y desventajas de origen estructural –por factores de clase, género y edad–, acumuladas a lo largo de su curso de vida, y que los han situado continuamente en posiciones de desventaja, con pocas posibilidades de apropiación de recursos sociales, económicos, simbólicos y políticos.”²¹⁹

Y se constata a través de lo que Adrián platicó sobre su vida laboral al preguntarle si se encuentra asegurado en los servicios de salud:

“En realidad señorita yo nunca he sido asegurado porque que yo trabajo por mi cuenta, yo tengo mi negocio, pero por la pandemia ya no pude hacer nada, yo tengo un taller de impresiones y serigrafía, son procesos de las artes gráficas manuales y tengo más de 30 años con mi negocio ahí por la colonia defensores por metro La Raza (...) A mí me gusta este trabajo, a mí cualquier trabajo me ha gustado; me gusta lo que hago y me pagan por hacerlo. Por ejemplo, mi verdadero vicio muchos años fue ser carpintero y barnizador, pero todo se va acabando... ya luego junté dinero y puse mi taller pero con la pandemia, no nada más a mí, sino a todo mundo nos pasó a tronar”
(Adrián, 69 años, 2021)

Esto quiere decir que los oficios a los que se dedicó casi toda su vida constituyeron trabajos precarios y desvalorizados: se ubican en el sector informal de la economía, que se trabaja por cuenta propia y no hay normatividad que lo regule.

²¹⁹ Op. Cit., Estefanía Ávalos Palacios, p. 17

Olivia mencionó que ella no terminó la primaria, se dedicó al hogar toda la vida y tuvo que buscar trabajo remunerado cuando murió su esposo, ya que “no le dejó nada” y sus hijos no la apoyan, pues apenas pueden solventarse ellos mismos.

En el caso del trabajador de 78 años que prefirió permanecer en el anonimato, platicó que lleva 30 años trabajando en la limpieza del metro y cuando termina su horario laboral, se va con los vendedores ambulantes afuera del metro para tener “dinero extra”; es decir, trabaja doble jornada.

Eugenia, por su parte relató que desde hace 20 años se dedica a las labores de limpieza de manera remunerada, ya que antes se dedicó al trabajo del hogar y vendía dulces para tener ingresos. Además, ella es quien actualmente cubre los gastos de su esposo que usa silla de ruedas y al terminar su jornada laboral en el metro, se dedica a la crianza de su nieto.

Las y los trabajadores entrevistados desconocen si se encuentran afiliados a algún sindicato. Ninguno de las y los trabajadores cuenta con acceso a servicios de salud proporcionados por la empresa ECOTEC, tampoco tienen seguridad social e ingresos por jubilación propios de un empleo anterior remunerado y regulado. Debido a que aún no alcanzan la edad, solo Adrián y el señor que decidió permanecer anónimo reciben la pensión que otorga el gobierno en el programa para adultos de la tercera edad. Sin embargo, aseguran que ese dinero es solo un “apoyo” para cubrir algunos gastos, pero no es suficiente ni para sobrevivir.

Las y los entrevistados denuncian que los salarios no son entregados a tiempo; saben que en cualquier momento la empresa cambiará de nombre; algunos tienen otro trabajo para tener mayores ingresos; nadie sabe quién es su encargado directo, ya que reciben órdenes de todos los superiores (jefes de estación, supervisores y cabos) pero nadie logra resolver dudas ni atender sus demandas e inconformidades.

A pesar de que Juan comentó que se han reunido entre trabajadores para expresar sus descontentos, no han logrado tener una base organizativa sólida; por miedo, por necesidad y por desidia de sus compañeros.

En el caso de Olivia, se muestra que ella no tuvo acceso a la educación, ni oportunidades laborales, y a pesar de haberse dedicado casi toda su vida al trabajo en el hogar de manera no remunerada, las actividades que realiza en la actualidad son de hecho, una extensión de lo que hizo mientras estaba casada. Además, refleja que durante ese periodo tuvo una clara dependencia económica a su marido, quien muy probablemente tampoco era acreedor de los servicios de la seguridad social y por eso cuando murió, tuvo que conseguir trabajo en el mercado laboral.

Lo mismo sucede con Eugenia, con la diferencia de que las actividades de cuidado y limpieza no terminaron cuando sus hijos crecieron, sino que continúan incluso más allá de su jornada remunerada en las instalaciones del metro. De esta manera, no solo es jefa del hogar y proveedora, sino que cuida y procura la salud de su esposo y nieto.

Los casos de Olivia y Eugenia demuestran que las actividades de las mujeres aún en la edad adulta continúan siendo, a pesar de los años, las de cuidadoras y limpiadoras del hogar, además de trabajadoras en el espacio público. Esto decir que la feminización de trabajo se da por esas condiciones desiguales que se manifiestan de carácter estructural y simbólicos respecto al género.

La división del trabajo por género es clara cuando, a lo largo de su vida se manifiestan dificultades por roles de género impuestos vinculados al sexo: la crianza, los cuidados y maternidad, por ejemplo, que determinan que las mujeres deben permanecer en casa a cuidar de los hijos y atender al esposo. Esas diferencias por género se manifiestan también en la segregación ocupacional, debido a que una vez dentro del mercado laboral, las mujeres se desempeñan en puestos históricamente feminizados, como el de la limpieza, en tanto que otros hombres en su juventud y adultez temprana pudieron desarrollar otras habilidades como Adrián en la carpintería, o en el caso de Juan, la enseñanza

La feminización del trabajo corresponde precisamente a ese fenómeno mediante el cual se asignan roles a las mujeres, y que al cumplir con éstos a lo largo de su vida, resultan en la edad adulta en condiciones de vida desventajosas frente a los

varones: mientras ellos lograron acceder de alguna u otra forma al mercado laboral, desempeñando distintas tareas, las mujeres no pudieron dedicarse a nada más, mas que el cuidado y limpieza del hogar.

Esto no niega las condiciones precarias en las que se encuentran laborando los hombres en la edad adulta, lo que se señala es el eje añadido que marca la trayectoria de vida de las mujeres: el género. Aunque en este sector tanto hombres y mujeres comparten situaciones de vulnerabilidad, las mujeres las han arrastrado desde su niñez, juventud, adultez temprana y adultez avanzada simplemente por su condición de género.

Existen elementos objetivos que dan cuenta de dicho hecho, como los datos mencionados en el apartado “La participación de mujeres en el sector terciario de la economía”, el cual resalta la participación femenina en los servicios de limpieza; sin embargo, al analizar la feminización del trabajo se deben tener en cuenta aspectos subjetivos que no son precisamente medibles o categorizados en estadísticas, pero que constituyen claras desigualdades culturales y sociales.

En la realización de las entrevistas me encontré ante personas cuyo desgaste físico es evidente, propio de la edad y otras enfermedades. El primer trabajador que conocí, decidió permanecer en anonimato. Es el más varón más grande respecto a los otros dos compañeros, tiene 78 años y se presentaron complicaciones para mantener la conversación debido a que no escuchaba, no entendía algunas preguntas y hablaba con un tono de voz bajo. Traía puesto el pantalón y la filipina del uniforme desgastados, y en sus manos se podía observar nódulos provocados por la artritis. Mencionó que a veces se tarda en caminar y en subir las escaleras.

Con Adrián de 69 años, fluyó muy bien la conversación, particularmente comentó en varias ocasiones lo importante que se siente realizando la limpieza en el metro. A pesar de su edad, y el evidente arqueamiento en su espalda, enfatizó sus ganas de seguir trabajando. Durante toda la conversación permaneció entusiasta y abierto a responder y platicar cualquier cosa; también el me preguntó sobre esta investigación y mi carrera; nunca soltó la escoba que llevaba en las manos.

En el caso de Juan fue diferente, pues desde que le comenté las razones de la entrevista no dudó en hacerme saber el descontento que tiene con sus condiciones laborales. A pesar de llevar solo 5 meses trabajando en la limpieza, en sus palabras se nota la desesperación, hartazgo y decepción de las condiciones en la que se encuentra. En dos ocasiones me pidió ayuda y comentó que no había problema si su cara es publicada, con tal de ayudarle a él y a sus compañeros y compañeras. Juan no llevaba uniforme, solo la filipina maltratada; mencionó que durante días permanece sucia, ya que solo cuenta con una y debe ponérsela diariamente, por lo que no le da tiempo de lavarla y secarla.

Respecto a Eugenia, amablemente accedió a realizar la entrevista. Se encontraba limpiando una zona en donde pasa mucha gente y cuando me comentó que los días de lluvia son los más difíciles, señaló sus zapatos en mal estado, dando a entender que éstos se han maltratado a raíz del contacto con el agua. Cuando conocí a Eugenia, me comentó que apenas le habían diagnosticado diabetes y que había estado yendo a realizar sus estudios; ella asegura sentirse bien, pero le explicaron que el sobrepeso muchas veces está vinculado a dicha enfermedad, el cual se agrava aún más con la edad.

A Olivia la conocí en la bodega de limpieza en una estación de la línea naranja del metro, estaba en su horario de comida, y aproveché para descansar, ya que tiene una hernia y le cuesta trabajo realizar algunas actividades como agacharse o levantar cubetas muy pesadas. En un inicio no quería proporcionar mucha información, me pidió salir y quedarnos debajo de las esclareas, porque ahí el jefe de estación no suele pasar y poco a poco comenzó a ser más participativa en la entrevista. Pude percibir la desconfianza hacia mí y el miedo a posibles represalias, ya que de todos los entrevistados fue la que menos compartió detalles de su sentir dentro del trabajo; de hecho, limitó a responder las preguntas sobre jornada, condiciones laborales, derechos y salario, y prefirió contar más sobre su vida en el pasado y su familia.

La precariedad en la que se encuentran trabajando cientos de personas mayores de 60 años bajo los esquemas del outsourcing, agudiza aún más la vulnerabilidad propia de la edad: sus remuneraciones no solo son inferiores respecto a las de otros trabajadores, sino que además, perciben menos ingresos que el salario mínimo. No se les califica ni entrena para las labores, se encuentran en riesgo, no gozan de seguridad social, vacaciones, prestaciones, indemnizaciones por accidente, no tienen a dónde dirigirse para presentar reclamos y ni siquiera se reconoce una relación laboral, entre otras cosas.

Tras escuchar y analizar los relatos, vivencias y sentires de las y los entrevistados, se puede decir que constituyen fuerza de trabajo desvalorizada desde su juventud, lo cual repercutió en la adultez, pues en la actualidad no cuentan con los ingresos suficientes para gozar de una jubilación que permita costear sus gastos. Por esta razón, aún con los padecimientos de la salud y cansancio por la avanzada edad, se encuentran obligados a vender su fuerza de trabajo en condiciones insanas, riesgosas, inseguras y precarias:

"El obrero acepta el convenio de trabajo porque las condiciones sociales no le dejan otra manera de ganarse un sustento"²²⁰ –Henry Braverman.

Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las características del trabajo subcontratado en las personas mayores de 60 años. Para ello, se tomó como caso de estudio a las y los trabajadores adultos mayores que se dedican a la limpieza del Sistema de Transporte Colectivo metro de la Ciudad de México.

En el primer capítulo se abordaron las premisas metodológicas, en donde se expone a través del análisis marxista y sistémico, cómo desde el modo de producción capitalista se generan las estructuras e instituciones de los sistemas político y económico y de qué manera, a partir de ello, devienen las relaciones de producción, es decir, del subsistema laboral. También se desarrollaron los conceptos (CyMAT,

²²⁰ Óp. Cit., Henry Braverman, Trabajo y Capital monopolista, p. 70

subcontratación/outsourcing/terciarización, adulto mayor), que permitirían aproximarnos a fenómenos propios del estudio que aquí se presenta, tales como la división sexual del trabajo por género, la precariedad y flexibilidad laborales.

En el Capítulo II, “Contexto del sistema laboral mexicano” se realiza un recuento histórico de las relaciones políticas y económicas, así como las bases corporativas, vínculos e intereses en los que se desarrollaron algunos momentos parteaguas en las dinámicas del sistema laboral en México. Posteriormente, se explica la relevancia de las políticas económicas que regularon el mercado a partir de la década de los ochenta, las cuales fueron los cimientos del nuevo modelo laboral que no solo arrastra las deficiencias del sistema, sino que además, contribuye a permear las desigualdades económicas entre el capital y el trabajo.

A partir de ello, se realizó un análisis de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo por el “Pacto por México”, en el que por primera vez se introduce en las leyes mexicanas la regulación del outsourcing en materia laboral. Luego, este análisis se vincula con las Reformas a la subcontratación durante el sexenio de Andrés Manuel López Obrador, que, al contrario de lo que se piensa, estas prácticas no solo siguen sucediendo de facto, sino que la ley aún lo permite.

Como conclusión del capítulo II, la desregulación y flexibilidad se presentan como fenómenos relacionados a la reestructuración productiva de corte neoliberal que afectaron el mercado y las relaciones internas de trabajo de manera internacional. Para ello, se explica el proceso de desregulación del mercado laboral desde la década de los sesenta, el cual se afianza en 1980 con las políticas neoliberales; luego, se fortalece y presenta con mayor intensidad entre 1990 y los primeros años del 2000 y se consolida al fin en 2012 tras la implementación de las reformas estructurales del “Pacto por México”.

Se demuestra entonces que desde el siglo pasado los nexos empresariales con el gobierno mexicano son piezas clave en las relaciones laborales, ya que a partir de ello se definieron las estrategias políticas que sentaron las bases para que años después, el sistema laboral se debilitara hasta el punto de mantener y perpetuar

sistémicamente la precariedad y vulneración de los derechos de las y los trabajadores.

Una vez comprendido el contexto histórico mexicano, en el Capítulo III “Participación laboral de las personas adultas mayores”, se expuso el ascenso demográfico de las personas mayores de 60 años, en donde predomina la presencia de mujeres respecto a los hombres. Luego, con perspectiva de género y a través del análisis de los índices y proyecciones del Consejo Nacional de Población, así como los resultados de un modelo de regresión logística, se logró identificar los principales factores que influyen en la participación laboral de las personas adultas mayores. Entre éstos, se encuentran el rol que ejerce la persona adulta mayor dentro del hogar, sus condiciones de salud y las limitaciones o dificultades que se presentan con la edad y los aspectos socioeconómicos (bienes acumulados, escolaridad, jubilaciones y pensiones).

Se destaca la importancia de la población femenina como eje clave para el estudio de nuestro caso. En primera, por la “feminización de la vejez”, que corresponde al fenómeno en el que la disminución de mortalidad femenina favorece la presencia de mujeres respecto a los hombres en la edad adulta mayor y por ende, denota el incremento de la participación femenina en el mercado laboral. En segunda, porque analizar las consecuencias que devienen de las desigualdades estructurales y falta de oportunidades, así como la dependencia económica a la que las mujeres son sujetas a lo largo de su vida hacia los cónyuges, ayudan a entender cómo éstas influyen en las condiciones de vida en la edad adulta.

Entre algunas de las consecuencias, se encuentra la sistémica exclusión de mujeres en la esfera pública, y la imposición de actividades históricamente feminizadas por la división del trabajo por género, como los quehaceres del hogar. Esto, limita las calificaciones y experiencias de la mujer en otros ámbitos laborales, por lo que reduce sus campos de acción en el mercado de trabajo, teniendo como única opción la extensión del trabajo doméstico hacia el ámbito productivo. Otra de las consecuencias, es que la feminización del trabajo y la división del trabajo por género

arroja una percepción social desvalorizada del trabajo de limpieza, que constituye un servicio poco reconocido y, por lo tanto, poco remunerado.

Además, se identificó que los aspectos socioeconómicos son los que más influencia tienen, ya sea en la extensión de la vida laboral o la reinserción al mercado en las personas mayores de 60 años. Para profundizar en el tema, en el último apartado se retoma el acceso a la seguridad social y sistema de pensiones, entendido como uno de los elementos que determinan en gran medida si una persona adulta mayor trabaja, o no. Se descubrió que el debilitamiento de los servicios básicos tras las políticas neoliberales en la década de los ochenta tuvo dos grandes consecuencias en el sistema político mexicano y el subsistema laboral:

El primero, tiene que ver con que las políticas de ajuste y reestructuración productiva provocaron la flexibilidad del trabajo: a nivel micro (dentro de la empresa), meso (entre zonas, ramas y sectores productivos) y en el sistema de relaciones laborales, es decir, las leyes, seguridad social, negociación colectiva, etc.

El segundo, relacionado con el impacto de la flexibilidad en el mercado laboral en el que predominó el sector informal de la economía, fue el del rezago en el acceso a la seguridad social y al sistema de pensiones, que afectó de manera considerable a la generación que actualmente tiene 60 años o más y a las consecutivas. Esto considerando que en los años ochenta, comenzó la participación económicamente activa de dicho sector, quienes en su mayoría no lograron mantener los beneficios de cotizar ante las instituciones de salud en México.

Como conclusión, existe un gran rezago de personas de ese sector etario que no son beneficiarias de los derechos de la seguridad social, lo que las obliga a aceptar condiciones de trabajo que no cumplen con los mínimos establecidos en la ley; precisamente porque ni siquiera se les contempla como trabajadores ante la LFT: tal es el caso de los y las adultos mayores contratados por las empresas de limpieza a través del outsourcing. También, que las políticas asistenciales que otorga el gobierno de manera mensual o bimestral en forma de un ingreso “extra”, “apoyo” o “ayuda”, no terminan con el problema de raíz, que es la desigualdad social

estructural.

El capítulo IV, por su parte, tuvo como objetivo introducir el análisis de nuestro caso a estudiar. Para ello, se explicó la importancia de los servicios en la reestructuración productiva y los elementos que caracterizan la subcontratación en términos generales. Primero, se profundizó en los cambios que se gestaron en sistema laboral mexicano (tanto modificaciones al mercado como en las relaciones laborales) durante las dos últimas décadas del siglo pasado a partir de movimientos sociales, el avance tecnológico y las reformas políticas y económicas.

De acuerdo con ello, la feminización de trabajo se da tras el aumento de desempleo de los varones en este contexto, en donde las mujeres comienzan a incorporarse aún más al mercado laboral para tener mayores ingresos en el hogar, o en su defecto, convertirse en las proveedoras de la familia. Así pues, en el nuevo panorama de flexibilidad en el trabajo, el sector servicios cobró relevancia en las actividades productivas, tanto por su contribución del PIB en el país como por la participación de las mujeres en este rubro. No obstante, en el marco de la flexibilidad y la segregación ocupacional, la inserción de fuerza de trabajo femenina al mercado se da bajo condiciones precarias: bajas remuneraciones, inseguridad en el empleo, pocos derechos laborales, etc.

En ese sentido, la subcontratación se presenta como una herramienta empresarial que permite, entre otras cosas ocultar la relación de trabajo para ahorrar los costos de los beneficios propios de la lucha histórica del movimiento obrero. Por lo tanto, sirve para mantener e incrementar las tasas de ganancia, pero esto se da, en su mayoría, bajo condiciones laborales precarias para las y los trabajadores.

A lo largo del segundo apartado, se pudo rescatar que generalmente las empresas de subcontratación ofrecen proveer servicios “anexos” respecto al giro principal de la empresa primaria. En el presente estudio de caso nos centramos en aquellos servicios de bajo valor agregado; el de la limpieza. Este tipo de servicios, como se mencionó con anterioridad, se encuentran socialmente desvalorizados y poco reconocidos, primero, por considerarse una extensión del trabajo doméstico y

segundo, por el carácter mercantil en el mercado laboral: se requiere poca calificación y por ende, los salarios que se perciben son bajos.

El trabajo subcontratado, al no estar legalmente reconocido bajo condiciones de subordinación, no se establecen marcos regulatorios propios de una “relación laboral”. Este factor, más la flexibilidad interna del trabajo (movilidad, polivalencia), complican la posibilidad de la organización y negociación colectiva de las y los trabajadores. El no poseer control sobre las condiciones de trabajo, no tener certidumbre temporal, no tener acceso a la seguridad social, contar con remuneraciones bajas y no tener probabilidades de progresión salarial constituyen un esquema de precariedad laboral, en el que se encuentran cientos de trabajadores subcontratados para realizar la limpieza en el metro de la CDMX.

A lo largo de esta tesis, se utilizaron las herramientas del análisis cualitativo para conocer las particularidades del outsourcing, los antecedentes y fenómenos históricos, así como para el estudio de la legislación y regulaciones laborales en torno a ello. Con base en esto, el Capítulo V corresponde ya al estudio de las y los adultos mayores de 60 años que se encuentran trabajando bajo subcontratación en la limpieza del metro de la Ciudad de México.

En un primer momento, se contextualizó el periodo en el que se realizó la investigación: la pandemia por Sars-CoV-2, la cual afectó social política y económicamente a México y el mundo y que, por ende, corresponde a un proceso dialéctico en el que las relaciones e instituciones del sistema laboral se debilitaron.

En ese tenor, se expusieron los nombres de los dueños de las empresas que, a través de licitaciones otorgadas por el gobierno, desde 1980 se han enriquecido a costa de los trabajadores de limpieza, con el objetivo de demostrar que, efectivamente, existen lazos políticos-empresariales que permiten, legitiman y perpetúan las condiciones de precariedad en el empleo.

Por último, con el fin de conocer las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se desglosaron algunos elementos de análisis para su estudio y posteriormente, se

realizaron entrevistas a las personas adultas mayores. Los resultados indican que las y los trabajadores de limpieza son portadores de una fuerza de trabajo desvalorizada y poco remunerada. Esto se debe en gran medida porque al cumplir los sesenta años se presentan mayores dificultades para encontrar alternativas en el mercado laboral. Entre las causas de ello se encuentran, además de la edad, que no cuentan con muchas calificaciones, por lo que tienen la idea de resignarse a aceptar empleos con condiciones precarias.

El trabajo subcontratado se caracteriza por no ser considerado fuerza de trabajo subordinada en el marco de una relación laboral: los salarios son inferiores al mínimo; tienen nulo acceso al entrenamiento o capacitaciones; no existe la posibilidad de ascender; carecen de oportunidades para tener más ingresos como el de laborar horas extras; se encuentran expuestos a situaciones de riesgo físicas y para la salud; no gozan de seguridad social u otros derechos mínimos; son víctimas de simulaciones y atrasos en los pagos y aguinaldos; desconocen los términos de su contratación y no saben quiénes son sus jefes o encargados. Asimismo, la situación pandémica por COVID-19 agudizó aún más estas desventajas, pues además de la crisis general en el mercado laboral, muchos trabajadores de la limpieza enfermaron, perdieron su empleo o incluso fallecieron.

Las mujeres son sin duda, las más afectadas, pues no solamente sufren las desigualdades sociales y los estragos de la edad igual que los hombres, sino que los estereotipos y roles en torno a su condición de género, las coloca en una situación de vulnerabilidad a lo largo de su vida. Eso se refleja desde la niñez de las trabajadoras de la actual generación de sesenta años y más. En primera, por los factores culturales machistas que influyen en la crianza y repercuten en las actividades impuestas según el género, en segunda al poco acceso a la educación (propios de un sistema que limitaba la educación a los varones). De esta manera, las mujeres se encuentran poco calificadas para ejercer como fuerza de trabajo capacitada en el mercado laboral y con la idea de que deben dedicarse al hogar, al cuidado de los hijos y el esposo. Así, se va construyendo y fortaleciendo la relación de dependencia económica hacia el cónyuge. En la edad adulta si el esposo muere

y tuvo un empleo del sector formal, su sustento dependerá entonces de la pensión que haya adquirido a raíz del fallecimiento. En otros casos, la mujer se ve en la necesidad de buscar empleo acorde a sus conocimientos.

A eso, se le aumentan los factores de desigualdad, que en gran medida son parte del modo de producción capitalista, pero por otro, son aprovechados y orquestados por la oligarquía política-económica. De esta manera, las y los empresarios no solo aprovechan las situaciones de necesidad, sino que, como se comprobó a lo largo de la tesis, sistémicamente las generan de mano con el gobierno.

Lo anterior, corresponde a un fenómeno de riesgo social, en el que la precariedad se manifiesta no solo en el estricto sentido de los rasgos del mercado y el proceso de trabajo, sino que tiene sus efectos en las condiciones materiales de vida, físicas y psicológicas de las personas.

Las y los autores que se retomaron en esta tesis para el estudio de la precariedad reconocen que ésta corresponde a un proceso que se transforma histórica y biográficamente de manera heterogénea según las particularidades del mercado y del caso en cuestión. Se presentan entonces, cuatro principales categorías: la temporalidad, la organizacional, la económica y la de seguridad social; no obstante, se concluye la importancia de añadir a los estudios de la precariedad otras dimensiones que en este estudio se demuestran que son sumamente vinculatorias con condiciones de desigualdad: el género y la edad.

Añadir estos dos factores serían de gran utilidad para los estudios del trabajo (tanto objetiva como subjetivamente) respecto a la precariedad que caracteriza el mercado de trabajo en países como México: estudios sobre migración; sobre condiciones y medio ambiente de trabajo; sobre el mismo mercado y la informalidad, entre otros.

Referencias bibliográficas y bibliografía

A

Adulto Mayor: Gobierno de México:

<https://www.gob.mx/pensionissste/articulos/dia-del-adulto-mayor-123010?idiom=es>

Areli Veloz Contreras y Carlos León Salazar, "Hacia otras concepciones éticas del trabajo. Recuperaciones y críticas de los feminismos y de las investigaciones sobre masculinidades en los estudios laborales de América Latina" en Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo, Adriana Gloria Ruiz Arrieta [et al.]; dirigido por Hernán M. Palermo; María Lorena Capogrossi.- 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO; CEIL; CONICET; Córdoba: Centro de Investigaciones sobre Sociedad y Cultura-CIECS, 2020.

Andrés Barbetti, Federico Butti, A. María Pérez, M. Guadalupe Saavedra, Rupturas y permanencias en los roles de género: cuando las mujeres trabajan, Editorial EUDENE, CES-UNNE, 2002:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/cesunne/20121212033023/rupturas.pdf>

B

Betty Manrique, et. al, Condiciones de salud y estado funcional de los adultos mayores en México. Salud pública México, 2013:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0036-36342013000800032&lng=es&nrm=iso

C

Carlos Marx, Libro I Capítulo VI, Resultados del proceso inmediato de producción, Siglo XXI Editores, primera ed. en español 1971, México, 2009.

Carlos Marx, "Elementos fundamentales para la crítica de la economía política", Grundrisse, s/e, 1939.

Contraloría General de Distrito Federal, Dirección General de Legalidad, Expediente CG/DRI/RI-010/1012:

<http://cgservicios.df.gob.mx/inconformidad/Admin/anexos/2012/010.12.pdf>

Crisna Cuchcatla, La precariedad del empleo en México: Un análisis comparativo

entre Baja California y Oaxaca", 2016, Tijuana B.B., México.

Carmuca Gómez Bueno, Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis, 2001. España, Granada Papers, (63-64), 123-140

Crisna Cuchcatla, La precariedad del empleo en México: Un análisis comparativo entre Baja California y Oaxaca, 2016, Tijuana B.C, México:
<https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Cuchcatla-M%C3%A9ndez-Crisna.pdf>

D

David Álvarez Saldaña, en Crítica de la teoría económica y política en México, 2da ed, Ediciones El Caballito, México, 2003.

David Easton, "Categorías para el análisis sistémico de la política", en Enfoques sobre teoría política, Buenos Aires, Amorrortu editores, 1969.

Diana Menéndez Nicolás, La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. II-III, núm. 128-129, 2010. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

E

Elba Ramos, Análisis de la participación laboral de los adultos mayores con base en un modelo logit, México 2016.

Enrique de la Garza (coord.), "La flexibilidad del Trabajo en América Latina", Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, México:
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltabajo/Flexibilidaddeltrabajo.pdf>

Enrique de la Garza Toledo, La Reforma Laboral en México de 2012 y el Desarrollo Económico. México, Puebla, 2013

Enrique de la Garza, Hacia un concepto ampliado del trabajo, Coedición Anthropos y UAM-Iztapalapa México, s/a:

<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/P1.pdf>

Enrique de la Garza, Trabajo no clásico y flexibilidad, Cuaderno CRH, Brasil, s/a.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, s/a, Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo, Nueva edición, de diciembre de 2020, Comunicado de prensa núm 20/21, enero 2021:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_01.pdf

Estefanía Ávalos Palacios, "La precarización de la vejez: trabajo y desigualdades en las experiencias de las y los trabajadores mayores de limpieza del Metro de la Ciudad de México", Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, México, enero/abril 2021.

F

Fabio M. Bertranou (coord), Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina, Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

G

Gaceta, Senado de la República, miércoles 12 de julio de 2017, Gaceta: LXII/2SRP-21/73310, URL:
https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/73310

Giovanni Sartori, "El método de la comparación y la política comparada"; en, La política, lógica y método en las ciencias sociales, 3ra edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2002.

Graciela Bensusán y Kevin J. Middlebrook, Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, FLACSO México: UAM-Xochimilco: CLACSO, 2013.

Gobierno de México, Informa Conapo sobre la esperanza de vida de la población mexicana, Boletín No. 295, México, 2019:
<https://www.gob.mx/segob/prensa/informa-conapo-sobre-la-esperanza-de-vida-de->

la-poblacion-mexicana

Glosario Instituto Nacional de Estadística y Geografía:
<https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

Glosario de Términos Laborales, Secretaría de Trabajo y Previsión Social:
<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#p>

H

Harry Braverman, Trabajo y capital monopolista, la degradación del trabajo en el siglo XX, Editorial Nuestro Tiempo S.A, México, D.F. 1975.

I

Isalia Nava Bolaños y Roberto Ham Chande, Determinantes de la participación laboral de la población de

60 años o más en México, Universidad Nacional Autónoma de México, El Colegio de la Frontera Norte, México, Papeles de población No.81, julio/septiembre 2014

Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la ley de adquisiciones de Distrito Federal, en materia de contratación de servicios de limpieza y otros, 2020:

https://congresocdmx.gob.mx/archivos/parlamentarios/IN_325_33_19_05_2020.pdf

Indicadores de ocupación y empleo, Cifras oportunas durante noviembre de 2021:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_12.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, Primera edición: septiembre de 2003:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, Desigualdad de género en el trabajo, s/e, s/a:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, Empleadoras, Sistema de indicadores de

género: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Empleadoras.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Mujeres y Hombres en México, 2019, México, 2019:
https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 julio), Datos Nacionales, Comunicado de prensa núm. 389/21, 20 de julio de 2021,
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf

Instituto Nacional del Acceso a la Información:
<http://inai.conalep.edu.mx/dia/archivos/28-A/2019/LA-011L5X001-E13-2019/CM-01-CAS-007-2019.pdf>

Iranzo y J. Richter, Las implicaciones de la subcontratación laboral, CILAS, s/a, Venezuela: <http://www.relats.org/documentos/CILAS.Venezuela.IranzoRichter.pdf>

J

Juan Carlos Celis Ospina (coord), La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales, Escuela Nacional Sindical, Colombia. s/a, Una familia acapara contratos federales para limpieza, desde el 2000, en Vanguardia MX,
<https://vanguardia.com.mx/articulo/una-familia-acapara-contratos-federales-para-limpieza-desde-el-2000>.

Julio César Neffa, Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa, Programa de Investigaciones Económicas sobre tecnología, trabajo y Empleo, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, agosto 1995:
<http://www.relats.org/documentos/SST.General.Neffa.CYMAT1995.pdf>

Julio César Neffa, ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva; Área de Estudio e Investigación en Ciencias

Sociales del Trabajo (SECYT) Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET) CREDAL - Unidad Asociada N° 11 al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) EDITORIAL HVMANITAS, septiembre 2002, p.21

Julieta Arellano, "El neoliberalismo del consenso de Washington en la reforma a la educación secundaria del año 2006", tesis de licenciatura, Centro de Estudios Sociológicos, FCPyS, UNAM, 2006.

Julio César Neffa, "La tercerización y la subcontratación como características del nuevo modo de desarrollo"; en Tercerización y subcontratación laboral: sus efectos sobre los procesos productivos, el empleo y las relaciones laborales, Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, agosto 2013.

Jorge A. Paz, Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe, Sector del Empleo, Doc. de Trabajo núm 56, International Labour Office, 2010.

L

Ley Federal del Trabajo, en Diario Oficial, Secretaría del Trabajo y Precisión Social, Primera Sección, 30 de noviembre de 2012.

Ley Federal del Trabajo, en Diario Oficial de la Federación, 23 de abril del 2021.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en Diario Oficial de la Federación, última Reforma, texto vigente 28 de mayo de 2012

Ley del Seguro Social, en Diario Oficial de la Federación, última Reforma, texto vigente 31 de julio de 2021.

Lidia Sánchez, Animal Político "Así han cambiado las edades y montos de pensión para adultos mayores los últimos cuatro sexenios", 23 de marzo, 2021:
<https://www.animalpolitico.com/elsabueso/pension-adultos-mayores-cambios-sexenios-montos-edades/>

Luis M. Gutiérrez, Leoncio Lara, Salvador Vega (coords.), Derechos humanos de las personas de la tercera edad, México ante los desafíos del envejecimiento, Grupo Interdisciplinario de Estudios Sobre el Envejecimiento, primera edición el 3 de julio de 2013, Universidad Autónoma Metropolitana.

M

Mauro Posada y Marita González (Coords), Educación obrera para el trabajodecente, Buenos Aires, Organización Internacional del Trabajo, <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

Mara Muñoz, "Compañías de limpieza en México", en Bensusán, G. et al., Contratación Colectiva de Protección en México, 2007. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) (150-176), Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México.

María Xelhuantzi López, "Sistema Político". Apuntes de clase, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Ciudad de México, 13 agosto 2019

María Xelhuantzi López, 101 años de control sindical en México (1918, 2019). El porqué de los bajos salarios y la desigualdad, Ciudad de México, Editorial Cisnegro, 2019.

María Xelhuantzi, El sindicalismo Mexicano Contemporáneo, Fundación Friederich Eber, México.

María Xelhuantzi López, Artículo, ¿Qué oculta la propuesta neoliberal de reforma de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro?, s/a, s/e.

Marco Antonio Martínez, Protestan trabajadores de empresa de limpia del Metro, La Silla Rota, 06-08-2020: <https://lasillarota.com/metropoli/protestan-trabajadores-de-empresa-de-limpia-del-metro/421287>

Marco Martínez, Protestan trabajadores de empresa de limpia del Metro, 6 agosto de 2020: <https://lasillarota.com/metropoli/protestan-trabajadores-de-empresa-de-limpia-del-metro/421287>

Mathieu Tourliere, Trabajadores de limpieza, los más vulnerables en el Metro ante el Covid-19, Proceso, 23-03-2021: <https://www.proceso.com.mx/nacional/2020/3/23/trabajadores-de-limpieza-los-mas-vulnerables-en-el-metro-ante-el-covid-19-240283.html>

N

Nayeli Ramírez, Con bajos sueldos y sin prestaciones, outsourcing prestan servicio al Metro, 27 de mayo de 2019:

<https://www.jornada.com.mx/2019/05/27/capital/029n1cap>

O

Oscar Molina, clase: Unidad 3: Significado del trabajo, construcción social y trabajo y ocupación, Universidad Autónoma de Barcelona, 2019:

<https://www.studocu.com/ca-es/course/universitat-autonoma-de-barcelona/sociologia-de-las-relaciones-laborales/3117811>

P

Pablo Seguel Gutiérrez, "Reflexiones sobre el proceso de trabajo. Entrevista a Enrique de la Garza" en Proyecto Bicentenario para el estudio de los movimientos sociales: memoria social y poder, Universidad de Chile, México, 2015.

Perfil Sociodemográfico de Adultos Mayores, INEGI, México 2010:

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/perfil_socio/adultos/702825056643.pdf

Pensionado y Jubilado, Glosario de términos laborales, Secretaría de Trabajo y Previsión Social: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>

Pedro Domínguez, "AMLO: reforma para eliminar el outsourcing es un gran logro", Milenio, 22-04-2021, Ciudad de México, <https://www.milenio.com/politica/amlo-reforma-para-eliminar-el-outsourcing-es-un-gran-logro>

Proyecto de norma mexicana, Secretaría de Economía:

<http://www.hgl.com.mx/wp-content/uploads/2016/12/NOM-Re%CC%81gimen-de-Subcontratacio%CC%81n.pdf>

Q

Quién es quién, WIKI: https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/rapax-sa-de-cv#summary-supplier_contract

<https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/reisco-operadora-de-servicios-sa-de-cv>

<https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/limpieza-y-mantenimiento-xielsa-sa-de-cv>

https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/molt-net-sa-de-cv#summary-supplier_contract

https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/gerlim-sa-de-cv#summary-supplier_contract https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/tecnolimpieza-ecotec-sa-de-cv#summary-supplier_contract

https://www.quienesquien.wiki/es/empresas/reisco-operadora-de-servicios-sa-de-cv-limpieza-y-mantenimiento-xielsa-sa-de-cv#summary-supplier_contract

R

Richard Hyman, “¿Qué son las relaciones industriales? y Conflicto y pacto: la dialéctica de las relaciones industriales”, en Relaciones Industriales. Una introducción marxista, H. Blume Ediciones, Madrid, 1981.

Richard Kollodge, et., al., Estado de la Población Mundial 2019, División de Comunicaciones y Alianzas Estratégicas del UNFPA:

https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_PUB_2019_ES_Estado_de_la_Poblacion_Mundial.pdf

Rocío Guadarrama Olivera; Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada, (Coords), Dimensiones, dinámicas y significados, La precariedad laboral en

México, México: El Colegio de la Frontera Norte/ Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa.

Rocío Guadarrama Olivera; Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada, Revista Mexicana de Sociología, vol. 74, núm. 2, abril-junio, 2012, pp. 213-243 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.

Rosario Cota Yañez y Alberto Navarro Alvarado, Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano, Universidad de Guadalajara, Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, México Pap. poblac. vol.21 no.85 Toluca jul./sep.2015:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14057425201500300008

S

s/a, Diputados siguen investigación a empresa de limpieza Ocram Seyer, Quién es quién, WIKI: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/06/24/diputados-siguen-investigacion-a-empresa-de-limpieza-ocram-seyer-9040.html>

s/a, Glosario de Términos Laborales, Secretaría de Trabajo y Previsión Social: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#p>

s/a, Vanguardia, Una familia acapara contratos federales para limpieza desde el 2000, 26 noviembre 2017: <https://vanguardia.com.mx/articulo/una-familia-acapara-contratos-federales-para-limpieza-desde-el-2000>

s/a, Noticias CDMX, Se consuma otro atraco del zar de la limpieza, s/f, <https://noticiascdm.mx/se-consuma-otro-atraco-del-zar-de-la-limpieza-en-el-ipn/>

s/a, Sector informal y las formas atípicas de empleo, Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang-es/index.htm#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20E2%80%9Ceconom%C3%ADa%20informal%20E2%80%9D%20hace,la%20pr%C3%A1ctica%2D%20por%20acuerdos%20formales.

s/a , Situación de las personas adultas mayores en México, Inmujeres 2014,

Consultado en línea el 08-07- 2021, URL:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101243_1.pdf

s/a, Forbes, "9.8 millones de nuevos pobres en México por pandemia: Coneval", 9 de febrero 2019: <https://www.forbes.com.mx/noticias-mexico-9-millones-pobreza-pandemia-coneval/#:~:text=El%20Coneval%2C%20organismo%20p%C3%BAblico%20que,el%2056.7%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n>

s/a, Estudio Europeo Sobre Empleo Precario (ESOPE), s/e, s/a:

<https://economix.org/en/services/research-areas/esope-e.html>

s/a, Redes Poder, Empresa de Outsourcing Palacio Nacional, se/ s/a:

<https://www.redespoder.com/destacadas/empresa-de-outsourcing-palacio-nacional/>

s/a, Qué es la Fase 2 ante coronavirus y en qué consiste, Milenio digital, Ciudad de México, 30-03-2020: <https://www.milenio.com/politica/coronavirus-mexico-medidas-fase-2-covid-19>

s/a, Centro de Investigación en Política Pública (IMCO), mayo 2021, Consultado en línea el 18-01-2022

Sandra Murillo López, Francisco Venegas-Martínez, Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México, Papeles de Población, México, vol. 17, 2011.

Sexta edición de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 20-12-2018:

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENESS2018.pdf>.

Secretaría de Economía, Proyecto de Norma Mexicana, "Servicios empresas de subcontratación y/o terciarización de personal, requisitos", 2016:

<http://www.hgl.com.mx/wp-content/uploads/2016/12/NOM-Re%CC%81gimen-de-Subcontratacio%CC%81n.pdf>

Shelma Navarrete, Trabajadores de limpieza del Metro siguen laborando pese a edad y enfermedades, Expansión Política:

<https://politica.expansion.mx/cdmx/2020/04/04/trabajadores-de-limpieza-del-metro-siguen-laborando-pese-a-edad-y-enfermedades>

Silvia Federici, *El Calibán y la Bruja, Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, editorial Traficantes de sueños, traducción: Verónica Hendel y Leopoldo Sebastián Touza

T

Talcott Parsons, *El Sistema Social*, Editorial Alianza, Madrid, 1988.

Z

Zenyazen Flores, *En dos años, reforma laboral catapultó el empleo eventual*, *El Financiero*, 2-12-2014, <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/en-dos-anos-reforma-laboral-catapulta-el-empleo-eventual/>