



EL TRABAJO DESPUÉS DE LOS 60 AÑOS: DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS EN
LAS FORMAS EN QUE VIVEN Y AFRONTAN EL TRABAJO ADULTOS
MAYORES CUIDACOCHESES Y PAQUETEROS EN MONTERREY

TESIS QUE PRESENTA
JOSÉ MAURICIO ARGÜELLES PÉREZ

PARA OBTENER EL GRADO DE

DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES

DIRECTORA DE TESIS: DRA. BONNIE JO PALIFKA

MAYO 2014
CAMPUS MONTERREY

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

Campus Monterrey

ESCUELA DE NEGOCIOS, CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Los miembros del comité de tesis recomendamos que el presente proyecto de tesis presentado por **José Mauricio Argüelles Pérez** sea aceptado como requisito parcial para obtener el grado académico de:

Doctor en Ciencias Sociales

Comité de tesis:

Dra. Bonnie Jo Palifka
Directora

Dr. Mario Jurado Montelongo
Sinodal

Dr. Eleocadio Martínez Silva
Sinodal

Dr. Jesús Rubio Campos
Sinodal

Dra. Rocío García Díaz
Sinodal

Aprobado:

Dra. Anne Fouquet
Directora del Doctorado en Ciencias Sociales

Mayo 2014

Propiedad intelectual de JOSÉ MAURICIO ARGÜELLES PÉREZ, 2014

Todos los derechos reservados

PREFACIO

Esta tesis surgió de mi interés en el tema de la subjetividad del trabajo en adultos mayores, desde que tuve la oportunidad de trabajar en el Programa Adulto Mayor del DIF Nuevo León, hace siete años. En ese tiempo conviví con muchos adultos mayores tanto de programas culturales y deportivos, como de guarderías, así como con personas que trabajaban en la calle y pedían limosna, y que el DIF pretendía relocalizar hacia trabajos menos vulnerables.

Aunque originalmente mi tema estaba centrado en la parte del significado del trabajo, las experiencias e inquietudes de los participantes me llevaron a considerar que debía de hablar también de sus condiciones objetivas de trabajo, ya que ambas cuestiones (lo objetivo y lo subjetivo) eran muy importantes para ellos. Por esta razón decidí investigar sobre la vivencia del trabajo en general, y sobre cómo afrontan sus dificultades las personas adultas mayores. Seguí además las recomendaciones de antropólogos como James Spradley, quien señalaba la importancia de construir objetos de investigación que no sólo aportaran conocimiento conceptual y empírico, sino que también reflejaran los intereses de las mismas personas que viven la situación estudiada.

En mi trabajo de campo influyeron sobre todo la experiencia que puse en práctica a partir de las lecturas de antropólogos como Rosana Guber, Honorio Velasco y Ángel Díaz de Rada, y el mismo James Spradley, así como del sociolingüista Charles Briggs. Reconozco que los métodos de la investigación etnográfica me llevaron a redescubrir las Ciencias Sociales, aunque todavía tengo un largo camino por recorrer para ser mejor investigador de campo.

Así también, tuve que conocer mucho más de la teoría sociológica, pero sobre todo me inspiró la lectura de Charles Wright Mills quien, como todo marxista, enfatiza la necesidad de investigar la sociedad y que esto tenga un impacto de cambio social.

Aunque no siempre todo proyecto de investigación tendrá un impacto real en la sociedad, sí lo tiene en la vida personal del investigador y de quienes están más cerca de él. En mi caso el tiempo que le dediqué a esta tesis me dio la

oportunidad de conocer a mucha gente y de poder compartir grandes experiencias. Hubo muchas personas involucradas en este proyecto, que lo mismo me alentaron que asesoraron en momentos clave de mi tesis.

En primer lugar, agradezco a quienes participaron directamente en esta investigación, tanto trabajadores cuidacoches como paqueteras y paqueteros, que me otorgaron su disposición y valioso tiempo, y en muchos casos también su compañerismo y amistad.

Así también, agradezco a Imelda Castro, Gabriela Cardona, Erika Barrientos y a Coco, del Programa Adulto Mayor del DIF Nuevo León, por su apoyo y disposición para que pudiera realizar mi trabajo de campo en los grupos de convivencia de esta institución; a Anne Fouquet, Mariana Gabarrot e Ignacio Irazuzta, así como a mis compañeros del Doctorado en Ciencias Sociales del Tecnológico de Monterrey, quienes en diversas etapas leyeron fragmentos de mis avances y me dieron valiosas retroalimentaciones; a mis antiguos colegas del Seminario de la Ciudad, sobre todo a Lylia Palacios, Camilo Contreras, José Manuel Prieto y a la maestra Lila Espinosa; al maestro Jorge Ibarra Salazar, quien me apoyó en los inicios de mi estudios de Doctorado para que pudiera participar en la cátedra de investigación que él dirige; a la maestra María Luisa Martínez, directora de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL, por los apoyos que gestionó para que yo pudiera seguir adelante con proyectos relacionados con mi tesis, así como a Rebeca Moreno, Betty Cervantes, Liliana de Ita y Luz Gallegos, mis compañeras y amigas de esta misma escuela, y que siempre me apoyaron con sus consejos y ánimo; al maestro David Spielman, también de la Facultad de Filosofía y Letras, quien me dio un valiosísimo apoyo para prepararme en mis ponencias para congresos internacionales, así como al maestro Roberto Reboloso, por su orientación; a los maestros Gustavo Verduzco, Oscar Contreras y Francisco Zapata, por su asesoría en los momentos en que todavía estaba construyendo el objeto de investigación; a mi maestro y amigo José de Jesús Salazar, del Tec de Monterrey, quien me ha orientado en mi camino como investigador pero sobre todo como persona, así como a mis compañeros y amigos Karla Saucedo, Héctor González y Paul Farías, quienes fueron también un gran apoyo para que yo siguiera adelante; al maestro Salvador Corrales, quien me

apoyó también en mis etapas iniciales como investigador, simplemente con su tiempo para escuchar mis inquietudes; a Rosy Guajardo Rodríguez, del INEGI, y a Daniel Prudencio, del Tec de Monterrey, por su asesoría en la búsqueda de valiosa información estadística; y a Benjamín González, graduado del Colegio de Sociología y a quien orgullosamente impartí clases: siempre me escuchó y brindó sugerencias relacionadas con su experiencia de trabajo con adultos mayores.

Merecen una mención especial Rocío García, Jesús Rubio, Eleocadio Martínez y el maestro Mario Jurado (que con la interpretación que hizo de la lectura de mis resultados etnográficos me motivó a replantear mis propias interpretaciones). Todos pusieron un gran empeño en leer mi tesis y en hacerme valiosas recomendaciones, por lo que este documento no habría sido lo que es sin sus sugerencias, que en el caso de Eleocadio ya han sido varios años en que me ha brindado su orientación en temas de investigación, pero sobre todo su amistad.

Quiero dedicar también un apartado especial a la maestra Bonnie Palifka, mi directora de tesis. La simple expectativa de que leería mis borradores me hizo siempre tratar de ser mejor como investigador. Siempre dedicó un gran empeño en revisar y hacerme sugerencias lo mismo sobre mis lecturas que sobre la metodología, mis presentaciones de avances en público y el estilo de mis escritos (tanto para mi tesis como para mis otros trabajos relacionados, ya fueran en español o en inglés). Me alentó siempre a que mi tesis se convirtiera en un tema mucho más cercano al enfoque sociológico. Además de mi directora de tesis fue mi tutora porque siempre se interesó porque avanzara en mi tesis y demás proyectos académicos, pero sobre todo en mis proyectos personales y de familia.

Especialmente dedico esta tesis a los trabajadores paqueteros y cuidacoches que estuvieron conmigo en mi trabajo de campo, así como a la memoria de quienes partieron ya. Aprendí muchísimos nombres, viví muchas anécdotas y tengo todavía bastantes experiencias que contar sobre todos ustedes, aunque no me ha sido posible incluirlas todas en esta versión de mi investigación; sé además que muchos querían que sus nombres reales aparecieran en la descripción que hago de sus vivencias, pero que accedieron a que sus experiencias fueran anónimas porque sabían que el objetivo era, como siempre se

los expliqué, dar a conocer el valor de sus experiencias. La vida de cada uno de ustedes vale para hacer una tesis entera.

Dedico esta tesis también a mis alumnos y ex alumnos de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL. Sobretudo pienso en mis alumnos de este último semestre. Gracias por su comprensión y ánimo cuando me veían agotado en los momentos más difíciles de la escritura de mi tesis, y porque me han empujado a ser mejor profesor. A la memoria de mi ex alumno José Fidencio “Suri”, a quien siempre recordaré por su optimismo y buen humor.

Así también, dedico esta tesis a la memoria de mi amigo Sadot Nava Soto, y a su familia. Siempre imaginé que estarías en mi presentación de tesis, y ahora también lo haré así.

Dedico esta tesis a toda mi familia, que ha sufrido por el tiempo en que no estuve con ellos... Saben que siempre los tuve en mi mente en los momentos en que estuve en el campo, buscando información, leyendo, escribiendo, platicando con gente, caminando y pensando. A mis papás, Arturo Argüelles y Josefina Pérez, los maestros de mi vida, y a mis hermanos Arturo, Daniel y Mónica, y a sus familias (mis familias). A mis suegros, Julián Guillén y Yolanda Limón y a toda mi familia Guillén Limón.

A ti, Rosy, y a nuestro José Carlos. Valió la pena porque ya terminó todo, y los tengo a ustedes.

RESUMEN

Una parte considerable de los adultos mayores en Monterrey trabaja en empleos informales. Aun y cuando esto representa pérdida de seguridad laboral, se toman estos trabajos ante la discriminación laboral por edad o por la preferencia por trabajos flexibles.

Dentro de estas opciones existen los trabajos de cuidacoches y el de paquetero en supermercados, que se presenta como una opción superior. Sin embargo, en ambos trabajos existen similitudes y diferencias importantes en la forma en que se viven las condiciones de trabajo y en sus impactos en la subjetividad de las personas. En el caso de los paqueteros esta relación está más condicionada por el control y la auto-organización que promueven los supermercados, y en los cuidacoches por la afiliación a una organización gremial y el conflicto latente en la lucha por el espacio público como un recurso de trabajo.

Así también, las características compartidas por los cuidacoches son que tienen mucha mayor autonomía en su trabajo; tienen representación de sus intereses; controlan mucho más su espacio y tiempo de trabajo, y por lo mismo hay más certidumbre en sus remuneraciones; tienen más contacto social y vínculos más duraderos; y hay en ellos más el desarrollo de una identidad laboral.

Respecto a los paqueteros, viven una situación de gran control sobre su trabajo por parte de la empresa (aunque bajo un sistema de auto-organización); tienen mucho más contacto con gente aunque no necesariamente forman relaciones sociales duraderas; no cuentan con representación de sus intereses; y no hay desarrollo de una identidad laboral sino más bien de una reproducción de una identidad como persona mayor.

Si bien en unos casos pesan más las condiciones objetivas, y en otras las subjetivas, en ambas ocupaciones hay significados del trabajo, formación de identidades, y vínculos entre el trabajo y otros ámbitos de la vida diaria.

La metodología trabajada para la obtención de resultados fue la etnográfica, sobre todo con la observación participante, y en segundo lugar con la entrevista en profundidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PREFACIO.....	iv
RESUMEN	viii
GLOSARIO DE ACRÓNIMOS	xv
INTRODUCCIÓN	xvii
CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	1
Las condiciones objetivas del trabajo	4
La remuneración económica en forma de propina	4
El trabajo de servicios	6
Las condiciones subjetivas del trabajo	8
Identidad laboral.....	9
Significado del trabajo	10
Construcción social del trabajo.....	11
Mundo de la vida cotidiana.....	13
Los factores estructurales del trabajo	17
Preeminencia del capital y sus dueños sobre el trabajo (el control).....	19
Identidad laboral consecuente con las metas empresariales y la cultura laboral del regiomontano.....	20
Nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo.....	22
Flexibilidad en el trabajo.....	24
Calificaciones laborales requeridas (discriminación laboral e imaginario social sobre la vejez)	26
Precariedad laboral	29
Informalidad.....	31
Generación.....	33
Género	35
Roles de los adultos mayores	39
Los paradigmas teóricos sobre el envejecimiento y el trabajo: la situación de los paqueteros y cuidacoches desde una discusión teórico–conceptual.....	45
El debate estructura versus agencia en la Sociología.....	45

La estructura y la agencia en los paradigmas teóricos sobre el envejecimiento	46
La estructura y la agencia y las condiciones objetivas y subjetivas en los paradigmas teóricos del trabajo	48
Las condiciones objetivas y subjetivas en trabajos flexibles, informales y precarios.....	51
Objeto de conocimiento, objetivos y preguntas de investigación.....	56
METODOLOGÍA	59
Justificación de la unidad de estudio y las unidades de análisis en los cuidacoches.....	61
Justificación de la unidad de estudio y las unidades de análisis en los paqueteros.....	63
Relación empírica–teórica del objeto de estudio con las herramientas de recolección y análisis de información	67
Criterios de muestreo	67
La encuesta y sus alcances	68
Dilemas éticos y problemas en el trabajo de campo.....	68
Problemas metodológicos	69
Acceso y permanencia en el campo: confianza o suspicacia del participante.....	69
¿Qué población tomar para la muestra?	70
Prejuicios.....	71
Temas emergentes	71
Consideraciones sobre referentes lingüísticos	72
LOS CUIDACOCHEs	75
Las investigaciones sobre cuidacoches en otros contextos	81
Paradigma dualista o de la exclusión en los estudios sobre cuidacoches.....	81
Paradigma de la decisión alternativa o neoliberal en los estudios sobre cuidacoches	83
Paradigma de la agencia en los estudios sobre cuidacoches	88
Resultados del trabajo de campo	91
Los actores que giran en torno al trabajo de los cuidacoches.....	92
Las actividades de los cuidacoches relacionadas con su entorno de trabajo..	96
El lugar de trabajo de los cuidacoches	97
¿En qué horarios trabajan los cuidacoches?.....	98

Características generales de los participantes: edad, familia y escolaridad....	99
Aspectos socioeconómicos: trayectoria laboral, origen geográfico, la relación con la familia y la salud	102
Aspectos económicos: jubilación, nivel de vida, gastos e ingresos y apoyos económicos	105
¿Por qué trabajar de cuidacoches?.....	112
Los motivos de orgullo además del trabajo	121
“Pero era joven...Se acaba el jugo...Se acaba la energía”: La resignación..	122
Las condiciones de trabajo flexible y sus ventajas	124
Condiciones objetivas de trabajo.....	125
Apropiación del espacio	128
El trabajo y los sacrificios que implica	129
El oficio de cuidar coches visto por el mismo cuidacoches	131
La percepción de la condición de envejecimiento o de vejez	134
Los resultados encontrados en comparación con los de otros estudios sobre cuidacoches: las razones para trabajar y la imagen social de los cuidacoches	135
Razones para trabajar de cuidacoches	135
Problemas derivados de la imagen social sobre el trabajo de los cuidacoches	136
LOS PAQUETEROS.....	139
Investigaciones sobre el trabajo de los paqueteros	146
Estudios sobre las condiciones objetivas de trabajo en los paqueteros	146
Estudios sobre la relación entre la estructura y las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo en los paqueteros	148
Resultados del trabajo de campo en los paqueteros	151
Las reglas institucionales del trabajo de los paqueteros	151
Los actores que giran en torno a la vida de trabajo del empacador	154
Las actividades de los paqueteros y de la gente relacionada con su entorno	159
Los lugares que son significativos para la vida laboral de los empacadores.	165
Los tiempos que giran alrededor de la vida laboral del empacador	167
Las condiciones económicas o materiales del trabajo de los paqueteros	169
Integridad física	196
Condiciones de logística.....	203

Condiciones psicosociales	231
Percepciones subjetivas sobre las condiciones objetivas del trabajo.....	231
¿Por qué trabajar como paquetero?.....	237
La subjetividad del trabajo en los paqueteros	246
La relación de los resultados encontrados con otras investigaciones sobre paqueteros: la subordinación, el control y la organización del trabajo	249
Sobre la subordinación del trabajo de los paqueteros al supermercado	249
El trabajo industrial de los paqueteros, su valorización, y la división del trabajo al interior del supermercado	250
La organización, la auto-organización y el control del trabajo en los paqueteros	253
La paradojas al interior del trabajo de los paqueteros.....	257
ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE CUIDACOCHESES Y EMPACADORES E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	259
Condiciones objetivas de trabajo	259
La diversidad en las condiciones objetivas de trabajo.....	260
La vivencia de la precariedad en el trabajo	265
La vivencia de incertidumbre	266
Apropiación y competencia por el espacio tanto en cuidacoches como en paqueteros.....	266
Administración de la salud en los paqueteros y vulnerabilidad física en los cuidacoches.....	267
Trayectorias laborales	268
La subjetividad del trabajo en los paqueteros y cuidacoches	269
La identidad laboral en los cuidacoches y la identidad como adultos mayores en los paqueteros.....	270
Construcción social del trabajo.....	271
Significados del trabajo	272
Mundo de vida en torno al trabajo	274
La imposición de la incertidumbre y de la cultura del corto plazo.....	276
CONCLUSIONES	278
REFERENCIAS CITADAS	292
ANEXOS	310

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Porcentaje de adultos mayores proyectados por continente, para el 2012 y el 2050</i>	xxxvii
<i>Tabla 2. Porcentaje de población ocupada en el empleo formal e informal en México y en Nuevo León, por grupos de edad</i>	xxxviii
<i>Tabla 3. Ocupaciones de trabajo en los adultos mayores en México en el 2011, según la ENADIS</i>	xxxix
<i>Tabla 4. Factores estructurales; características sociodemográficas, culturales y sociales; y condiciones objetivas y subjetivas del trabajo</i>	3
<i>Tabla 5. Dimensiones de la precariedad laboral y sus causas</i>	30
<i>Tabla 6. Características físicas y sociales de las personas adultas mayores de acuerdo a grupos de edad</i>	34
<i>Tabla 7. El objeto de investigación, el referente empírico y los contextos de la investigación</i>	60
<i>Tabla 8. Adultos mayores en situación de calle (trabajadores y personas que piden limosna) según muestreo de octubre del 2010 del DIF Nuevo León</i>	61
<i>Tabla 9. Las unidades de estudio y unidades de análisis, según cada referente empírico del objeto de investigación</i>	66
<i>Tabla 10. Ocupaciones del grupo 7212 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones del INEGI (Lavadores y cuidadores de coches en la vía pública)</i>	78
<i>Tabla 11. Cuidacoches según si pertenecen o no a un sindicato</i>	95
<i>Tabla 12. Cuidacoches por grupos de edad</i>	99
<i>Tabla 13. Cuidacoches según estado civil</i>	100
<i>Tabla 14. Cuidacoches según con quiénes viven</i>	100
<i>Tabla 15. Cuidacoches según escolaridad</i>	101
<i>Tabla 16. Cuidacoches según tiempo que llevan trabajando en su oficio</i>	102
<i>Tabla 17. Cuidacoches según si cuentan o no con un seguro médico</i>	105
<i>Tabla 18. Cuidacoches según condición de jubilación o pensión</i>	106
<i>Tabla 19. Ocupaciones del grupo 8122 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones del INEGI (Maleteros, equipajeros y empleados de paquetería y guardarropa)</i>	140
<i>Tabla 20. Paqueteros según escolaridad, por género</i>	153
<i>Tabla 21. Paqueteros según turno o turnos en los que trabajan, por género</i>	172
<i>Tabla 22. Paqueteros según rango de ingreso al día que obtienen trabajando, por género</i>	175
<i>Tabla 23. Paqueteros según cuánto tiempo tardan regularmente en llegar a su trabajo</i>	183

<i>Tabla 24. Paqueteros según el medio de transporte que utilizan más frecuentemente para acudir a su trabajo</i>	184
<i>Tabla 25. Paqueteros por grupos de edad y género.....</i>	186
<i>Tabla 26. Paqueteros según cuál es la fuente de sus ingresos, por género.....</i>	188
<i>Tabla 27. Paqueteros según seguro médico con el que cuentan, por género</i>	189
<i>Tabla 28. Paqueteros según rango de ingreso por pensión que reciben, por género</i>	233
<i>Tabla 29. Paqueteros según calificación que le otorgan al ingreso que obtienen, por género.....</i>	235
<i>Tabla 30. Paqueteros según calificación que le otorgan a su ingreso por pensión y considerando sus necesidades económicas, por género</i>	235
<i>Tabla 31. Paqueteros según tiempo que llevan trabajando en su ocupación actual, por género.....</i>	237
<i>Tabla 32. Paqueteros según número de dependientes económicos, por género</i>	240
<i>Tabla 33. Paqueteros según quiénes son sus dependientes económicos, por género.....</i>	241
<i>Tabla 34. Paqueteros según estado civil, por género</i>	242
<i>Tabla 35. Paqueteros según cuántas personas viven en su casa (incluyéndolos a ellos o ellas), por género.....</i>	242
<i>Tabla 36. Paqueteros según quiénes se encargan de realizar el aseo en su casa, por género.....</i>	244
<i>Tabla 37. Paqueteros según quiénes preparan la comida en su casa, por género</i>	245
<i>Tabla 38. Paqueteros según si tienen o no que dedicar tiempo al cuidado de algún familiar, por género</i>	245
<i>Tabla 39. Paqueteros según el conocimiento de los nombres de sus vecinos, por género.....</i>	248
<i>Tabla 40. Diferencias entre trabajadores asalariados y no asalariados, según Levy</i>	257
<i>Tabla 41. Caracterización de cuidacoches de acuerdo a características de autonomía o subsistencia</i>	262

GLOSARIO DE ACRÓNIMOS

APA	<i>American Psychological Association</i>
ANTAD	Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CFE	Comisión Federal de Electricidad
CLACSO	Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
CMO	Clasificación Mexicana de Ocupaciones
COLEF	Colegio de la Frontera Norte
CONACULTA	Consejo Nacional para la Cultura y las Artes
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CTM	Confederación de Trabajadores de México
DIF	Desarrollo Integral de la Familia
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
EUA	Estados Unidos de América
HAI	<i>Help Age International</i>
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
LyFC	Luz y Fuerza del Centro
MAXQDA	<i>Qualitative Data Analysis Software</i>
OIT	Organización Internacional del Trabajo

ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población económicamente activa
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PRODESC	Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PROPADETIUM	Programa para la prevención, atención, desaliento y erradicación del trabajo infantil urbano marginal
SITUA	Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Usuarios de Automóviles, Estacionamientos, Similares y Conexos del Estado de Nuevo León
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UANL	Universidad Autónoma de Nuevo León
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas (<i>United Nations Population Fund</i>)
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
WIEGO	<i>Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing</i>

INTRODUCCIÓN

En los últimos años en Nuevo León ha habido importantes avances en materia de políticas sociales dirigidas a la población de adultos mayores. Se han creado para ellos programas de bienestar social, de apoyo económico y de defensa jurídica; esto tanto desde el gobierno del Estado (por la Secretaría de Desarrollo Social, Desarrollo Integral de la Familia, DIF Nuevo León, y la Procuraduría de Defensa del Adulto Mayor); por el gobierno federal (el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, INAPAM); así como desde otras instancias de gobierno municipales, universidades y organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, un tema pendiente en cuanto a inclusión y búsqueda de equidad social por razón de edad, no sólo en Nuevo León sino en todo México, es el trabajo, que refleja tanto la necesidad económica por la falta o insuficiencia de una pensión, como la discriminación laboral (INAPAM y CONAPRED, 2011; y Ham, 2003).

Debido a esta necesidad de trabajo, es creciente el número de adultos mayores en México que toman como opción un empleo informal y de esquema flexible, lo cual se traduce en pérdida de derechos laborales y de protección social. El 79.5% de las personas mayores de 65 años ocupadas en el 2013 en el país trabajaba en la informalidad, frente a un 58.9% en la población en general, mientras que en Nuevo León el contraste es más marcado: un 79.0% de los adultos mayores se emplea en la informalidad, por sólo un 39.55% en la población en general.¹ Una buena parte de los adultos mayores que trabajan en la informalidad lo hacen dentro de esquemas de flexibilidad; específicamente bajo tiempo parcial (Bertranou y Velasco, 2006).² Como este esquema, al menos antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el 2012, no podía existir en México sino dentro de la informalidad, para el caso de los trabajadores subordinados a un patrón había una consecuente pérdida de derechos de seguridad social (así como la hay para los trabajadores independientes que tienen empleos informales).

¹ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2013 del INEGI.

² Así también, algunos adultos mayores trabajan jornadas largas y en condiciones precarias, como algunos migrantes que llegan a Monterrey (Acharya, 2014).

Algunos de estos trabajos informales y flexibles caen en lo que la OIT (2002) denomina como trabajo no decente, que es un tipo de trabajo que puede darse tanto en la formalidad como en la informalidad, y que se traduce en malas condiciones laborales, un tipo de trabajo improductivo, no remunerado, no protegido ni reconocido por la ley, con ausencia de derechos laborales, inadecuada protección social y falta de representación y voz. (El concepto de trabajo no decente es análogo al de trabajo precario, que en esencia engloba las mismas carencias, y que también puede darse tanto en empleos formales como informales: inseguridad en la relación laboral, condiciones de trabajo degradadas, niveles salariales insuficientes y reducción de prestaciones y protección laborales; véase a Rubio, 2010.)

No obstante, la sociedad y los mismos adultos mayores abogan por la inclusión laboral, aun en esas condiciones (Bouzas, 2010). En unos casos precisamente se buscan trabajos de tiempo parcial porque se prefiere la flexibilidad de horario y del lugar de trabajo con el fin de poder administrar de forma más libre el tiempo (en las mujeres, por ejemplo, para poder tener más tiempo de atender a la familia; Porcellato, Carmichael, Hulme, Ingham, y Prashar, 2010) o simplemente porque las oportunidades en trabajos formales y de tiempo completo están cerradas (INAPAM y CONAPRED, 2011).

Algunas de las oportunidades laborales que encuentran los adultos mayores menos calificados son los trabajos callejeros (INAPAM y CONAPRED, 2011), que tienen la característica de que regularmente son trabajos independientes (Levy, 2008),³ aunque implican condiciones de precariedad laboral (Rubio, 2010). Uno de estos casos es el trabajo de los cuidacoches, quienes brindan auxilio y vigilancia a automovilistas que estacionan sus coches en las calles (típicamente frente a parquímetros), trabajo por el cual se espera una propina por parte de los clientes. Típicamente en México se les nombra de diversas maneras: franeleros o traperos (lo cual hace referencia a la franela o trapo rojo que usan para hacer señales de precaución a los conductores que se estacionan), parqueros, apartalugares, acomodadores de vehículos y “viene viene”

³ Véase a González, Torres y Jiménez (2008) para revisar casos donde el trabajo callejero está supeditado a relaciones con un patrón, como lo encontraron estos autores en algunos trabajadores en la Ciudad de México.

(que alude a la frase tradicional con que una persona, sea o no cuidacoches, auxilia a algún conductor para que se pueda estacionar más fácilmente).⁴

En el Área Metropolitana de Monterrey,⁵ los cuidacoches adultos mayores han tenido la protección de su trabajo a través de los sindicatos. Los que agrupan a los cuidacoches son la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos) y particularmente el SITUA (Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Usuarios de Automóviles, Estacionamientos, Similares y Conexos del Estado de Nuevo León), que forma parte de la CTM (Confederación de Trabajadores de México). Alrededor de un 85% de un total de más de 800 sindicalizados en el SITUA rebasa la edad de los 60 años (comunicación personal con el asesor sindical del SITUA, marzo del 2011). Esto se debe a que existe un convenio explícito (aunque no formal) entre la administración del municipio de Monterrey (localidad donde se concentra el 67% de los adultos mayores que ejercen oficios considerados como trabajos *en la calle* en Monterrey),⁶ y el SITUA, para permitir el trabajo de los cuidacoches siempre que sean adultos mayores y que haya apego a ciertas normas: que la propina que obtienen de su trabajo sea voluntaria por parte de los clientes, que se abstengan de separar lugares para estacionamiento⁷ y que haya un trato respetuoso hacia los automovilistas. Cabe mencionar que la Dirección de Comercio del municipio de Monterrey expide permisos para el trabajo callejero, aunque considera sólo a los vendedores ambulantes y semifijos, y no a los cuidacoches, por lo cual los permisos para ellos se manejan directamente con sindicatos como el SITUA. (Dicho sindicato no sólo da preferencia para que se

⁴ No obstante, los términos “franeleros”, “traperos” y “apartalugares” tienen connotaciones negativas en Monterrey, pues refieren a cuidacoches que cobran cuota por anticipado a los automovilistas, y que apartan lugares en la calle, todo lo cual lo explico en detalle más adelante.

⁵ El Área Metropolitana de Monterrey comprende, según el INEGI, los siguientes municipios: Monterrey, San Nicolás de los Garza, Guadalupe, San Pedro Garza García, Apodaca, General Escobedo, Santa Catarina, Juárez, Cadereyta Jiménez, García, Santiago y Salinas Victoria. (Véase http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/geografia/publicaciones/delimex05/DZMM-2005_31.pdf.) En adelante Monterrey se usa como sinónimo de esta zona, a menos que se especifique lo contrario.

⁶ Información facilitada por la coordinadora del Programa Adulto Mayor del DIF, Nuevo León, con base en registros de un muestreo representativo para ubicar a personas mayores *en situación de calle* en octubre del 2010 en toda el Área metropolitana de Monterrey (febrero del 2011, Monterrey, Nuevo León). (El término “en situación de calle” era propio de esta institución para referirse tanto a las personas que piden limosna en la calle como a los trabajadores callejeros considerados en condiciones de vulnerabilidad, incluidos los cuidacoches adultos mayores.)

⁷ Esta actividad está prohibida según el Reglamento de vialidad y tránsito del municipio de Monterrey (2014, Artículo 7, fracción II).

agremien adultos mayores, sino también adultos con alguna discapacidad física producto de algún accidente laboral, y personas menores de 60 años pero en “edad madura”, que fueron desempleados prematuramente y que tienen problemas para conseguir un empleo formal.)

Por su parte, el DIF Nuevo León y la Secretaría de Desarrollo Social hacen esfuerzos para que los adultos mayores no tengan que trabajar en condiciones vulnerables y no decentes, como las de los trabajos callejeros. Este objetivo, muy claro en el DIF Nuevo León, se implementó por influencia de los programas para reducir estos mismos trabajos en la población infantil. A partir del año 2000, el DIF y la UNICEF implementaron el Programa para la prevención, atención, desaliento y erradicación del trabajo infantil urbano marginal, PROPADETIUM (DIF y UNICEF, 2000), que se reforzó con las recomendaciones de la OIT (2004) en cuanto a generar programas para reducir las “peores formas de trabajo infantil” (como el callejero).⁸ Esta visión de protección en Monterrey se traspasó hacia los adultos mayores, a quienes se ha tratado también de “sacar” de la calle. Entonces, una de las opciones alternas al trabajo callejero, como el de cuidacoches, fue la ofrecida por los programas de paqueteros adultos mayores propulsados por el gobierno estatal, tanto por la Secretaría de Desarrollo Social estatal como por el DIF Nuevo León, que establecieron convenios con supermercados para que se brindara un espacio de trabajo como *empacador voluntario*⁹ a adultos mayores.

Estas personas son invitadas a formar parte de estos programas con la consigna de que esta actividad les retribuirá un ingreso extra (enteramente a partir de las propinas de los clientes, cuya mercancía empacan en las cajas) a la vez que cuentan con una fuente de ocupación y distracción (DIF Nuevo León, 2011).¹⁰ El DIF Nuevo León, que actualmente cuenta en su programa de paqueteros con 778 adultos mayores (DIF Nuevo León, 2013), en su Segundo Informe de

⁸ Problema detectado sobre todo en los trabajos agrícolas y callejeros. Por ejemplo, a finales de los años ochenta, Myers (1989) encontró, en cuatro ciudades de Sudamérica, que las principales ocupaciones en el trabajo infantil eran callejeras y en las cuatro ciudades la principal era vendedor callejero (ambulante); la de cuidacoches/lavacoches se encontraba en segundo lugar en Asunción, Brasil, así como en Cochabamba, Bolivia, mientras que en Lima, Perú, el trabajo de cuidacoches/lavacoches estaba en tercer lugar.

⁹ Término oficial utilizado para referirse al trabajo de las personas de 60 años o más integrantes del Programa de Empacadores Voluntarios del DIF Nuevo León.

¹⁰ Estos programas comenzaron a nivel nacional a partir del 2003, entre el INAPAM y la cadena de supermercados Soriana (*El Universal*, 2009).

Actividades del Patronato hacía explícita su concepción sobre la relación entre el trabajo callejero y la opción del trabajo de empacador:

La atención a los Adultos Mayores en Situación de Calle [en trabajos callejeros, según la visión del DIF de ese tiempo] es una prioridad. Por ello se les ofrecen nuevas alternativas a su estilo de vida con el propósito de prevenir riesgos que afecten su integridad física. Los Paqueteros Voluntarios han sido una opción efectiva para lograr su reintegración laboral; que además de permitirles mejorar su economía, incrementa su autoestima y promueve su desarrollo personal (DIF Nuevo León, 2011, sección “Testimonios Adulto Mayor”, subsección “Actividad laboral”).

Esta nueva oportunidad de trabajo fue posible también porque se dejó libre el espacio para muchos adultos mayores, en lugar de que el trabajo lo tomaran niños o adolescentes paqueteros. Al respecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social comenzó a aplicar rigurosamente la Ley Federal del Trabajo (2012) contra el trabajo infantil no regulado,¹¹ incluido el de los paqueteros: aunque ya se prohibía el trabajo en menores de 14 años, no se respetaba la ley en algunos establecimientos comerciales (*La Jornada*, 2005; Aguirre 2008 y *Zócalo Saltillo*, 2012). El hueco que dejaron muchos paqueteros menores de 14 años cuando la autoridad los retiró de trabajar fue puesto para la inclusión de los adultos mayores, así como para los mayores de 14 y menores de 16 años, quienes son parte también de convenios para trabajos de paquetero. En todo caso, la inclusión de los adultos mayores dejó menos espacio para este trabajo en los adolescentes de entre 14 y 16 años.¹²

En sí la sustitución de paqueteros adolescentes por adultos mayores implica un debate social: hay una diferencia fundamental entre quienes asisten a un trabajo voluntario con la expectativa de formarse en una disciplina con valores

¹¹ Se toma como trabajo infantil todo el realizado por menores de 18 años, pero es permitido bajo ciertas regulaciones en los menores de entre 14 y 17 años.

¹² En el caso de los menores de edad, la Ley Federal del Trabajo lo considera trabajo infantil (pero permitido para mayores de 14 años; artículo 22), y en el otro se considera fuera del rango de edad más allá en que una persona se debe pensionar según el IMSS, que es de 65 años (Ley del Seguro Social, 2014), aunque en mi investigación el rango que tomo va desde los 60 años.

que reproduzcan la cultura del trabajo dominante (como los menores de edad) y quienes ya no se espera que se formen en estos valores porque ya los reprodujeron antes (los adultos mayores). Al respecto, Aguirre (2008) señala sobre los empaques menores de edad que “a través de la imposición de [las] reglas, se les está tratando de preparar para su reingreso futuro al mercado de trabajo” (p. 89). El beneficio de reclutar a adultos mayores, sin embargo, no es ya esta formación para el trabajo, sino un mecanismo indirecto de apoyo social (a través de la propina otorgada por los clientes) que sustituye por una parte la inexistencia o insuficiencia de una pensión. (En el trabajo de cuidacoches también se puede conceptualizar la propina como un apoyo o compensación por parte de la sociedad, como lo encontraron Cabrera y Cid, 2013, para el caso de los cuidacoches de Montevideo, Uruguay.)

En ambas opciones, de paqueteros y cuidacoches, se promueven trabajos con el argumento de dar oportunidades de ocupación a adultos mayores, aun y cuando no se reúnan todas las condiciones —o se esté muy lejos de— un trabajo decente. No obstante, estos trabajos obedecen a un contexto complejo, que engloba intereses políticos, empresariales, conflictos con la opinión pública, medios de comunicación y cámaras de comercio, así como relaciones de interdependencia entre la formalidad y la informalidad, y demanda de flexibilidad tanto desde los trabajadores como desde las empresas. Así también, hay toda una diversidad en los trabajadores que desarrollan dichas actividades, tanto por grupos de edad, como por condiciones socioeconómicas y condiciones de género.

En México, el trabajo de empaques, paquetero, o cerillo,¹³ desde hace mucho tiempo está diseminado en negocios formales e informales ligados al comercio, que lo mismo pueden ser grandes cadenas comerciales que pequeñas tiendas de abarrotes. A veces no existe como una ocupación especializada, pero siempre alguna persona que típicamente no es el cliente, realiza la actividad de empaques la mercancía. En las tiendas de conveniencia como las cadenas OXXO y

¹³ El supermercado y las agencias gubernamentales que llevan a cabo los convenios utilizan el término “empaques”, ya que el convenio se llama “Programa de Empaques Voluntarios”. Sin embargo, los trabajadores utilizan indistintamente “empaques” o “paquetero”, aunque algunos también se nombran como “empaquetador” y, más en lenguaje de camaradería, se autodenominan como “los paquetes”. No obstante, en la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) se nombra la ocupación como “cerillo de supermercado”, así como la de “empaques de mercancía en establecimiento comercial”, ambas dentro del grupo 8122 (INEGI, s. f.).

Súper 7 en Monterrey, el empaque lo hace el cajero; en las tiendas de abarrotes en ocasiones empaca el mismo dueño, cuando atiende la caja. Sin embargo, en las grandes cadenas de supermercados de Monterrey (HEB, Soriana, Wall-Mart, Waldos, Hemsá y S-Mart), este trabajo lo realiza un trabajador diferente al cajero (que al menos en los supermercados sí suelen ser empleados formales). Esto conlleva que se ejerce un trabajo informal dentro de una empresa formal, ya que no hay relaciones laborales reconocidas, lo cual, en conceptos de Manuel Castells y Alejandro Portes (1989), es una condición de informalidad subordinada a la formalidad. Además, en estas cadenas hay una división del trabajo dentro del supermercado, dentro de la cual entran los paqueteros: descargar y empacar la mercancía son actividades especializadas, que implican una gran división de los tiempos, tareas y obligaciones, además de reglas de operación estrictas.

Por lo que concierne al trabajo del cuidacoches, cuenta con un gran mercado en ciudades con permisibilidad del trabajo callejero y altamente motorizadas, como Monterrey,¹⁴ que pese a ser la tercera ciudad más importante en tamaño en el país, todavía no cuenta con un sistema de transporte público eficiente, además de que hay una predilección de las autoridades y los ciudadanos en general por la promoción de la infraestructura vial para el uso del automóvil.¹⁵ Lo mismo hay cuidacoches en las calles del Centro de Monterrey que en cualquier parte de la ciudad donde haya mucha afluencia de coches (alrededor de una clínica, escuela, iglesia, plaza comercial, mercado ambulante, y lugares donde se desarrollen eventos masivos de carácter deportivo, musical o cultural). Su trabajo se da en la informalidad, por lo regular de forma independiente (no trabajan de forma subordinada, como los paqueteros). Sin embargo, existen también, como una excepción (aunque de forma creciente), cuidacoches informales pero subordinados a una empresa formal, tal como sucede con los paqueteros (caso que se revisa en el capítulo dedicado exclusivamente a cuidacoches).

El trabajo de paquetero tiene también una gran demanda. En los últimos años las familias en Monterrey han tendido a realizar sus compras de productos

¹⁴ Que de hecho en el 2008 ya era la ciudad con más vehículos por habitante en el país: 385 por cada mil habitantes, por encima de los 360 del Distrito Federal (*Milenio Diario*, 2008).

¹⁵ Problemas compartidos también por otras ciudades como Montevideo, Uruguay, donde el crecimiento del trabajo de cuidacoches viene también relacionado con la proliferación de automóviles, junto con el permiso de las autoridades para el trabajo callejero (*Noticias EFE*, 2012).

perecederos sobre todo en tiendas de conveniencia y en supermercados, dado que muchos negocios de abarrotes tradicionales han ido desapareciendo frente a la dominancia de estos oligopolios,¹⁶ representados, en Monterrey, por las cadenas OXXO y Súper 7 en el caso de las tiendas de conveniencia y, en los supermercados, por Wall-Mart a la cabeza, seguido de HEB, Soriana y, más en pequeño, Waldos, S-Mart y Hemsá. Además, el aumento en el gasto en bienes de consumo y de servicios por sobre los manufacturados, como sucede en una economía post-industrial, conlleva que en una sociedad como Monterrey las familias visiten más frecuentemente este tipo de negocios (aunque esto es una tendencia que comenzó en los países desarrollados; Durand 2011). Las subsidiarias de las grandes cadenas que llegaron con el Tratado de Libre Comercio (TLCAN) a partir de 1994 llenaron la demanda —junto con las cadenas nacionales mejor posicionadas— de este tipo de servicios. El crecimiento del trabajo de empacador ha ido aparejado entonces de este crecimiento del consumo en bienes de consumo y en servicios, con el consecuente despegue de la industria de los supermercados y tiendas de conveniencia en Monterrey. La antigua actividad de los paqueteros de los negocios de abarrotes es ahora entonces suplida por las grandes cadenas de supermercados que cuentan con sus propios paqueteros informales.

Es así como en algunos supermercados hay empacadores voluntarios menores de edad (Wall-Mart); en otros, empacadores adultos mayores (Waldos y Hemsá); empacadores tanto menores de edad como adultos mayores (HEB y Soriana); y también adultos en general (S-Mart). Sin embargo, predomina el trabajo de paqueteros en dos grupos de edad muy diferentes: los menores de edad y los adultos mayores, precisamente los grupos más propensos a trabajar en la informalidad en México (ver Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2013).

Por lo que se refiere a la institucionalización en el trabajo de los cuidacoches en Monterrey, también la hay en alto grado, ya que existen los

¹⁶ Por ejemplo, veáse el caso de Aguascalientes en <http://elclarinete.com.mx/vaticinan-desaparicion-de-tiendas-de-abarrotes-en-ags/> o el de Mexicali en <http://www.el-mexicano.com.mx/informacion/noticias/1/3/estatal/2014/01/17/725440/las-tiendas-de-abarrotes-en-peligro-de-extincion>

mencionados sindicatos que los representan (CROC y SITUA), pero a la vez hay un aspecto de irregularidad como lo tiene cualquier trabajo informal en la calle: hay una invasión del espacio público con el fin de obtener un beneficio privado (véase Donovan, 2002, que revisa el caso de Bogotá, Colombia). Sin embargo, el trabajo de los cuidacoches está en parte regularizado a través de los convenios informales entre el SITUA y el municipio, acuerdo no exclusivo de Monterrey, sino que existe también en otras partes de México y del mundo, donde hay también cuidacoches informales en las calles y convenios entre sus organizaciones laborales y los gobiernos locales, como en la ciudad de México (Ferrer, 2007); en Guadalajara (*La Gaceta*, 2010); en Ciudad Juárez (*Noticias de Chihuahua*, 2013); en Montevideo, Uruguay (Cabrera y Cid, 2013); y tanto en Bloemfontein (Blaauw y Bothma, 2003), como en Ciudad del Cabo (McEwen y Leiman, 2008), en Sudáfrica.

Aunque los trabajos de cuidacoches y paqueteros comparten las características de la informalidad,¹⁷ el trabajo no decente, la flexibilidad laboral y la irregularidad, hay diferencias importantes en los grados en que se presentan éstas. Sin embargo, los distintos actores de la sociedad (el gobierno, las empresas, las cámaras de comercio y los medios de comunicación) resaltan las cualidades de uno de los trabajos y los defectos del otro, en términos de las condiciones de trabajo. Pero, ¿cuáles son estas condiciones, en términos conceptuales (y no sólo definidas por lo político y social)?

La teoría social ubica que en todo trabajo hay condiciones objetivas y también hay una subjetividad del trabajo. Laurence Roulleau-Berger (como se citó en Lindón, 2003), destaca que la parte objetiva del trabajo es “lo que es evidente para un observador externo” (Lindón, 2003, p. 344) y refiere a las categorías instrumentales o económicas de éste, como son la remuneración económica, la actividad realizada, el lugar donde se trabaja y el horario de trabajo. Por lo que se refiere a la parte subjetiva, ésta “expresa aspectos que el sujeto vincula con el trabajo pero que no son evidentes para un observador externo” (Lindón, 2003, p.

¹⁷ Aunque no necesariamente se desarrollan en la informalidad en cualquier lugar del mundo. Para revisar excepciones, véanse los casos de los paqueteros formales de Carrefour en Colombia (Diez, 2006) y el de la formalización de cuidacoches en Bloemfontein, Sudáfrica (Blaauw y Bothma, 2003).

344), y tiene que ver con lo socio-simbólico. Entran aquí los elementos de la identidad laboral; el significado del trabajo; los valores, creencias y normas con los cuales la persona interpreta su trabajo (el mundo de vida o *ethos* de la persona trabajadora); y la consideración de que el trabajo se construye socialmente (Lindón, 2003 y De la Garza, 2010).

Esta interrelación entre objetividad y subjetividad, explica De la Garza (2010), se vuelve más importante todavía en trabajos de servicios, donde no hay un producto objetivado (como en los trabajos industriales), que pueda separarse del “acto mismo de creación” (en palabras de dicho autor) de la producción del servicio, además de que el servicio mismo está imbuido de símbolos e influyen en su producción no sólo el productor sino el cliente y otros actores alrededor:

La objetivación [en los servicios] se da de manera automática en otro sujeto, el cliente o usuario, y no en un objeto separado de los dos, es decir, se trata de una subjetivación. Se puede hablar de una objetivación o de una subjetivación de símbolos que, por tanto, no sólo resulta del trabajo del productor sino también del aporte del consumidor. El aspecto subjetivo del trabajo puede implicar conocimiento pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento cotidianas o científicas, plasmados en discursos (p. 114).

Por tanto, aunque en los servicios, “objetos, medios de producción y productos, tanto en la producción material como inmaterial, pueden analizarse en sus caras objetivas y subjetivas” (De la Garza, 2010, p. 113), las visiones que se imponen en la realidad remarcan más uno de los aspectos y soslayan el otro. En el trabajo de cuidacoches se toma mucho más en cuenta lo negativo de las condiciones objetivas de trabajo (se asume que es un trabajo marginal y a la vez irregular) y se deja de lado que también hay una subjetividad del trabajo construida por el propio trabajador (como el significado de su trabajo, su identidad laboral aun en un trabajo precario, y su mundo de vida en torno al trabajo); así también, se asume que el trabajo de paquetero tiene condiciones positivas en términos objetivos y subjetivos, y se dejan de lado aspectos como el gran control y

falta de autonomía que existe en su actividad, así como los efectos negativos de estas condiciones en la subjetividad de los trabajadores (como lo son la vivencia constante de la incertidumbre, y la imposición de un significado del trabajo e identidad laboral desde la ideología de la empresa).

Así también, el trabajo de paquetero conlleva un mayor grado de informalidad que el de cuidacoches, además de que esta informalidad obedece a razones muy distintas en ambos trabajos. Para discutir esto hay que tener claro lo que es un trabajo informal. Levy (2008) explica que la informalidad comprende a los trabajadores que están desligados de los beneficios y obligaciones de las instituciones estatales y que no tienen por tanto protección laboral, como cobertura por despido injustificado, regulaciones que protegen sus pagos, y prestaciones como servicio médico, incapacidad laboral y fondo de ahorro para el retiro. Esta situación de desprotección, explica Levy, se da por razones de exclusión o de evasión legal: a) las leyes del Seguro Social no cubren a los no asalariados (hay una exclusión); o bien, b) hay empresas formales que dejan de cubrir a sus trabajadores (y hay por tanto una evasión legal). Bajo estas definiciones, los cuidacoches entran en la primera categoría (son excluidos de la formalidad)¹⁸ y los paqueteros en la segunda (no cuentan con seguridad social debido a la evasión de las empresas).¹⁹

Independientemente del origen de la informalidad, ésta se da en diferentes grados, ya que los cuidacoches cuentan con mecanismos de protección que son inexistentes en los paqueteros. Los cuidacoches agremiados tienen protecciones laborales, como acceso a clínicas de servicios médicos de los sindicatos (los afiliados a la CROC), y apoyos en ingresos en caso de dificultades económicas, como cuando el cuidacoches se enferma y deja de trabajar por algún tiempo (esto en el caso del SITUA). Asimismo, algunos cuidacoches cuentan con clientes de mucho tiempo, que en algunos casos les proveen, además de ingresos por

¹⁸ Aunque para las teorías voluntaristas o neoliberales sobre la informalidad, descritas en el siguiente capítulo, también puede existir un “escape voluntario” de la formalidad, ya que se prefieren las ventajas de la informalidad (como la evasión de pagos, registros, e incluso la flexibilidad del trabajo en el horario y en los requerimientos) por sobre la formalidad.

¹⁹ No obstante, los supermercados se cubren de esta evasión simplemente porque no hay una relación laboral que se pueda probar según la Ley Federal del Trabajo, ya sea con la existencia de una remuneración que otorgue el mismo supermercado o un contrato laboral (aunque éste fuera al menos implícito).

propinas, comida, regalos y aguinaldo; así como también están al pendiente de sus condiciones de salud y bienestar en general (lo cual pueden ser tomado como beneficios derivados de la informalidad diferentes al ingreso, y que Williams y Round, 2007, incluyen en su concepto ampliado sobre la informalidad; en los intercambios entre vecinos, por ejemplo). En los paqueteros, ahora bien, si el adulto mayor no cuenta con un seguro médico, no tiene acceso al trabajo. No hay ninguna prestación laboral ni apoyos cuando el trabajador se ausenta del trabajo por enfermedad, ni tampoco existen redes sólidas con los clientes que les provean de ingresos en efectivo o en especie anexos a las propinas.

En el aspecto de la vulnerabilidad, el gobierno estatal resalta las cualidades de mayor seguridad física para el paquetero que para los trabajos callejeros en general. Se considera que mientras el empacador trabaja en un espacio cerrado y en compañía de otras personas, el cuidacoches vive en un alto grado de vulnerabilidad (incluso se le considera al adulto mayor no dentro de un trabajo callejero sino “en situación de calle”; DIF 2011)²⁰ ya que, como se encuentra en un espacio abierto, está expuesto a condiciones adversas del clima, de inseguridad pública y, además, está más aislado socialmente que en un ambiente como en el de un supermercado, donde ante cualquier situación de emergencia, la persona tendría mucho más apoyo (comunicación personal con la coordinadora del Programa Adulto Mayor del DIF Nuevo León; febrero del 2008). Así también, es interesante observar justificaciones de la mayor seguridad de trabajo en los supermercados por parte de las mismas empresas que lo promueven, aunque en este caso se refieren al trabajo de los menores de edad (y se deja ver al mismo tiempo un discurso estigmatizante sobre la situación social de los menores):

Este programa fue promovido por la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD), con el fin de brindar un apoyo económico a los menores empacadores voluntarios para sus familias, evitar la deserción

²⁰ No obstante que en tiempos más actuales a cuando realicé mi trabajo de campo (2011-2012) el DIF Nuevo León ha corregido su concepto de “situación de calle”, y ahora toma en cuenta aquí a las personas que no cuentan con una vivienda y muchas veces tampoco documentos de identidad, además de que requieren de asistencia médica y psiquiátrica. Véase http://www.nl.gob.mx/?P=desocial_campanas_asistenciales

escolar por problemas económicos y con ello, los *riesgos de vagancia y de participación en actividades delictivas*. Se pretende que se desarrollen en un *entorno sano y seguro* [cursivas agregadas] (Walmart México y Centroamérica 2010, p. 22).

Aunque el planteamiento se hace para los paqueteros adolescentes, resulta aquí también evidente el argumento de que el trabajo de paquetero implica menos vulnerabilidad social porque está regulado y se ejerce en un espacio cerrado. Sin embargo, aunque el trabajo de los cuidacoches se realiza en la calle y por tanto hay una gran exposición a las condiciones climáticas adversas, estos trabajadores tienen mayor margen respecto de los paqueteros de acomodarse a estas condiciones. Por ejemplo, tienen la posibilidad de acabar antes su turno de trabajo cuando hay lluvia o frío extremo. Antes bien, los paqueteros se ven obligados siempre a terminar su turno completo y, aun y que trabajen en un lugar cerrado, tienen que salir al estacionamiento a acarrear carritos y se exponen no sólo al frío, sino al calor y, lo que es más, a los cambios bruscos de temperatura (ya que salen del clima frío o calefacción artificial del supermercado hacia la intemperie). Además, trabajar en la calle de forma solitaria (como los cuidacoches) no necesariamente conlleva mayor vulnerabilidad. En general los cuidacoches cuentan con contactos sociales muy fuertes, como pueden ser algunos compañeros de trabajo (aunque en ocasiones sucede, como en los paqueteros, que hay rencillas y desencuentros entre colegas), trabajadores callejeros de otras ocupaciones, y trabajadores y dueños de negocios formales e informales.

En todo caso, organizaciones como el DIF promueven indirectamente la informalidad a través del autoempleo, que en algunos casos puede terminar en el trabajo callejero, y sobre todo en los adultos mayores (INAPAM y CONAPRED, 2011). Como ha sucedido en algunas épocas donde existen programas de autoempleo comandados desde el gobierno federal (como el de los “changarros”, del sexenio de Vicente Fox, 2000-2006), los gobiernos locales también implementan estrategias de este tipo. En la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en Nuevo León (2005) se indica en el artículo 20, respecto del papel de la Secretaría del Trabajo estatal:

Dicha Secretaría en coordinación con el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia en el Estado, impulsará programas de autoempleo para las Personas Adultas Mayores, de acuerdo a su profesión u oficio, a través de apoyos financieros, de capacitación y la creación de redes de producción, distribución y comercialización.

De esta manera, el gobierno estatal promueve el autoempleo y la informalidad para trabajos de adultos mayores, así como también promueve el trabajo informal dentro de empresas formales con el programa de paqueteros. Por ejemplo, yo conocí el programa de capacitación para la elaboración de dulces regionales que se impartió en el DIF Nuevo León durante el 2007-2008. Iba dirigido a adultos mayores que buscaran aprender el oficio de fabricación de dulces regionales, e incluía como un incentivo un pago de un salario mínimo durante el transcurso del taller, que tuvo una duración aproximada de un mes. A final de cuentas, si los adultos mayores tienen poca capacidad de inversión de capital, y no cuentan con las habilidades de un emprendedor (según los conceptos de Temkin, 2009, para el trabajo informal), probablemente reproduzcan un modelo de trabajo informal y por subsistencia, que son las características que se imponen conceptual y políticamente a los trabajos callejeros, como el de cuidacoches (y que el gobierno estatal pretende sustituir por trabajos como el de paquetero).

Por otro lado, como el trabajo de paquetero está avalado formalmente por el gobierno estatal, mientras que el trabajo de cuidacoches depende de convenios con el gobierno municipal, se resalta la condición de irregularidad de los cuidacoches y la de trabajo “regulado” en los paqueteros (sin tomar en cuenta que en los dos se da esta condición). Organizaciones como Transparencia Mexicana (2011) consideran como prácticas de corrupción las actividades de “trabajar y vender en la vía pública” y “estacionar en la vía pública en lugares controlados por personas que se apropian de ellos”, que están ambas relacionadas con los cuidacoches; por razones como ésta, y aunque existan convenios con el municipio para regularlo, su trabajo es atacado sistemáticamente por la opinión pública. Esto ha devenido en que en los últimos años las administraciones municipales han

ejercido una política de represión hacia los trabajos callejeros, y sobre todo hacia los cuidacoches, particularmente en los periodos de Fernando Larrazábal (2009-2012) y de Adalberto Madero (2006-2009), con la presión además de medios de comunicación como el periódico *El Norte*, que es el de mayor circulación en formato impreso en Monterrey (véanse, por ejemplo: *El Norte*, 2008a, 2008b, 2008c, 2009a, 2009b, 2009c) y de algunas cámaras de comercio (*El Norte*, 2005). Además, hay razones políticas para que no haya un convenio estable con los cuidacoches.

Por un lado, el periódico *El Norte* aprovechó su capacidad de influencia en la opinión pública de Monterrey (aspecto estudiado por Smith, García y Pérez, 2008) con la que presionó al gobierno para que fuera retirando a los trabajadores callejeros del Centro de la ciudad. *El Norte* argumentó que los cuidacoches se adueñaban del espacio público porque separaban lugares con cubetas y otros aditamentos, que además exigían cuotas por anticipado a los automovilistas que buscaban estacionarse, y que lanzaban amenazas de que si no se pagaba esta cuota el carro podía sufrir daño.

Sin embargo, los cuidacoches que cobran por cuota anticipada trabajan generalmente fuera de las zonas de parquímetros y muchas veces también del horario del cobro de éstos (después de las 8 pm y hasta antes de las 8 am del día siguiente). Los que suelen apegarse más a las reglas (que incluye el cobro no obligatorio para el cliente, así como la prohibición de separar lugares para estacionarse) son los que se sitúan ante los parquímetros y en el horario oficial de éstos (entre 8 am y 8 pm). (No obstante, también hay cuidacoches que no trabajan frente a parquímetros y respetan estas mismas reglas.)

Los cuidacoches del SITUA son algunos de los que, por estatutos con los que se comprometen en el sindicato, siguen las reglas de la propina voluntaria y el respeto de la calle como un lugar público (por lo cual no suelen separar lugares para estacionarse). Incluso buscaron desmarcarse del estigma que les había creado *El Norte*, y entonces adoptaron el nombre de *franeleros* para quienes trabajaban fuera de zonas de parquímetros y que exigían cuotas a los clientes, mientras que ellos se reconocieron simplemente como *cuidacoches*. Sin embargo, el mencionado periódico generalizó los comportamientos negativos para todos los

cuidacoches (los llamados ahora franeleros y los cuidacoches de parquímetro), y no tomó en cuenta sino hasta tiempo después, y en notas marginales, que también había trabajadores que se apegaban a las reglas (como la propina voluntaria del cliente, el trato respetuoso y la prohibición de separar lugares). Esta estrategia de *El Norte* fue parte de un argumento construido con lo que se conoce como la falacia de la composición, por la que “se asume que lo que es cierto para las partes es cierto para el todo” (Damer, 2009, p. 140). La campaña de desprestigio afectó entonces tanto a los llamados franeleros como a los cuidacoches, quienes fueron por igual retirados de sus espacios de trabajo en al menos dos ocasiones entre el 2008 y el 2011 (con Madero y después con Larrazábal). Incluso algunos ya no regresaron a su lugar de trabajo, lo cual en algún momento me afectó en mi trabajo de campo, ya que dejé de ver a muchos participantes.²¹ No obstante, la mayor afectación sucedió respecto a la pérdida de un espacio de trabajo, que para algunos cuidacoches no era sólo una fuente de ingresos sino también de recreación de una identidad laboral y un lugar de socialización.

Al respecto, se puede hacer una comparación entre lo que vivieron los cuidacoches y los trabajadores asalariados de Luz y Fuerza del Centro (LyFC), quienes fueron retirados de sus puestos de trabajo por decreto presidencial de Felipe Calderón (2006-2012) el 11 de octubre del 2009 y su trabajo fue sustituido por empleados de la CFE: se adujeron argumentos de pérdida de productividad en la empresa paraestatal, se homogenizó a todos los trabajadores como improductivos, y sufrieron el estigma que les imprimieron los medios de comunicación que los atacaron y que aplaudieron la extinción de LyFC (Belmont, 2013).²² Édgar Belmont (2013) relata perfectamente aquí las pérdidas que sufren

²¹ Las denostaciones comandadas por los medios de comunicación hacia el trabajo callejero no son exclusivos de esta época, ni de Monterrey. Barbosa (2008) muestra, para el caso de la Ciudad de México, cómo los trabajadores callejeros fueron atacados por la literatura, las crónicas y la prensa desde las primeras décadas del siglo XX. Otra forma de ataque era invisibilizarlos: “En los momentos en que era fundamental la imagen de la ciudad para demostrar el progreso del régimen porfiriano o la legitimidad de los gobiernos revolucionarios se hacía más visible la situación de estos trabajadores callejeros, que fueron retratados en los discursos con estereotipos que no mostraban su diversidad, pues reproducían un perfil de masas difusas que estaba presente también en las estadísticas” (p. 267).

²² Aunque, como señala este autor, ésta fue sólo un parte de la realidad, porque no se tomó en cuenta que hubo restricciones presupuestarias, mala administración financiera y falta de inversión en la empresa, lo que efectivamente derivó en problemas técnicos y financieros.

los trabajadores que son retirados de su empleo de un día para otro, no tanto en términos de sus condiciones objetivas, sino en sus subjetividades. Tal situación vivieron muchos trabajadores cuidacoches, quienes a pesar de que su trabajo no cuenta con el estatus de empleo asalariado, tiene el rango de trabajo e, incluso, para muchos de ellos, de oficio, que conlleva una subjetividad del trabajo. Los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro, según Belmont, defendían el trabajo asalariado estable, como un derecho y parte de su identidad laboral: los cuidacoches defendían su derecho al trabajo, y también la centralidad de su ocupación en su vida diaria.

Así también, el convenio del gobierno municipal con los sindicatos de cuidacoches pudo haberse resquebrajado por razones políticas. Por un lado, con la llegada del PAN al gobierno municipal se habría dado un rompimiento de las relaciones de simbiosis que existían entre los gobiernos priistas y los sindicatos de la CTM y la CROC, cuyos agremiados estaban cooptados por intereses electorales (lo cual explica muy bien John C. Cross, 1998, para el caso de los vendedores ambulantes sindicalizados de la Ciudad de México, quienes tradicionalmente fueron un gran interés político para el PRI, por su capacidad de movilización e importante peso en las votaciones). Además, tuvo que ver también la influencia que ejerció a nivel nacional el impacto de las políticas de retiro de los trabajadores callejeros en la ciudad de México, sustentadas en el argumento de la teoría de las “ventanas rotas” aplicada en Nueva York por el ex alcalde Rudolph Giuliani (1994-2001), y quien de hecho asesoró al gobierno de la capital en el diseño del plan de rescate del Centro Histórico de México (Davis, 2007).²³ Todas estas razones llevaron al retiro de los cuidacoches por parte del gobierno municipal, y la paradoja es que en Monterrey todavía no hay leyes con prohibiciones explícitas para que estos trabajadores ejerzan su oficio (a excepción de que separen lugares para estacionamiento; Reglamento de vialidad y tránsito del municipio de Monterrey, 2014).

²³ El argumento de las “ventanas rotas” implica que la delincuencia e inseguridad pública se pueden reducir si gradualmente se van eliminando algunas actividades irregulares que se ejercen en las calles, que aunque no impliquen delitos graves, pueden reproducir el ambiente de inseguridad, como la prostitución y la toma de espacios públicos por vendedores callejeros, limpiaparabrisas y cuidacoches, entre otros trabajadores.

En cambio, a partir de su implementación en el 2004 en Nuevo León, el trabajo de paquetero ha tenido una promoción muy importante por parte del gobierno estatal, así como por los supermercados. No obstante, en este trabajo también existe una condición de irregularidad, avalada en este caso por una empresa formal (y permitida en parte por las agencias gubernamentales que establecen los convenios, así como por las autoridades federales que se encargan de regular el trabajo en México). Me refiero a que los paqueteros realizan, sin ningún pago, actividades propias de un empleado, como el acarreo de carritos (lo cual constaté con el trabajo de campo, y también se ha documentado en otras ciudades con programas de paqueteros adultos mayores, como en la Ciudad de México y para otra cadena comercial diferente a la que yo tomé; *El Universal*, 2009).

Por otro lado, existe una indefinición de la categoría de trabajo informal en que caen los paqueteros. Los cuidacoches, por ejemplo, son nombrados por la OIT (2002) explícitamente como “trabajadores por cuenta propia en actividades de subsistencia”, ya que en una lista de estos trabajadores la OIT los menciona como “traperos”. Además de mencionar a los traperos o cuidacoches, la OIT menciona en esta categoría de “por cuenta propia de subsistencia”, a otros trabajadores que comparten el espacio en la calle: los vendedores callejeros, limpiabotas, recogedores de basura²⁴ y chatarreros (que en Monterrey se les conoce como recolectores o recicladores de basura o, en algunos casos específicos, como cartoneros, cuando se dedican precisamente a recolectar cartón).

No obstante, los paqueteros no son nombrados explícitamente por la OIT (2002), ni tampoco esta organización da pistas sobre la ubicación exacta donde entrarían (entre las opciones de asalariados informales, comisionistas y trabajadores por cuenta propia, por ejemplo, que plantea Levy, 2008, como categorías de empleo informal). La OIT sí menciona, sin embargo, el trabajo de paquetero claramente como un empleo informal en general, cuando hace una caracterización del trabajo infantil.

En cambio, tanto el trabajo de paquetero como el de cuidacoches sí se encuentran dentro de la CMO del INEGI (s.f.), aunque no se especifica que sean

²⁴ La OIT no aclara si se refiere a personas que limpian las calles o si son recicladores de basura.

actividades de empleo informal. No obstante, el supermercado y las dependencias del gobierno estatal no le reconocen a la actividad económica de los paqueteros su estatus de trabajo: los adultos mayores empacadores se consideran “voluntarios”. Respecto a lo que es el trabajo voluntario y lo que se considera como trabajo mismo, la OIT (2003) señala que “el trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio” (p. 2). Hace una diferencia del trabajo “en la ocupación” (que se realiza para terceros y a cambio de una remuneración o beneficio) con el voluntario (que aunque también es realizado para terceros, no tiene remuneración y no es obligatorio). Entonces, aunque tanto la actividad de paquetero y cuidacoches implican producción de servicios (es decir, son un trabajo según la OIT) y específicamente caen en trabajos “en la ocupación” porque se producen para terceros y a cambio de un beneficio (no caen en la definición de trabajo voluntario), a la actividad de los paqueteros se le considera como trabajo voluntario y no como un trabajo en sí.²⁵ Por su parte, los cuidacoches, como trabajadores que son, y aun dentro de la informalidad, tienen derechos como lo es la representación colectiva, ya sea por medio del SITUA o de la CROC. Los paqueteros no tienen posibilidad de representación sindical, puesto que ni siquiera son trabajadores. A final de cuentas, al considerar su trabajo como “voluntario”, se le regatea su condición de actividad económica, con la consecuente pérdida de derechos que conlleva. No obstante, la Ley Federal del Trabajo (2012) señala en el artículo 5, fracción V, que los adultos mayores:

[Tienen derecho a] gozar de oportunidades de acceso al trabajo que les permitan un ingreso, a recibir una capacitación adecuada, así como recibir la protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

²⁵ Por supuesto el concepto “voluntario” refiere en el caso de los paqueteros a un eufemismo, y no al trabajo voluntario tradicional. No obstante, también es una forma en que el supermercado puede eludir cualquier compromiso laboral. Así mismo, la propina pasa a ser también voluntaria, y no es exigible como en el caso tradicional de los restaurantes en México, donde la norma es que se otorgue un 10% del valor de lo consumido.

Sin embargo, en el trabajo de paqueteros ni siquiera hay un reconocimiento institucional como trabajo, y por tanto no hay derechos laborales que pueda proteger la Ley Federal del Trabajo. No hay entonces posibilidad de que se cubran tampoco los requerimientos del trabajo decente. Pero aun más que eso, esta relación ambigua y aparentemente inexistente de relación laboral —al menos en lo jurídico— tendrá implicaciones muy distintas en la subjetividad de los paqueteros respecto de cómo es en los cuidacoches, quienes jurídicamente tampoco tienen un trabajo, pero sí institucionalmente (reconocido por el sindicato).

Dentro de todo este ámbito de condiciones de trabajo diferenciadas, el gobierno estatal aduce razones para poner el trabajo de paquetero como una opción de empleo muy superior a la de los trabajos callejeros, mientras que la opinión pública, influenciada por los medios de comunicación, condena el trabajo callejero de los cuidacoches. No obstante, ¿el trabajo de paquetero representa una mejora sobre el trabajo de cuidacoches, desde un punto de vista social? ¿Qué beneficios económicos y sociales obtienen los adultos mayores que trabajan en empleos informales y de tiempo parcial, como los cuidacoches y paqueteros? ¿Cuáles son las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo que diferencian ambas ocupaciones y qué las hace más o menos valiosas para los adultos mayores involucrados?

Lo que los lectores podrán revisar en esta tesis es una investigación académica sobre el tema del trabajo en los adultos mayores, desde su subjetividad y tomando en cuenta las condiciones materiales de su trabajo, así como la relevancia conceptual, empírica y sobre todo social del tema. El propósito es comparar dos ocupaciones de trabajo donde una parte importante de los trabajadores son adultos mayores, para tener elementos con los que sea posible evaluar ambas opciones. No pretendo llegar a conclusiones normativas, sino más bien académicas: la discusión gira en torno a conceptos y teorías sobre el envejecimiento y el trabajo y a los resultados del trabajo de campo. Al final, propongo una mirada de tonos grises para ambas ocupaciones, y no un juicio categórico sobre cuál trabajo debería ser sustentado por la sociedad, ya que en sí el trabajo en condiciones no decentes —lo cual es compartido tanto por

cuidacoches como por paqueteros— y ya sea dentro de la formalidad o informalidad, es un problema social.

Además, el tema es relevante porque trata del trabajo de los adultos mayores, que son parte creciente de sociedades que están envejeciendo, como México. Este envejecimiento se debe a que el país está pasando por una transición demográfica que inició en los años treinta con la reducción de la tasa de mortalidad, y en los años setenta esto se aceleró por la reducción de la natalidad. Es así como las personas más grandes son cada vez relativamente más, y los niños y jóvenes relativamente menos (INEGI, 2005). Así también, hay una mayor esperanza de vida, que es parte de una tendencia mundial: para el periodo 2010-2015 la esperanza de vida proyectada es de 78 años para los países desarrollados y de 68 para los países en desarrollo, mientras que para el periodo 2045-2050, la esperanza de vida se proyecta que será, respectivamente, de 83 y 74 años (UNFPA y HAI, 2012). Todo esto redundará en que la población de adultos mayores está creciendo a una tasa mayor que la población, tanto en México (INEGI, 2005) como en el mundo (UNFPA y HAI, 2012). Los porcentajes de adultos mayores respecto al total de la población, por continente y para los años 2012 y el proyectado del 2050, se pueden ver en la Tabla 1:

Tabla 1. Porcentaje de adultos mayores proyectados por continente, para el 2012 y el 2050

Continente	2012	2050
África	6%	10%
América Latina y el Caribe	10%	25%
Asia	11%	24%
Oceanía	15%	24%
Norteamérica	19%	27%
Europa	22%	34%

Fuente: UNFPA y HAI (2012)

Las consecuencias de este cambio demográfico en México serán una mayor carga transitoria para la población joven, en relación a la población vieja,

así como costos no previstos en cuestión de salud y atención a las personas mayores (Ham, 2003). Se esperaría entonces que hubiera mucho más necesidad de trabajos para adultos mayores en un futuro, aunque actualmente éstos están centrados en la informalidad, como se puede ver en la Tabla 2, en un comparativo entre Nuevo León y México:

Tabla 2. Porcentaje de población ocupada en el empleo formal e informal en México y en Nuevo León, por grupos de edad

Grupos de edad	Nacional		Nuevo León	
	Empleo formal (%)	Empleo informal (%)	Empleo formal (%)	Empleo informal (%)
De 14 a 24 años	29.2	70.8	57.2	42.8
De 25 a 44 años	47.2	52.8	64.9	35.1
De 45 a 64 años	41.8	58.2	60.1	39.9
De 65 años y más	20.5	79.5	21.0	79.0

Fuente: Cálculos propios a partir de datos de la ENOE, Indicadores estratégicos de informalidad laboral. INEGI. Enero–marzo 2013. En:

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33619>

Llama la atención también que, según los datos de esta Tabla, en Nuevo León hay mucho más oportunidad de trabajar en la formalidad para los jóvenes que para los adultos mayores (57.2% frente al 21.0%), lo cual no sucede a nivel nacional (29.2% frente al 20.5%). La existencia del trabajo de los adultos mayores concentrado en la informalidad se constata también en el desglose por ocupaciones de trabajo para adultos mayores que hace la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, ENADIS, presentado en la Tabla 3, aunque no las especifica como formales o informales. No obstante, se pueden deducir muchas de estas ocupaciones como parte de la informalidad, y no sólo la de vendedor ambulante y ambulante en servicios. Por ejemplo, puede haber una proporción importante de trabajadores informales por cuenta propia, así como algunos de los comerciantes y trabajadores en los servicios:

Tabla 3. Ocupaciones de trabajo en los adultos mayores en México en el 2011, según la ENADIS

<i>Ocupación</i>	<i>Porcentaje</i>
Actividades agrícolas, ganaderas y silvícolas	25.04%
Cuenta propia	20.46%
Comerciante	19.13%
Servicios	10.87%
Reparación y mantenimiento	4.63%
Vendedor ambulante y ambulante en servicios	3.77%
Profesionista	3.18%
Empleado de comercio y agente de ventas	2.73%
Servicios domésticos	1.91%

Fuente: INAPAM y CONAPRED (2011).

Además del problema de la transición demográfica y de la informalización del trabajo de los adultos mayores, se tiene que los organismos nacionales e internacionales están promoviendo el derecho al trabajo en este grupo de edad. Para la CNDH (2012): “las personas adultas mayores tienen derecho a...recibir un ingreso propio mediante el desempeño de un trabajo remunerado o por las prestaciones que la seguridad social les otorgue cuando sean beneficiarias de ella” (punto 18). No obstante, en el programa de paqueteros y en el trabajo de cuidacoches hay un trabajo no remunerado y sin prestaciones (aunque con los cuidacoches existen algunos apoyos del sindicato y de los clientes). En todo caso, para la CNDH las prestaciones deben otorgarse cuando la persona sea beneficiaria. Se puede interpretar entonces que se asume que los adultos mayores podrían o no trabajar con seguridad social.

Por otro lado, en el plano internacional, se inscribe en la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento de la ONU (2003) que:

Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que [estas personas] puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación (Artículo 12).

Y aunque se reconozca el derecho al trabajo de las personas mayores, no siempre el trabajo será fuente de satisfacción (ya sea económica o social). Además, es posible que aun en trabajos institucionalizados, como el del programa de paqueteros, no haya el acceso a la capacitación, sino que más bien ésta sea un mecanismo de control.

Por otro lado, no me ha sido posible posicionarme dentro de un solo paradigma teórico de la Sociología, ya que el problema de investigación es complejo: engloba a actores muy distintos, varios contextos, diversos conceptos y en general una pluralidad de vivencias humanas, que no se pueden reducir a interpretaciones desde un solo enfoque.

En primer lugar, pese a que todos los actores son adultos mayores, hay tanto trabajadores hombres como mujeres, de dos ocupaciones de trabajo y con una gran diversidad en las características sociodemográficas, como el estado civil, situación familiar, estatus de jubilación o pensión (o ninguna de éstas), situación socioeconómica, condiciones de salud y el mismo grupo generacional. Por ejemplo, respecto al género, es muy diferente la experiencia de trabajo en el grupo de los paqueteros entre los hombres y las mujeres, ya que estas últimas vivieron, sobre todo en su generación, de experiencias discriminatorias de género mucho más marcadas que las que se viven actualmente: tuvieron menor participación en el mercado laboral, en trabajos de menor calidad y esto redundó en que tuvieran mucho menos acceso a jubilaciones, por lo cual viven una precariedad mayor que los hombres (CEPAL, 2004). En el caso de los trabajadores por cuenta propia, como los cuidacoches, sucede que es un trabajo masculinizado, y de hecho dentro

de los empleos informales en América Latina, los trabajadores por cuenta propia hombres están mejor posicionados económicamente que las mujeres que trabajan en el mismo tipo de empleo (Maloney, 2004; y Chen, 2012).

En segundo lugar, aunque los dos trabajos comparten los contextos de la situación de informalidad, el trabajo no decente, la flexibilidad y el pago por propina, tienen contextos particulares: el trabajo de cuidacoches es parte de los trabajos callejeros, mientras que el de empacador es casi siempre — aproximadamente tres cuartas partes del tiempo de trabajo— realizado dentro de las instalaciones de un comercio establecido.²⁶ Así mismo, el trabajo de cuidacoches es, al menos para el caso de los participantes de mi investigación, un trabajo independiente o por cuenta propia (por lo que en parte puede haber situaciones que se expliquen con los enfoques voluntaristas, como el de Hernando De Soto, 1986, o el de Santiago Levy, 2008), mientras que los paqueteros como grupo son parte de una subordinación de la informalidad a la formalidad (por lo cual había que tomar en cuenta el paradigma neomarxista de Castells y Portes, 1989, perspectiva contrapuesta a la de los enfoques voluntaristas).²⁷

En cuanto a la parte conceptual, hay también una pluralidad de conceptos, entre los cuales están el trabajo, la informalidad, la flexibilidad en el trabajo, el trabajo de servicios y por propina, el género y sobre todo las condiciones de trabajo objetivas y subjetivas. Dentro de cada uno de estos apartados, a su vez, hay conceptos más específicos, que aunque no son centrales para esta investigación, también vuelven más compleja la revisión teórico-epistemológica. Algunos de estos conceptos son: control sobre el trabajo, división del trabajo, alienación, identidad laboral, significado del trabajo, mundo de vida en torno al trabajo y construcción social del trabajo.

Así también, dentro de los paradigmas aplicados a la informalidad, a la flexibilidad en el trabajo y al mismo trabajo de las personas mayores, hay todavía mucha discusión respecto a dilemas fundamentales de la Sociología, como lo es el del distinto peso que tienen la estructura y agencia como productoras de

²⁶ En el turno de cuatro horas hay al menos una dedicada al acarreo de los carritos que suelen estar desperdigados en el estacionamiento.

²⁷ Todos estos paradigmas y teorías específicas las abordo a detalle en el siguiente capítulo.

sociedad,²⁸ así como sobre las relaciones entre lo objetivo y lo subjetivo. (La estructura en sí está representada por la sociedad, formada por estructuras como la religión, la familia, la escuela, la política y la economía, así como por las reglas compartidas en la sociedad; y la agencia representa la capacidad que tienen las personas para influir, mediante sus acciones individuales, en la forma de la estructura social.)²⁹

Al respecto, en este tema de investigación hay una diversidad de situaciones que tienen que ver con el dilema de la estructura y la agencia y que no se pueden explicar con un solo paradigma teórico. Por ejemplo, en cuanto a la informalidad, en el paradigma neomarxista y el dualista se asume que la realidad de las personas trabajadoras está determinada en mucho por condiciones estructurales, mientras que en el voluntarista se maneja la premisa de que el individuo tiene mucho más capacidad de elección frente a dicha estructura. Así mismo, las posiciones marxistas toman en cuenta la subjetividad del trabajo pero condicionada a los aspectos económicos y materiales, mientras que las posturas desde la interacción asumen que los trabajadores, aun en condiciones materiales de informalidad, flexibilidad e incluso precariedad, tienen capacidad de otorgar significado a su trabajo (Argüelles, 2014; y Lindón, 2003 y 2006), de asumir una identidad laboral (Lindón, 2003 y 2006) y de crear un mundo de vida en torno al trabajo (Cross, 1998).

De igual forma, sobre el tema de la flexibilidad laboral, la postura neomarxista asume que las condiciones estructurales pesan mucho sobre las capacidades de actuación de las personas, e influyen sobremanera sobre la subjetividad de las personas, como lo plantea Sennett (2000), con la pérdida de identidad de los trabajadores; o Jurado (2013), con la forma en que los horarios de jornada larga y la nueva cultura laboral (específicamente de Monterrey) inciden en los cambios en la vida cotidiana de los empleados. Estos enfoques más estructuralistas pueden explicar sobre todo la realidad de los paqueteros, a quienes el supermercado les impone condiciones de trabajo que incluyen un

²⁸ Véase a De la Garza (2000) para una discusión sobre este debate en los llamados “nuevos estudios laborales” (como en los trabajos distintos a los industriales) y a Settersten y Gannon (2005) respecto al tema del envejecimiento (enfocado en la perspectiva de los cursos de vida).

²⁹ Véase a Giddens (2006) para una discusión a fondo sobre los conceptos de estructura y agencia.

sistema de auto-organización de los tiempos y actividades, una competencia entre compañeros, una vivencia de incertidumbre constante, además de una cultura de trabajo acorde con los intereses de la empresa. Por otro lado, algunos cuidacoches y paqueteros asumen más su capacidad de decisión frente a las condiciones de flexibilidad; por ejemplo, existen cuidacoches jubilados o con apoyo familiar que buscan explícitamente un trabajo flexible en horario y con el fin de tener una ocupación productiva; así como algunas mujeres paqueteras viudas o sin hijos que atender en su casa y que tienen cierta solvencia económica, buscan trabajar de tiempo parcial para tener un ingreso extra o una actividad de ocupación.

Así pues, hay situaciones que se explican más desde la estructura y otras más desde la decisión de las personas. En los paqueteros, que trabajan en un esquema de subordinación frente a una empresa formal, así como en algunos cuidacoches que viven grandes condiciones de precariedad (porque trabajan para obtener un ingreso con el cual puedan vivir al día) pesa más la estructura. Por otro lado, el paradigma opuesto al estructuralista, que es el voluntarista, aplica en los cuidacoches y paqueteros mejor posicionados económicamente, que realmente tienen otras opciones de trabajo o de ingreso y entonces deciden, sin un gran peso del imperativo económico, tomar un trabajo informal y flexible, y aun en condiciones de precariedad. Por esta razón, autores como Biles (2009) proponen, para explicar una realidad heterogénea (respecto al tema de la informalidad), tomar conceptos de paradigmas aparentemente encontrados: hay tanto subordinación (según el paradigma neomarxista), como subsistencia (como lo explica el paradigma dualista), como autonomía dentro de la informalidad (que la consideran los paradigmas voluntaristas).

Una de mis aportaciones es que esta pluralidad no se da sólo para ocupaciones distintas, como lo señalaba Biles, sino que dentro de una misma ocupación como los cuidacoches, o los paqueteros, las distintas características sociodemográficas de las personas, implican por ejemplo que algunos cuidacoches trabajan más bien por una cuestión de subsistencia (por ejemplo, los cuidacoches no jubilados y sin apoyo económico familiar, que viven una gran precariedad y necesidad económica), mientras que otros trabajan más por una

búsqueda de un trabajo independiente (como los ex empleados y ex obreros jubilados o con un gran apoyo económico familiar, quienes buscan satisfacer la necesidad de tener una ocupación o de tener un ingreso complementario).³⁰

En su esquema holístico, Biles no considera, sin embargo, el aspecto simbólico de la informalidad, que lo detallan Luis Reygadas (2011b), Enrique De la Garza (2000 y 2010) y Alicia Lindón (2003 y 2006). Al respecto, hay vivencias donde hay mayor capacidad de agencia aun con el peso de la estructura, como en los cuidacoches que construyen una identidad laboral en torno a la cultura del sindicalismo, de los camaradas y de la expectativa de apoyos entre compañeros; así como en las mujeres paqueteras que acuden al supermercado un par de horas antes de la entrada porque construyen el ambiente social de su trabajo a partir de las relaciones de amistad, independientemente del ambiente de control y falta de autonomía que existe una vez comenzado su turno de trabajo.

Por todas estas razones no es posible tomar partida por un sólo paradigma teórico. Entonces, en algunos tópicos fue más válido utilizar una perspectiva marxista (para explicar la situación de control y explotación sobre los paqueteros, por ejemplo; Braverman, 1984 y Durand, 2011) o neomarxista (sobre la situación de informalidad subordinada de los paqueteros; Castells y Portes, 1989); en otros más un enfoque desde la interacción (como la asignación de significados al trabajo y construcción de identidad en algunos cuidacoches; el intercambio simbólico en la interacción entre los paqueteros y los clientes; y la construcción social del trabajo en ambas ocupaciones); e incluso en algunos aspectos un enfoque desde paradigmas voluntaristas o de la elección racional (como en la búsqueda de flexibilidad y apropiación del espacio en el caso de los cuidacoches).

Sobre la interrelación de las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo en las condiciones de flexibilidad laboral actual retomo sobre todo la posición neomarxista de Sennett (2000); y la posmoderna de Bauman (2000, 2003 y 2005) y Beck (1998 y 2000): los tres autores, desde sus distintos enfoques, hablan desde una visión global sobre procesos de pérdida de identidad laboral y

³⁰ Los estudios que combinan posiciones epistemológicas encontradas, como el marxismo y el paradigma de la interacción, no son nuevos; a partir de los años ochenta del siglo pasado aparecieron estudios del trabajo que toman una perspectiva que combina elementos de la teoría weberiana y el paradigma de la interacción, con la perspectiva marxista (véase, por ejemplo, a Hochschild, 1983).

desarraigo (más propios del trabajo de los paqueteros así como de lo que vivieron los cuidacoches con historias de desempleo prematuro) y vivencia de incertidumbre (que es compartida en ambas ocupaciones).

Así también, en cuanto a las condiciones subjetivas del trabajo en ocupaciones de servicios, me baso más que nada en De la Garza (2000 y 2010) y en Lindón (2003 y 2006), quienes, al contrario que los neomarxistas que analizan ocupaciones de servicios e informales (como el análisis que hace Durand, 2011, precisamente sobre los supermercados), toman una posición más desde la capacidad de agencia: asumen que no todo es explotación y alienación, sino que también hay intercambio de símbolos, construcción de identidad y un mundo de vida en torno al trabajo informal y precario.

Por otro lado, la misma investigación me llevó a la búsqueda de un entendimiento contextual de la situación de trabajo para los cuidacoches y empacadores adultos mayores; y esto en sí es una reconstrucción del significado de una práctica social desde el punto de vista antropológico (Guber, 2004). La etnografía —que fue el motor de esta investigación— por definición busca dar sentido a un problema social, mediante la descripción detallada y contextual de los actores, actividades, tiempos y espacios donde se desarrolla una práctica social (Spradley, 1980). Es así como busqué siempre los ideales del trabajo etnográfico en cuanto a la perspectiva holística, la búsqueda de la diversidad y la construcción de sentido a partir del trabajo de campo y de tomar la perspectiva del actor (Guber, 2004).

En la recolección de información tuvieron cabida las técnicas de la observación participante, la entrevista en profundidad y la aplicación de encuestas (éstas sólo para el caso de los empacadores); en el análisis de los datos cualitativos —que forman el grueso de la información—, la teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1967). La presentación de la información fue hecha de forma descriptiva-interpretativa. Todos los nombres de los participantes fueron cambiados por seudónimos.

Tomé en cuenta como adultos mayores a los considerados en esta categoría según la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en Nuevo León (2005), que es la de las personas de 60 años o más. No obstante, no

hay un acuerdo unánime sobre la edad en que una persona debe considerarse adulto mayor o anciano. En el lenguaje institucional, a partir de los 60 años una persona en México es considerada como adulto mayor, y tiene derechos especiales que le confiere esta ley. Sin embargo, los investigadores académicos argumentan también en favor de usar la edad de 65 años: Ham (2003) se basa en que ésa es la edad para que una persona tenga su jubilación por vejez³¹ (véase la Ley del Seguro Social, 2014, artículo 162); y Carmona-Valdés y Ribeiro-Ferreira (2010) también indican que es preferible tomar los 65 años y no 60, por razón de que la esperanza de vida ahora es mayor dados los avances en salud gracias a la tecnología. Finalmente, Reyes (2006) explica que la edad de 60 o 65 años es sólo un criterio demográfico para dividir a la población por etapas de edad, pero que no hay una edad para la cual una persona sea o se reconozca como vieja, sino que “ser viejo” es más bien una construcción social (con lo cual concuerdan Settersten y Angel, 2011).

El problema de tomar una edad puntual, ya sea 60 o 65 años, es que se deja fuera de la investigación a personas de menores edades, pero que viven también las consecuencias sociales del envejecimiento (no tanto de la vejez) que atañen al trabajo, como la discriminación laboral. Esto afecta sobre todo en el caso de los cuidacoches: una parte de ellos comenzaron en el trabajo callejero desde mucho antes de sus 60 años, y en muchos casos esto se debió a despidos prematuros en edades entre los 35 y 59 años, donde para ciertas ocupaciones existe una alta discriminación laboral por edad (como se ha encontrado en países desarrollados, donde esta discriminación también comienza en edades tempranas: en algunos casos aproximadamente desde los 50 años, y en otros desde los 35 o 40; Roscigno, Mong, Byron y Tester, 2007; Berger, 2009; Heywood, Ho y Wei, 1999; y National Seniors Australia, 2011).

Entre los hallazgos principales encontré que existe toda una diversidad en las condiciones laborales al interior de cada grupo de trabajo, y que aun y con las condiciones de flexibilidad y precarización en el trabajo, para los adultos mayores

³¹ Señala Ham la importancia de cómo en México “este corte en la edad, con mucho de arbitrio para separar lo viejo de lo que todavía no lo es, parte de la importancia que se le atribuye a la pérdida de capacidad para el trabajo como criterio para calificar a un persona como envejecida” (p. 71).

existen importantes implicaciones en la subjetividad del trabajo y que tienen que ver con varias áreas de su vida más allá del ingreso: la necesidad de estar ocupado, el contacto social y el reforzamiento de una identidad como trabajador o como persona parte de una misma generación. Sin embargo, en los paqueteros la subjetividad está más condicionada por el control y la auto-organización que promueven los supermercados, y en los cuidacoches por la afiliación a una organización gremial y la necesidad de ser escuchados frente a la opinión pública. Si bien en unos casos pesan más las condiciones objetivas y estructurales, y en otros las subjetivas, en ambas ocupaciones hay significados del trabajo, formación de identidades laborales o generacionales, y vínculos sociales entre el trabajo y otros ámbitos de la vida diaria, como la familia.

En el primer capítulo puede leerse la construcción del objeto de estudio a partir del abordaje de los conceptos principales y paradigmas existentes sobre la flexibilidad en el trabajo, la informalidad, el trabajo de servicios y por propina, la vejez y envejecimiento, y las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo. Así también, elaboro una discusión preliminar sobre las condiciones de trabajo de los cuidacoches y los paqueteros; todo esto dentro del dilema sociológico de la estructura-agencia. En el capítulo siguiente desarrollo el marco metodológico, con la justificación de las herramientas de recolección y análisis de la información, y la descripción en general de cómo llevé a cabo el trabajo de campo. En el tercer capítulo doy el detalle de los resultados etnográficos para las ocupaciones de cuidacoches y en el cuarto de los empacadores; dentro de estos capítulos específicos para cada ocupación es donde describo también las investigaciones empíricas relacionadas con cada tipo de trabajo. Posteriormente, en el capítulo de Interpretación abordo un análisis comparativo de los resultados de campo en ambas ocupaciones, y planteo una relación con la teoría y conceptos relevantes, así como con los antecedentes empíricos. En la última parte se pueden leer las conclusiones principales, donde además propongo recomendaciones para estudios futuros relacionados con el tema, y reviso las implicaciones de política social.

CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio que he propuesto es la las distintas formas en que se vive y afronta el trabajo informal para adultos mayores, tanto en la parte objetiva como subjetiva, y la concreción conceptual de este objeto de conocimiento es en las actividades de los cuidacoches y los empacadores. Según Guber y Rosato el objeto de conocimiento es “una relación construida teóricamente y en torno de la cual se articulan explicaciones acerca de una dimensión de lo real” (1986, p. 54).

Para construir teóricamente lo que son las condiciones objetivas y subjetivas en torno al trabajo de cuidacoches y paqueteros es necesario discutir los temas relacionados con este tipo de trabajos: flexibilidad laboral, informalidad, producción de servicios, pago por propina y precariedad laboral, además del trabajo en la etapa de la vejez. Sin embargo, estos conceptos se relacionan de forma distinta según el paradigma teórico que se tome: para los estructuralistas las condiciones de trabajo y en general de las vivencias de las personas son determinadas por la estructura social, mientras que en las corrientes de la interacción, las personas tienen capacidad de amoldarse e incluso crear parte de esta estructura, por lo que pueden influir en las condiciones del trabajo. Esto implica que dentro de esta discusión es relevante el debate clásico de la Sociología respecto de la estructura versus la agencia.

En primer lugar realizo un esquema conceptual de lo que son las condiciones de trabajo y las características sociodemográficas que inciden en él (aplicadas al caso de la vejez y envejecimiento); después defino lo que son los factores estructurales y de acción social (o agencia) en el trabajo y en la vejez, para poder así discutir el debate estructura-agencia y su relevancia en el tema; en tercer lugar ubico los diferentes paradigmas teóricos del trabajo y de la vejez relevantes para el tema de investigación y según sus diferentes posiciones respecto a la estructura social y la capacidad de agencia; y al final retomo la consideración del objeto de estudio y defino los objetivos y preguntas de investigación.

Para iniciar, como guía de lectura de las primeras dos partes de este capítulo, propongo en la Tabla 4 un esquema analítico de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo; de sus características sociodemográficas, culturales y sociales; así como de los factores estructurales del trabajo (todo esto aplicado a los paqueteros y cuidacoches). Este esquema está basado en las propuestas conceptuales que hace De la Garza (2000) sobre los factores estructurales del trabajo, las características sociodemográficas que inciden en el trabajo según Reygadas (2011a), las condiciones objetivas según Roulleau-Berger (como se citó en Lindón, 2003) y las características de la subjetividad del trabajo sugeridas por Lindón (2003) y De la Garza (2010).

Tabla 4. Factores estructurales; características sociodemográficas, culturales y sociales; y condiciones objetivas y subjetivas del trabajo

Factores estructurales propios del trabajo	Condiciones objetivas del trabajo	Subjetividad del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Control sobre el trabajo • División del trabajo • Identidad laboral consecuente con las metas empresariales • Nuevas formas de organización del trabajo • Flexibilidad laboral • Calificaciones laborales requeridas (discriminación) • Precariedad laboral • Informalidad • Derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Actividad realizada • Lugar de trabajo • Horario de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad laboral • Significado del trabajo • Construcción social del trabajo • Mundo de vida
Características sociodemográficas, culturales y sociales del trabajo		
Género	Edad y generación	Escolaridad
Seguridad social	Trayectoria laboral	Cultura laboral
Roles sociales	Procesos psicológicos	Imaginario social

Fuente: Elaboración propia con base en información de De la Garza (2000 y 2010), Lindón (2003) y Reygadas (2011a).

Las características sociodemográficas atraviesan las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo, y así también hay que considerar que las condiciones objetivas y subjetivas así como los factores estructurales se producen

dialécticamente (por ejemplo: el lugar de trabajo es un espacio físico, pero también se construye socialmente; así como la identidad laboral puede venir lo mismo impuesta desde la estructura, pero también puede crearse desde la subjetividad de la persona). Este esquema lo utilizo así también para la descripción de los resultados del trabajo de campo. A continuación dedico secciones sucesivas a la descripción conceptual de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo, posteriormente a los factores estructurales, y por último a las características sociodemográficas, culturales y sociales del trabajo.

Las condiciones objetivas del trabajo

Laurence Roulleau-Berger (como se citó en Lindón, 2003) ubica dentro de las condiciones objetivas de trabajo la remuneración económica, la actividad realizada, el lugar donde se trabaja y el horario de trabajo. Aplicadas estas condiciones al trabajo de los paqueteros y cuidacoches, podemos ubicar en la remuneración el concepto de propina; en la actividad realizada las características del trabajo de servicios; en el lugar de trabajo una empresa de supermercados o la calle (para paqueteros y cuidacoches, respectivamente); y en el horario de trabajo el de tipo parcial (como en los paqueteros) o variable (como es para algunos cuidacoches). Estos dos últimos aspectos (el lugar de trabajo y el horario) los abordo a detalle en las secciones de la revisión de antecedentes empíricos y conceptuales específica de cada ocupación.

La remuneración económica en forma de propina

Una característica del pago por propina es que aunque sea un elemento objetivo del trabajo, tiene fuertes connotaciones simbólicas y de interacción social, tal como lo explica Viviana Zelizer (1997). Detalla esta autora los siguientes elementos de la propina:

- Puede tener diferentes significados, que no sólo se limitan al pago por un servicio, ya que también se puede considerar un regalo, una limosna o un

soborno. En mi trabajo de campo encontré que los cuidacoches se dan las primeras tres (concepción como pago, regalo o limosna), y en los llamados franeleros que cobran cuota fija y por anticipado a quien se vaya a estacionar, se puede concebir ésta también como un soborno del cliente para lograr un lugar de estacionamiento (véase la evidencia que presentan en este último caso McEwen y Leiman, para el caso de algunos cuidacoches de Ciudad del Cabo, Sudáfrica, 2008).

- Los implicados en el intercambio son anónimos (aunque esto ya no se da en relaciones más estables entre clientes y trabajador, como sucede en el caso de algunos cuidacoches), y por tanto no se tiene la seguridad respecto de si existe la misma intención de la propina (pagar por un servicio, ofrecer un regalo, una limosna, o un soborno) para quien la da que para quien la recibe. (Ejemplifica Zelizer que cuando no se espera la propina —que no es el caso de los cuidacoches ni paqueteros— el destinatario puede tomarla como una ofensa.)
- Así también, se da el problema respecto de la valoración del trabajo por quien otorga la propina: en algunos casos ésta puede ser menor o en otros mayor que el valor real de los servicios.
- En la medida en que la distancia social entre quien paga la propina y el destinatario es menor, puede haber sentimientos de inferioridad en el destinatario (y de hecho así sucede sobre todo con los paqueteros, quienes tienen mayor promedio de escolaridad que los cuidacoches), sentimiento que se refuerza porque el cliente es quien decide en cuánto valorar el servicio, así como también puede considerarla como un castigo o premio para el destinatario.
- Reproduce la desigualdad, ya que los empleadores pueden considerarla como parte del sueldo de los empleados (y de hecho en el caso de los paqueteros esto sucede por entero: el “sueldo” no existe, sino que el ingreso se recibe enteramente por propinas. En los cuidacoches este análisis no aplica porque no son empleados sino trabajadores por cuenta propia).

El trabajo de servicios

La actividad económica de los cuidacoches y paqueteros es un trabajo de servicios, y como tal tiene particularidades que la hacen diferente a un trabajo industrial, aunque también hay algunos paralelismos. Además, aunque el tipo de actividad de trabajo (de servicios) es una condición objetiva de trabajo, al igual que la propina, tiene implicaciones subjetivas muy fuertes.

De la Garza (2010 y 2011), Reygadas (2011b) y Durand (2011) son de los autores que han conceptualizado las diferencias y semejanzas entre los trabajos industriales y los de servicios. Para analizar estos últimos, De la Garza (2010) propone el concepto de trabajo no clásico, Reygadas el de trabajo atípico, y Durand simplemente habla del trabajo de servicios en contraposición con el industrial. Aunque hay diferencias menores en estos tres conceptos, De la Garza, Reygadas y Durand están de acuerdo en que en su análisis se refieren a trabajos no industriales, que tienen características que los hacen distintos a los productos industriales. Mediante una revisión de los conceptos que proponen, sintetizo a continuación las siguientes características, que son bastante relevantes para el análisis del trabajo de los cuidacoches y paqueteros:

- Coinciden la producción, distribución y consumo del servicio en un solo evento. Por lo tanto, el cliente ejerce un control sobre la producción del servicio (en monitoreo o en evaluación de la calidad), lo que hace necesario considerar sus características sociodemográficas.
- Puede haber confusión entre los derechos del trabajador y los del cliente.
- La regulación del trabajo ya no es sólo formal; hay reglas no escritas.
- En la generación del servicio pueden intervenir actores ajenos aparte del cliente, de la empresa y el trabajador.
- Hay un intercambio de emociones entre el cliente y el trabajador, todo lo cual influye en la generación del servicio y en la calidad con la que el cliente evalúa y calcula su valor. El servicio generado tiene entonces valor simbólico.

Estos dos últimos aspectos merecen una explicación más a detalle. Aunque tanto en los paqueteros como en los cuidacoches no hay remuneración por parte de un patrón —por lo que el pago del trabajo depende enteramente de la propina—, en la generación de sus servicios intervienen varios actores que convierten el servicio en único, que vuelven más compleja su producción y por tanto su calidad tanto real como percibida. En los cuidacoches intervienen no sólo el cliente y el mismo cuidacoches, sino también los transeúntes, automovilistas, autoridades, y otros trabajadores callejeros, así como el sindicato y los medios de comunicación (que forman opinión pública en torno a la percepción del trabajo callejero y a la toma de espacios por cuidacoches).⁴² En los paqueteros, los agentes externos al servicio son: la cajera o cajero, otros compañeros de trabajo, los supervisores y otros clientes, además de las agencias gubernamentales que establecen los convenios con los supermercados. Al respecto algunas investigaciones sobre cuidacoches de hecho toman en cuenta el punto de vista de los clientes (Ferrer, 2007; y McEwen y Leiman, 2008), así como también en las de paqueteros (Díez, 2006; y Celis y Valencia, 2012).

Respecto al tema de las emociones en la generación de un servicio, conlleva tomar la subjetividad tanto del cliente como la del trabajador, así como el intercambio simbólico. Señala De la Garza (2010) que el servicio generado adquiere las características de un “producto artesanal”, ya que será muy diferente el servicio de acuerdo a las características emotivas, estéticas, de cognición, que le imprima cada trabajador. Además, explica De la Garza, hay una producción de símbolos (pone como ejemplos los símbolos morales que produce un sacerdote con su sermón, y los símbolos emotivos generados por un actor de teatro). (La investigación de Díez, 2006, sobre jóvenes paqueteros en Colombia, precisamente analiza el intercambio de símbolos entre el cliente y el comprador en la determinación de la propina.)

⁴² Además del caso mencionado del periódico *El Norte* en Monterrey, existen también opiniones sobre los cuidacoches en medios digitales como blogs y en Youtube. Véase, por ejemplo: <http://www.franeleros.com/index.php?page=foro-de-opinion>

Las condiciones subjetivas del trabajo

La subjetividad del trabajo ha sido estudiada desde los orígenes de la Sociología. Los tres pilares del análisis sociológico (Durkheim, Marx y Weber) la estudiaron como elementos que explicaban procesos más globales, y a partir de esta subjetividad del trabajo hablaban de crisis de la modernidad (Durkheim y Marx) o de por qué tenía éxito el capitalismo (Weber).

Para Durkheim (1893/1967), el paso de una sociedad tradicional a una moderna conlleva el fenómeno de la anomia, que quiere decir que hay una pérdida de valores y costumbres tradicionales en los que se basaba antes la solidaridad de las personas, y que ahora han sido sustituidos estos valores por reglas impersonales marcadas por la división del trabajo de las sociedades modernas; de aquí surge el trabajo anómico, donde la persona sufre un desarraigo de lo tradicional.

Marx (1844/2004), por su parte, identificó que con los trabajos monótonos y repetitivos propios de la división del trabajo del capitalismo “el trabajo es *externo* al trabajador...[y] no pertenece a su esencia [y] consiste, por ende, en que el trabajador no se afirma en su trabajo, sino que se niega; en que no se siente bien, sino desdichado; no desarrolla ninguna energía física y espiritual libre, sino que maltrata su ser físico y arruina su espíritu“ (pp.109–110). No obstante, su visión era más esperanzadora que la de Durkheim ya que, explicaba, junto con Engels, que a través de la conciencia de clase y la revolución proletaria, el obrero se vería librado del trabajo enajenado (Marx y Engels, 1848/1975).

Finalmente, Weber (1922/2007) realizó un estudio sobre el significado del trabajo y cómo éste influía en la conformación de las economías capitalistas. Encontró que había una ética del trabajo diferente en el protestantismo y el catolicismo, y que la creencia en la predestinación (sobre todo en el calvinismo) así como la idea de no llegar al paraíso junto a Dios, promovía el ahorro y el trabajo como formas de mostrar los signos de la filiación con Dios desde la vida terrenal, lo cual promovía a final de cuentas el éxito del capitalismo.

Una de las diferencias epistemológicas relevantes en esta discusión, y entre estas posturas, es que para las visiones más estructurales, como la de Durkheim y

Marx, la subjetividad sólo refleja las condiciones impuestas por la sociedad, mientras que para Weber, pionero en el enfoque de la interacción, la subjetividad crea y transforma la sociedad.

La subjetividad del trabajo se ha seguido desarrollando desde distintas perspectivas, y lo mismo es vista como un fenómeno de imposiciones económicas y materiales sobre la vida de las personas, como en el neomarxismo (por ejemplo, con Sennett, 2000), que como un proceso por el que los trabajadores se construyen como individuos (por ejemplo, en la postura interaccionista de Lindón, 2003 y 2006; y en De la Garza, 2010). Así mismo, en los interaccionistas es donde se han desarrollado más los conceptos sobre los componentes de la subjetividad, mientras que en los estructuralistas se estudia más la subjetividad con el interés de analizar los efectos que en ésta tienen las condiciones económicas y la estructura (como la flexibilidad del trabajo, la división y el control del trabajo, la informalidad y la precariedad). (No obstante, autores como Reygadas, 2011b, Lindón, 2003 y 2006, y De la Garza, 2010, se han especializado exactamente en analizar el proceso de construcción de la subjetividad aun en estas condiciones y a partir de la acción del sujeto; no como una imposición estructural.)

En suma, Lindón (2003 y 2006) y De la Garza (2010), dentro del paradigma de la interacción, concuerdan con que la subjetividad del trabajo contiene los siguientes elementos: a) identidad laboral; b) significado del trabajo; c) construcción social del trabajo; y d) mundo de vida o *ethos* de la persona trabajadora. A continuación explico cada uno, y aclaro que el orden en que los presento obedece a que tanto para la identidad laboral como para el significado del trabajo no se agota su explicación en su respectivo (menor) apartado, ya que precisamente con estos dos conceptos definidos es como se puede abundar sobre la construcción social y el mundo de vida en torno al trabajo (por lo cual estos dos últimos apartados son mucho más extensos).

Identidad laboral

María Luisa Tarrés (2007) define la identidad como “un proceso a través del cual los individuos se reconocen así [*sic*] mismos como parte de grupos más

amplios. Por medio de lealtades y/o confrontaciones ellos son capaces de otorgar significados a su propia experiencia y a su desarrollo a través del tiempo” (p. 28). Lindón (2003) aterriza el concepto de identidad a lo laboral: establece cómo se ve el sujeto trabajador y cómo lo ven los demás, y tiene que ver con qué posición quiere el trabajador jugar en la sociedad, con el concepto de sí mismo, con el proceso de individuación, y con su autoestima. Esta identidad puede ser impuesta por los valores hegemónicos de la sociedad, o puede formarse a la par de cómo se construye la persona misma como sujeto (Dubet, 1989; y Martínez, 2009); es decir, puede formarse desde la estructura o desde el actor.

Por ejemplo, en los nuevos estudios laborales, donde se toman en cuenta más los ambientes de informalidad, precariedad y flexibilidad, se asume que puede haber tanto imposiciones desde la estructura sobre la identidad de la personas o que ésta puede recrearse aun en las condiciones mencionadas. Para Sennett (2000), con la flexibilidad laboral que impone el sistema capitalista actual, los trabajadores pierden lo que él llama el “buen carácter” y los valores que éste implicaba tradicionalmente respecto del trabajo (lealtad, planeación a largo plazo, confianza en las organizaciones y construcción de propósitos en la vida), que chocan con los nuevos requerimientos del trabajo flexible (la capacidad para cambiar de trabajo continuamente; la pérdida de lealtad a una sola empresa; y la menor importancia a la planeación a largo plazo). En cambio, autores como De la Garza (2011) consideran que aunque la familia y lo social ya no giran en torno al trabajo (como lo apunta Sennett con “la corrosión del carácter”) el trabajo “no clásico”, como el de los taxistas, microbuseros y vendedores ambulantes (que son los ejemplos que él pone), también puede ser generador de identidad laboral.

Significado del trabajo

El significado del trabajo es posible ubicarlo en la perspectiva de la interacción, pero no así en las marxistas, bajo cuyo enfoque es imposible tener un significado debido a las condiciones impuestas de control y explotación del trabajo. Entonces, bajo el paradigma de la interacción, el significado del trabajo, señala Lindón (2006), implica considerar “el punto de vista de quien trabaja”, así como

“qué significa para el trabajador realizar esa actividad...el ingreso que tiene [como lo señala Zelizer en su concepto de propina, 1997], trabajar en el lugar en el cual lo hace, trabajar con las personas con las cuales lo hace, realizar determinada actividad y no otra” (p. 46). Para Lindón caben aquí significados de superación personal, independencia, compromiso social, desarrollo de creatividad y socialización. En cambio, en la perspectiva marxista es imposible considerar que exista un significado del trabajo, ya que éste es más bien fuente de explotación y alienación, y no de realización personal. Como lo explica Claus Offe (1984):

La etificación del hecho de trabajar sólo puede funcionar bajo condiciones que permitan en definitiva que los trabajadores se confirmen, preserven y encuentren reconocimiento en su trabajo como personas que actúan moralmente como titulares de sus deberes (p. 37).

Sin embargo, autores como De la Garza (2011) critican estas posturas radicales que niegan la posibilidad de un significado del trabajo, y señala que:

En las teorías estructuralistas en desuso se pensó que la situación estructural...era lo más determinante en la constitución de sujetos sociales, de sujetos, por esto, laborales. Es decir, las condiciones de explotación, de alienación y de control sobre el proceso productivo, más las sociodemográficas, determinarían la conformación de uno o más sujetos laborales. Hay consenso en que no bastan las situaciones estructurales para explicar la identidad y la acción colectiva [que implica capacidad de agencia], que al menos falta al estructuralismo la mediación cultural y subjetiva (p. 61).

Construcción social del trabajo

Este concepto implica que el trabajo está relacionado con las interacciones de la persona no sólo en su entorno de trabajo, sino con su ambiente familiar, con los vecinos de su barrio y en su relación con instituciones de gobierno o sindicatos

que regulan el trabajo. Berger y Luckmann (1968) fueron quienes generaron el concepto (sobre la construcción social de toda situación relacionada con la vida en sociedad): explicaron que la realidad está formada por lo que se construye en las interacciones personales y en el intercambio simbólico que se genera en éstas. Lindón (2006) indica respecto a este concepto, aplicado al trabajo, que:

La totalidad de la vida cotidiana constituye un escenario amplio dentro del cual el trabajo sólo es una pieza que no toma sentido en sí misma sino en relación con todo el resto de [las prácticas de] la vida cotidiana del sujeto...Algunas o muchas de esas prácticas son las de tipo laboral, pero en la trama de la cotidianidad están imbricadas con otras prácticas cotidianas, por ejemplo, familiares, domésticas, educativas, recreativas, etcétera (p. 47).

Por otro lado, la construcción social del trabajo y la formación de una identidad laboral están fuertemente relacionadas, por lo que un fuerte arraigo al espacio de trabajo y la reproducción de sus valores en ámbitos distintos a éste, llevará a una mayor solidez de la identidad, y un desapego al trabajo y a sus espacios, llevaría a menor formación de identidad. Al respecto, De la Garza (2000) comenta que puede haber transformaciones en la identidad laboral del trabajador influidas por estas otras esferas de su vida, si bien este proceso, explica, dependería también de qué tan articulados estén estos ámbitos. En el caso de la sociedad actual, donde predomina la flexibilidad laboral, la persona trabajadora no tiene tiempo de establecer espacios sociales fuertes y relacionar varios ámbitos de su vida en torno al trabajo. Se crean entonces identidades laborales menos sólidas. Richard Sennett (2000) señala con su ya mencionado concepto de la “corrosión del carácter” que con la flexibilidad laboral la identidad laboral ya no tiene mucho que ver con los valores que se reproducen en el hogar, ya que a causa de la dispersión en su trayectoria de trabajo, la persona ya no tiene una identidad laboral arraigada. En cambio, en ex obreros que fueron parte del trabajo de toda la vida del Estado de bienestar (si bien vieron recortada su trayectoria laboral prematuramente, como en Fundidora Monterrey), Eleocadio Martínez

(2009) encuentra identidades laborales muy sólidas: fueron muy importantes los espacios anexos al trabajo (pero que también lo construían socialmente) como las cantinas, algunos espacios deportivos y los barrios-fábrica, ya que en todos éstos se fortalecían la cohesión entre camaradas de trabajo y también se recreaba la misma identidad laboral. Aun y con la pérdida del trabajo, en algunos ex fundidores se mantuvieron algunos de estos espacios sociales, y de aquí reconstruyeron una identidad como ex obreros.

En el caso de los paqueteros uno de los espacios sociales del trabajo es el de las convivencias del DIF, y en ocasiones hay grupos de amigos y amigas que conviven en alguna de las casas de algún compañero. En los cuidacoches, sin embargo, estos espacios son mucho más sólidos como construcción de identidad: las relaciones con sus clientes, con los trabajadores del lugar, e incluso con los transeúntes, son mucho más estables que en los paqueteros, además de que algunos cuidacoches llevan ejerciendo sus trabajos por décadas; es muy importante también el sindicato y, algunos, precisamente ex obreros como los que estudió Martínez (2009), también mencionaban las cantinas del Centro de la ciudad como puntos de encuentro después de su horario de trabajo (aunque muchos de estos espacios cerraron sus puertas durante la crisis de inseguridad en la ciudad, que coincidió con mi última etapa del trabajo de campo, en el periodo 2009-2011).

Mundo de la vida cotidiana

El mundo de la vida cotidiana es un concepto que surgió a partir de la fenomenología⁴³ de Edmund Husserl (como se citó en Schutz, 1974) y Schutz (1974), y tiene que ver tanto con el significado social, con la construcción social de la realidad y con la formación de identidad. Schutz y Luckmann (1977) explican que este mundo de vida está compuesto por la realidad que viven los hombres en su día a día, y que está dado sobre todo por sus percepciones y prenociones sobre la vida cotidiana; éstas se asumen como parte de una construcción social anterior a la vida que vive la persona. Este mundo de vida es entonces la guía de

⁴³ Definida como un método filosófico-sociológico para acercarse al conocimiento de la conciencia (Schutz, 1974).

actuación que tienen las personas frente a la realidad que van viviendo y, señala Schutz (1974), sólo puede interpretarse mediante la comprensión; no mediante la explicación científica. Así también, el mundo de vida otorga significado a las cosas objetivas de la realidad así como a las subjetivas, y a la vez se construye socialmente: hay prenociones que están en la conciencia pero que son compartidas por sujetos que viven realidades similares (lo cual implica la intersubjetividad), y de hecho estas personas asumen que sus semejantes interpretan y actúan sobre la realidad con concepciones y supuestos compartidos. Señala Habermas (2002) que “el mundo de vida acumula el trabajo de interpretación realizado por las generaciones pasadas [y] es el contrapeso conservador contra el riesgo de disentimiento que comporta todo proceso de entendimiento que esté en curso” (p. 104). Por tanto, aplicado al trabajo, tiene que ver con los valores, creencias y normas que guían a la persona para su actuación, y para interpretar el mundo social de su trabajo (Lindón, 2003). Influye mucho aquí la cultura donde esté inserto el trabajador, según Lindón.

No obstante, existe una pluralidad de mundos de vida, como lo explican Peter Berger, Brigitte Berger y Hansfried Kellner (1974) y, en la modernidad (aunque ahora también podemos hablar de posmodernidad, como la explica Bauman, 2003), estos mundos ya no están unificados: “Las diferentes facetas de la vida cotidiana [de los individuos] están ahora relacionadas con un vasto número de mundos de significado y experiencia, a menudo discrepantes entre sí” (p. 64; traducción propia). Berger et al. señalan que la complejidad de esta pluralidad y discrepancia entre mundos de vida llevan a que las personas tengan que alternar entre varios roles de vida, lo cual puede tener impactos en su identidad. No obstante, aclaran que algunas personas pueden encontrar un mundo de vida que unifique la pluralidad que viven, y que típicamente es el hogar, donde se construye el mundo de vida mediante lo que llaman la socialización primaria. Por el contrario, en la socialización secundaria, las personas son expuestas a construir y reconstruir su subjetividad con base en otros mundos de vida diferentes al del hogar, por lo que van adaptando sus formas de dar sentido a la vida cotidiana.

Respecto a la relación del mundo de la vida cotidiana con la formación de identidad, Berger et al. (1974) la explican a través del concepto de plan de vida.

Este plan está formado por las perspectivas que tienen las personas respecto de los caminos que podrían seguir en sus trayectorias de vida, por ejemplo, en cuanto a lo laboral. Entonces, señalan Berger et al., en algunos casos el plan de vida está compuesto de pocas alternativas y esto genera la frustración de que las imposiciones sociales que vive la persona limitan su trayectoria. En otros casos, por el contrario, hay múltiples alternativas, y esto también genera frustración, ya que las decisiones de las personas podrían generar diversas trayectorias de vida, y de aquí sucede que la vida podría haberse realizado de infinidad de maneras posibles, donde no necesariamente la persona habría elegido las decisiones más adecuadas en su pasado. Este plan de vida genera a final de cuentas identidad.

En la modernidad, sin embargo, esta generación de identidad está influida por una pluralidad de mundos de vida. En las sociedades tradicionales, señalan Berger et al., la formación de identidad es más coherente y se centra en valores más comunes, como los religiosos. Entonces, dada la multiplicidad de mundos de vida en la modernidad, las diferentes realidades se relativizan porque cada persona vive según su particular experiencia: “El orden institucional conlleva cierta pérdida de realidad. La ‘acentuación en la realidad’ consecuente cambia del orden objetivo de las instituciones al plan de la subjetividad. En otras palabras, la experiencia individual que tiene una persona se vuelve más real para ella que su experiencia del mundo social objetivo” (Berger et al., 1974, pp. 77,78). Explican Berger et al. que entonces las personas buscan darle sentido a su mundo más desde su propia realidad y ya no tanto en la que viven en su mundo social, pues este mundo ya no representa un “asidero” (como lo llaman Berger et al.) del cual las personas puedan sostenerse, además de que lleva a identidades fragmentadas y muy diferentes entre individuos: “La realidad subjetiva del individuo (lo que comúnmente se considera como su ‘psicología’) se vuelve cada vez más diferenciada, compleja —e interesante— para él mismo” (p. 78).

Por otro lado, como indica Rosana Guber (2004), en términos metodológicos este mundo de la vida cotidiana no puede entenderse sino a través del acercamiento a las prenociones que tiene la gente sobre su realidad, que incluyen el conocimiento tácito y no verbalizado. Por esto dicha autora propone la observación participante para acercarse al entendimiento de esta realidad, donde

se toma en cuenta no sólo el discurso sino también las acciones y el conocimiento generado mediante intersubjetividad entre el investigador y los participantes. Schutz (1974) señala que el problema al tratar de entender este mundo de vida es que las personas lo buscan hacer objetivo mediante el lenguaje, cuando las palabras no reflejan necesariamente esta realidad (problema que Charles L. Briggs, 1986, aterriza a los problemas de la entrevista en profundidad como método para acceder al mundo de vida de las personas).

Sin embargo, también existen propuestas para acercarse a este mundo de vida (como preconociones compartidas por sujetos que comparten una realidad y la construyen mediante la intersubjetividad) mediante métodos indirectos, como las escalas de actitud. Por ejemplo, para su análisis sobre concepciones sobre el trabajo informal, Temkin (2009) toma en cuenta indicadores sobre valores, actitudes y opiniones de la Encuesta Mundial de Valores de México, con lo que busca recrear el *ethos* (como lo nombra Lindón) de la persona trabajadora.

Estos cuatro elementos de la subjetividad del trabajo (el significado del trabajo, la identidad laboral, la construcción social del trabajo y el mundo de vida) confluyen en un mismo proceso de producción de subjetividad; es decir: dentro de la construcción social del trabajo se produce identidad laboral, lo que también otorga significado al trabajo (Martínez, 2009). Además, no hay una relación biunívoca entre estos elementos. Sucede entonces, por ejemplo, que no todos los trabajadores comparten las mismas identidades colectivas: los trabajadores otorgan diferentes significados a sus trabajos, según las diversas situaciones vividas. De la Garza (2000) propone al respecto el concepto de “sujetos laborales ampliados”, ya que los trabajadores constituyen sus identidades en espacios no laborales y, además, sucede que las trayectorias laborales son más fluctuantes, en comparación a como era en la época del Estado de bienestar (como lo señalan Sennett, 2000; Beck, 1998 y 2000; y Bauman, 2000, 2003 y 2005), lo cual también lleva a una heterogeneidad de los significados del trabajo. Esto obliga a tomar en cuenta el trabajo en sus contextos específicos, como lo son los de los paqueteros y cuidacoches, y los de cada una de las personas de estos grupos de trabajo, ya

que habrá una pluralidad de experiencias y por tanto de construcciones de subjetividad:

Se pueden tener sentimientos, valores, sentidos estéticos o cogniciones diversos con respecto al mundo del trabajo: de amor, odio, indiferencia; de realización o instrumentalismo; de horror o gusto estético; de realización profesional o de alienación, pero su eficiencia en el individualismo, la solidaridad, lo comunitario, la acción colectiva, tendrá que investigarse en situaciones concretas más que pretender generalizar en abstracto. En otras palabras, las diversas experiencias de trabajo y de no trabajo, compartidas en determinados niveles de abstracción, pueden contribuir junto a las formas de dar sentido de los participantes en estos espacios de relaciones sociales a la conformación de sujetos sociales diversos (De la Garza, 2010, p. 117).

Los factores estructurales del trabajo

Los factores estructurales no son sinónimo de condiciones objetivas, así como la capacidad de agencia no lo es necesariamente de subjetividad. En el trabajo existen factores estructurales que De la Garza (2000) ubica en los siguientes:

- Preeminencia del capital y sus dueños sobre los trabajadores (que podemos tomar como el control ejercido sobre los trabajadores).
- División del trabajo.
- Búsqueda de logros de producción de la empresa con el auxilio de la misma sociedad, a través de la formación de una identidad consecuente con las metas empresariales (equivalente a la creación de una ideología laboral *ad hoc* con la de la empresa).
- Nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo.
- Flexibilidad.
- Nuevas calificaciones laborales.

- Precarización del empleo, que incluye como uno de sus fenómenos la informalidad.
- Derechos laborales.

Reygadas (2011a), por su parte, anexa características sociodemográficas, culturales y sociales que moldean las experiencias del trabajo, y que influyen en la forma de percibir la propia ocupación:

- Género.
- Edad y generación.
- Escolaridad.
- Grupo étnico.
- Cultura laboral.
- Características de las redes estatales y sociales de seguridad social (es decir, si son fuertes o débiles, clientelares o ciudadanas).
- Procesos psicológicos de “acomodamiento” o de rechazo a determinadas condiciones laborales.
- Procesos de interacción donde se construyen interpretaciones compartidas sobre la incertidumbre en el trabajo.

Por otra parte, Atchley (como se citó en Marshall y Bengston, 2011) señala como factores importantes de la vivencia de la vejez los roles sociales, el ciclo de vida y el imaginario social sobre la vejez. (La perspectiva del ciclo de vida la he adoptado con el concepto de trayectorias laborales que manejan Balán, Browling y Jelin, 1973.)

Cada uno de estos factores estructurales y características sociodemográficas es explicado a continuación (los señalados por De la Garza como propios del trabajo, los sociodemográficos, culturales y sociales de Reygadas, y los propios de la vejez y envejecimiento, que plantea Atchley). Juntos forman la estructura del trabajo aplicada a la situación de las personas adultas mayores. La identidad laboral consecuente con las metas empresariales y la cultura laboral del regiomontano los he agrupado en un solo tema, por su gran

relación. El factor de las calificaciones requeridas lo he ubicado como factor de discriminación laboral, así como relacionado con el imaginario social sobre la vejez. Por otro lado, los factores de la división del trabajo y la escolaridad no los explico en esta sección sino el capítulo respectivo a cada ocupación de las analizadas. Así mismo, la seguridad social se puede revisar con el concepto sobre informalidad de Levy (2008), ya comentado en la Introducción.

Preeminencia del capital y sus dueños sobre el trabajo (el control)

Monterrey, además de su antigua vocación industrial y de gran crecimiento económico durante la segunda mitad del siglo XX, tiene también una historia importante sobre el control de los empresarios sobre los trabajadores. Explican Menno Vellinga (1979) y Michael Snodgrass (2003) que en Monterrey los grandes empresarios de la época del Estado de bienestar basaron el control de los trabajadores en diversos programas paternalistas (en vivienda, créditos al consumo, capacitación), con los que los proveían de beneficios superiores a la media nacional (y que incluso en un principio dichos beneficios no estaban contemplados en programas públicos de protección social laboral). A final de cuentas, se lograba mayor cooperación del trabajador, mayor identificación con las metas de la empresa, y menos incentivo a participar en huelgas, para lo cual también se ejercía la cooptación de supervisores y líderes sindicales.

De la Garza (2010a) destaca que en los trabajos no clásicos o de servicios el control también existe, y está determinado por la demanda de calidad que hace el cliente; así también, por la presión que puede ejercer el cliente sobre el tiempo que el trabajador tarda en producir el servicio; y por el aspecto emocional que espera el cliente (cierta calidez en el trato, aun y cuando la empresa exigiera una estandarización en las fórmulas de atención). Además, el cliente hace suyas las reglas burocráticas de la organización, y puede demandar al trabajador directamente el cumplimiento de éstas. Así mismo, como describen Díez (2006) y Durand (2011), existen controles implícitos en la producción de servicios, como los referentes a la organización del trabajo (Díez aplica este análisis exactamente para el caso de jóvenes paqueteros en Colombia).

Sobre todo en el caso de los paqueteros existen políticas y acciones del supermercado por las que se ejerce un control muy fuerte sobre el trabajo. Por el contrario, los cuidacoches realizan un trabajo no subordinado a un patrón, por lo que no se podría pensar en primera instancia en un control. Sin embargo, la lucha por el espacio de trabajo (la calle) que se da entre el sindicato, el gobierno municipal y la opinión pública, juega un papel importante de su condición de trabajo informal y callejero. Así también, desde la posición marxista se puede ubicar un grado de explotación hacia el trabajo callejero en general (puesto que es excluido de los beneficios de los trabajos decentes y formales).⁴⁴

Identidad laboral consecuente con las metas empresariales y la cultura laboral del regiomontano

La identidad laboral también es producida por los valores impuestos por las organizaciones empresariales. Monterrey es un caso paradigmático al respecto, donde los empresarios manipularon la formación de identidades laborales y esto se reprodujo en la cultura laboral. Al respecto, Menno Vellinga (1979), Michael Snodgrass (2003), Lylia Palacios (2004) y Mario Jurado (2013) hablan de la cultura laboral del regiomontano, que va acorde a las metas de las empresas. No obstante, Vellinga y Snodgrass se centran en la cultura laboral tradicional, en contextos del Estado de bienestar y del trabajo estable, y Palacios y Jurado (que hablan dentro del contexto del neoliberalismo) explican la nueva cultura del trabajo con flexibilidad del trabajo. Aunque esta formación de identidad laboral se da en la subjetividad de la persona, realmente viene en buena medida impuesta por los valores empresariales (como lo explica el marxismo), y que son reproducidos por los trabajadores, con ayuda de la escuela y la familia, como señala Pablo Palenzuela (como se citó en Palacios, 2004).

⁴⁴ Por ejemplo, Wilson (1998) hizo un estudio sobre las ocupaciones de vendedores de la calle y recolectores de basura, en el caso de las mujeres en América Latina. Sus conclusiones fueron que estas mujeres tenían un papel de “sub-proletarias” y sufrían de una explotación por parte de la “élite capitalista” que se beneficiaba de su labor. Por su parte, Nova (2003) realizó un estudio en Tijuana sobre mujeres indígenas que pedían limosna en la calle. Abordó el doble discurso social: por un lado había exclusión social hacia estas mujeres y por otro una “defensa” de los intelectuales porque estas mujeres tuvieran “derecho” a seguir usando la calle con fines económicos. Nova criticaba esta defensa, ya que ésta reproducía la idea de que la pobreza es propia de las etnias.

En la cultura del trabajo en Monterrey, Palacios (2004) identificaba que había una cultura de colaboración, por la que los obreros aceptaban las condiciones de trabajo aun y cuando fueran de explotación, dados los ofrecimientos del paternalismo y el aislamiento de los trabajadores del sindicalismo. De alguna forma esta cultura laboral fue y sigue siendo parte del discurso del valor del trabajo en Monterrey: permanecen en el imaginario colectivo los mitos en torno a la cultura del trabajo, del ahorro y del emprendedurismo, así como persiste la centralidad del trabajo en la vida del regiomontano (Snodgrass, 2003).

En los cuidacoches y paqueteros ex obreros o ex empleados hay fuertes elementos de esta antigua cultura laboral. Sobre todo en los cuidacoches que tuvieron el trabajo de toda la vida y tienen una jubilación y situación económica estable, buscan mantener una identidad laboral en un trabajo con camaradas, un sindicato, y con una ética del trabajo dirigida hacia el valor de su servicio para el cliente y la sociedad. No obstante, en los cuidacoches que viven más bien una situación de subsistencia, no cabe tanto este apartado de la cultura laboral, puesto que su trabajo lo llevan más bien por sobrevivencia.

La colaboración entre trabajadores y empresarios, sin embargo, se desmoronó con las crisis de fines de los setenta y principios de los ochenta en México. Así también se puede argumentar que se ha desmoronado la cultura laboral típica del regiomontano —como lo argumentaba Sennett (2000), pero en el contexto estadounidense— con la entrada del modelo económico neoliberal y la flexibilidad. Se difuminan las trayectorias de trabajo estables y por tanto la identidad laboral del “trabajo de toda la vida”.

No obstante, con la flexibilidad del trabajo se ha formado en Monterrey una “nueva cultura laboral”, como le llama Palacios (2004): se rescatan los valores de la ética del trabajo de los antiguos grandes empresarios con carácter emprendedor y humanista (como el decálogo de Don Eugenio Garza Sada) y se fomentan entonces valores de solidaridad, honestidad, competitividad, calidad y disciplina en el trabajo. Tal discurso es identificable también en algunos paqueteros, sobre todo en los que menos tiempo tienen trabajando en el supermercado, quienes hacen referencias a “ponerse la camiseta” para hacer su trabajo lo mejor posible, no sólo

por el orgullo de su actividad y del servicio al cliente, sino por un llamado a la eficiencia y calidad, como se maneja en los mismos objetivos del supermercado (aunque también en mucho es por la incertidumbre de perder su lugar de trabajo).

Lo más relevante de esta subsección es que estas identidades laborales se pueden formar también en ambientes de trabajo informal, como explica De la Garza (2011), y también pueden conllevar imposiciones de valores desde los patrones o empresarios, como en el caso de los supermercados (como lo encontró Díez, 2006, en los jóvenes paqueteros de Colombia). Y así también, puede haber discursos que reproduzcan la antigua cultura laboral del regiomontano, en cuanto al valor y ética del trabajo, como sucede en algunos cuidacoches ex obreros y ex empleados que tuvieron una gran identidad laboral forjada en su trayectoria laboral pasada. Así mismo, la llamada nueva cultura laboral, que atiende a dar lo mejor de uno por el bien de la empresa y porque no se tienen más opciones de trabajo, puede ser propia también de algunos paqueteros que son consecuentes con las metas del supermercado.

Nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo

Durand (2011) señala que las empresas que antes basaban su crecimiento en el aumento de capital ahora han tenido que reorganizarse cuando se basan más en los servicios que en la manufactura. Un aspecto fundamental de esta nueva organización es el método del “justo a tiempo”, que quiere decir que se satisfacen las necesidades del cliente en el momento, y se evade tener inventarios. Durand le llama a esta estrategia el “flujo tenso”, porque mantiene siempre las mercancías en circulación (y señala que estos procedimientos se están emulando ahora por el sector industrial). En el supermercado, por ejemplo, la cajera tiene que utilizar la frase de rigor con el cliente que es: “¿Encontró todo lo que buscaba?” Este flujo tenso es característico de la organización del trabajo del supermercado en conjunto, y de hecho surgió de la inspiración que le suscitó a T Ohno su visita a los supermercados estadounidenses (Durand, 2011). El flujo tenso tiene, según Durand, estas características:

- El cliente “es quien manda e impone sus deseos desde el principio” (p. 57).
- No hay inventarios o éstos están reducidos al mínimo (que es la estrategia que aplican algunos supermercados en Monterrey y en otras partes del mundo).
- La respuesta ante las demandas del cliente y entre los trabajadores para con la cadena de mando superior y subalternos es inmediata.
- Cada trabajador de la organización se convierte en un proveedor del cliente final (como sucede en los supermercados, donde es proveedor del cliente final la cajera, el paquetero, y así también quien despacha en el área de carnicería, el gerente, etcétera).
- Cada parte del proceso de producción se convierte en un eslabón autónomo, que se agrega como input a los otros eslabones, juntos todos estos eslabones constituyen el producto final. (Así sucede con los paqueteros, quienes se encargan de la parte final de la producción del servicio, que es empacar y embolsar, y acompañar al cliente al estacionamiento.)
- Cada uno de estos eslabones de la producción es responsable del ahorro de costos, así como de la calidad y los plazos de entrega de la parte correspondiente que tiene en el proceso de producción. Tal como sucede con los paqueteros, quienes están encargados ellos mismos de racionar las bolsas y de hacer lo más rápido posible y con la mejor calidad su trabajo.
- Cada “estación de trabajo” (cada eslabón o segmento del proceso de producción) pide a la estación de trabajo anterior que produzca y le entregue sólo la cantidad que necesita para seguir con el proceso, como sucede con el racionamiento de las bolsas.

Por otro lado, y aunque no son tan evidentes, tanto en paqueteros como en cuidacoches aplican los aspectos de las nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilidad y las nuevas calificaciones, aspectos que están muy relacionados entre sí, siempre que se observen los trabajos de cuidacoches y paqueteros en un nivel global, como parte de una estructura que forma parte de la economía, y no sólo como parte de una decisión de trabajo individual. Esto está

más claro en los paqueteros que en los cuidacoches, pero en realidad las dos ocupaciones obedecen a un ambiente de flexibilidad en el trabajo, de nuevas formas de organización y de requerimientos de calificaciones (mínimas). Por ejemplo, algunos de los cuidacoches del Centro de Monterrey que están muy ligados a los negocios formales que se ubican alrededor del espacio donde trabajan: sucede entonces que estos trabajadores cuidan coches por encargo de los empleados de oficinas y comercios (así como también se espera que realicen un trabajo de velador).⁴⁵ En otro contexto más global, pero en el mismo Monterrey, también caen aquí las relaciones de subordinación de los cuidacoches de los estacionamientos de las grandes cadenas de cines, así como los lavacoches que trabajan en las tiendas departamentales.

Todos estos trabajadores tienen como característica que son informales, aunque tienen grados diversos de vulnerabilidad e incertidumbre de acuerdo a la forma en que fueron “contratados”: los paqueteros están ahí por un vínculo institucional, pero no son reconocidos como trabajadores sino como voluntarios; los cuidacoches del Centro de Monterrey tienen un vínculo institucional entre su sindicato y el municipio, pero este acuerdo es frágil y se ha roto por épocas en los últimos años; los cuidacoches de las grandes cadenas de cines son informales sin ningún vínculo institucional con empresa alguna, pero tienen la protección de su lugar por parte de la misma empresa; y los lavacoches de las tiendas departamentales así como los acomodadores de carritos de los clubs de compra son trabajadores subcontratados sin ninguna prestación laboral.

Flexibilidad en el trabajo

La flexibilidad en el trabajo, explica Sennett (2000) es un proceso por el que una empresa busca un rendimiento económico rápido al adecuarse a los cambiantes gustos del consumidor. Conlleva un cambio institucional, con los

⁴⁵ En estos ámbitos de subordinación entre el cuidacoches (que representa aquí la informalidad) y su red de clientes (que frecuentemente está formada por clientes estables de negocios formales que siempre estacionan sus coches en el espacio que cuida el trabajador) es donde los cuidacoches se mantienen mucho más enraizados a un espacio: tienen una seguridad que les da su cartera de clientes fija, que incluye pagos no sólo en propinas sino también en especie, regalos de ropa y otros artículos, y aguinaldo en Navidad, así como relaciones de camaradería y amistad, y el encuentro de empatía.

consecuentes ajustes de personal y de calificaciones, e implica dejar estructuras burocráticas y piramidales. Además, se promueven los trabajos a corto plazo y renovables, así como la subcontratación y el trabajo en redes. Es un concepto que aplica sobre todo al trabajo de los paqueteros como grupo; sin embargo, también la flexibilidad tiene un componente desde el trabajador, cuando éste busca expresamente una flexibilidad en el trabajo para tener ventajas, típicamente de horario (parcial o por proyectos), por lo cual también puede aplicarse a los cuidacoches que buscan las ventajas del tiempo parcial en su trabajo.

Por otro lado, como explica Jurado (2013) la flexibilidad implica sobre todo jornadas largas (no tanto el tiempo parcial) y aquí lo que hacen las empresas es utilizar al mismo personal que tienen para aumentar su producción, pero con mayor inversión de tiempo de trabajo. A final de cuentas, con la flexibilidad hay tanto factores positivos de mayor eficiencia y productividad para las empresas y mayores opciones de trabajo para personas que buscan más libertad para manejar su tiempo, como negativos, ya que hay jornadas laborales más extensas o de tiempo parcial en contra de la voluntad del trabajador, todo lo cual redundando en una mayor incertidumbre en la vida de los trabajadores.

En el caso de las personas adultas mayores, y sobre todo en las mujeres (de cualquier edad, como lo encuentra Jurado, 2013), sucede que los trabajos que más buscan son los de tiempo parcial.⁴⁶ (De hecho, como señala Ulrich Beck, 2000, la mayor participación de la mujer en los trabajos flexibles ha conllevado una mayor informalización y precariedad en el trabajo a nivel global.) La misma CEPAL (2004) indica que para promover y facilitar la inclusión de adultos mayores a empleos formales se recomienda fomentar la creación de trabajos con horario reducido. No obstante, como comenté en la Introducción de esta investigación, hasta antes de la reforma laboral del 2013 en México el tiempo parcial asalariado era ilegal, por lo que, paradójicamente, sólo se podía contratar a una persona en tiempo parcial, bajo esquemas informales, como con los paqueteros (aunque en realidad no son trabajadores contratados).

⁴⁶ En otro contexto así lo ubican Mujtaba et al. (2006) para el caso de los profesionistas mayores de 40 años en EUA, quienes buscan que el trabajo vaya de acuerdo a sus intereses profesionales y a su experiencia, que sea un trabajo flexible donde puedan dedicar tiempo a su familia y pasatiempos y que no requiera mucho entrenamiento ni esfuerzo físico.

Calificaciones laborales requeridas (discriminación laboral e imaginario social sobre la vejez)

En este apartado es relevante el tema de la discriminación laboral, que en una parte es por calificaciones requeridas y en otra por el imaginario social que se tiene sobre la vejez, y viene tanto desde los reclutadores como desde las mismas personas (hay una autoexclusión) (Porcellato et al., 2010).

Aunque Porcellato et al. (2010) señalan que puede ser que se quieran evitar mayores costos laborales al contratar a personas mayores de 50 años, el caso del supermercado, al contrario, reduce sus costos con el programa de paqueteros adultos mayores. En cuanto a los cuidacoches, precisamente una política del sindicato es otorgar un espacio a los adultos mayores.

En cuanto a la discriminación por razón de edad, Mujtaba, Cavico, Hinds y Oskal (2006) encontraron en un estudio comparativo entre EUA, Jamaica, Afganistán y Turquía que la forma en que una sociedad concibe la edad y la vejez afecta cómo se practican y toman decisiones de reclutamiento y contratación de los más grandes: en EUA y en Jamaica se enaltece la juventud, su vigor y adaptabilidad para el trabajo, y se subvalúa la vejez y la experiencia.

Existe también una autoexclusión del trabajo por factores internos a la persona. Entre éstos se encuentran la misma vivencia de la discriminación laboral, la condición de salud y la autopercepción. El INEGI (2005) señala que regularmente muchos adultos mayores dejan de buscar activamente trabajo, ante las experiencias que tienen de discriminación y fuerte competencia frente a los jóvenes y con más calificaciones. En cuanto a la salud, Porcellato et al. (2010) encontraron que a partir de la edad de la medianía de los 40 el deterioro gradual de ésta limita las opciones de trabajo que se pueden realizar (empieza a haber mayores riesgos de ataques al corazón, accidentes, golpes, artritis, e incluso estrés).⁴⁷ Porcellato et al. (2010) también encuentran que la percepción negativa de uno mismo, en algunos adultos mayores lleva a una falta de confianza y por tanto a la autoexclusión laboral, autopercepción que depende de que se tenga una

⁴⁷ No obstante que en Monterrey, como lo encuentran López y Bruno, 2011, los adultos mayores pueden contar con mayor continuidad laboral respecto a otra entidades, como el Estado de México (estos autores realizan un comparativo de Monterrey con esa entidad), ya que existen mejores condiciones de salud en la vejez.

buena salud, como lo encuentran Garay y Ávalos (2009). (Sin embargo, precisamente mediante el trabajo algunos cuidacoches con enfermedades crónicas o con discapacidades físicas mantienen su identidad laboral y su imagen como autosuficientes, aun y que no cuentan con una salud plena.) Desmette y Gaillard (2008) estudiaron la autopercepción entre las personas más grandes y cómo ésta incide en su decisión de retirarse o de permanecer en sus trabajos. Encontraron que cuando hay un imaginario social negativo hacia la vejez, las personas tenderían a sentirse menos identificadas con el grupo de trabajadores más jóvenes y por tanto a retirarse más jóvenes, como una estrategia para enfrentar el estigma social. Sin embargo, estos autores encontraron que en la medida que hubiera mayor identificación con el grupo más viejo, habría más retiro.

La discriminación laboral a final de cuentas está relacionada con una discriminación (y autodiscriminación) social. En México, por ejemplo, un 27.9% de los adultos mayores considera que ha sufrido discriminación por razón de su edad (INAPAM y CONAPRED, 2011). Para Ghosheh (2008), este problema es causado por una visión homogénea de las personas mayores, que son agrupadas en un grupo de edad, cuando son en realidad varios grupos. Utiliza el concepto en inglés *ageism*, que los investigadores del tema en México traducen como “viejismo”:

Como resultado de las ideas agrupadas en el “viejismo”, la edad se convierte en una *proxy* de las capacidades (o de la falta de éstas) de un integrante de un grupo etario, en lugar de que se consideren las capacidades individuales de la persona, quien casualmente sucede está dentro de cierto rango de edad (p. 3; traducción propia).

Así también, los mismos prejuicios hacia las personas más grandes son reproducidos por los mismos adultos mayores. Ham y González (2008) dicen que “la discriminación por vejez también toma sutilezas, cuando esos estereotipos los adoptan los mismos viejos” y que “no es rara una declaración sobre ‘lo joven’ que alguien se [autodenomina] ‘a pesar de la edad’” (p. 39). Por ejemplo, Betty Friedan (1993) encontró que los prejuicios hacia las personas mayores, en cuanto a que se espera que sean dependientes y que dejen de estar activos, forman

expectativas sociales que los empujan a retirarse en la medida en que estén rondando los 60 años. Por su parte, Imelda Orozco muestra, a partir de entrevistas a personas mayores pobres que un equipo de etnógrafos realizó (incluida ella) en varias localidades urbanas y rurales de Chiapas, Guanajuato, Veracruz y Jalisco, cómo los viejos refuerzan en su discurso las imágenes negativas sobre la vejez: ligan el deterioro físico (de la apariencia externa del cuerpo) con la pérdida de salud y por tanto de las capacidades tanto físicas como mentales. A partir de aquí, hablan de imágenes de ellos como dependientes.

Por otro lado, en México se ha cuidado que las leyes protejan a los adultos mayores, específicamente en cuanto a la discriminación laboral. Así también, se han eliminado etiquetas, como la misma consideración de ubicar al grupo de los adultos mayores aparte de la población en general. Entonces, si bien en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en México, en su versión del 2007 se tenía contemplado el artículo 12 para señalar las “medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas mayores de 60 años”, con la reforma a esta ley el 20 de marzo del 2014, este artículo se derogó y ahora se habla simplemente de discriminación por edad, entre otros factores (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2014). Ya no se habla tampoco de las medidas compensatorias, que incluían la promoción del empleo y la garantía de un ingreso para los adultos mayores.

Sin embargo, el valor de la persona mayor por su experiencia y capacidades es tomado muy en cuenta en sociedades con valores no occidentales. Por ejemplo, Mujtaba et al. (2006) documentan que en Turquía y Afganistán se valora mucho la experiencia y por tanto a los trabajadores más grandes. En Turquía, señalan, se valora más la palabra de alguien que tiene el pelo canoso. Además, los trabajadores más grandes suelen retirarse de la compañía o del gobierno donde estén trabajando sólo si incurren en una falta de ética o si la empresa quiebra, pero no por otras razones.

Precariedad laboral

Robert Castel (1997) explica que la precariedad en el trabajo comenzó a estudiarse a partir de los años setenta, e inicialmente se ubicó como la línea que dividía a los asalariados de los no asalariados. Sin embargo, esta precariedad también puede darse en trabajadores asalariados formales; se habla entonces más que de categorías dicotómicas (precariedad o no precariedad) en términos de grados de precariedad. Brígida García (2006) y Jesús Rubio (2010) son de los autores que más han trabajado conceptual y empíricamente este concepto.

García (2006) ubica como factores de precariedad laboral los siguientes: insuficiente absorción laboral, mayor trabajo no asalariado ligado a la subsistencia o a la pobreza, remuneraciones pobres, mayor inestabilidad laboral (en el estatus de empleado o desempleado, de asalariado o no asalariado, y de tipo de ocupación), inseguridad creciente (en la permanencia en el trabajo, en los ingresos y en las oportunidades de desarrollo profesional), menor cobertura de protección social, menor participación de los sindicatos y las pérdidas en derechos laborales (como la equidad en el trabajo por razón de edad, sexo y etnia).

Por su parte, Rubio (2010) aterriza estas conceptualizaciones de la precariedad en cuatro dimensiones básicas que construye con base en una revisión sobre los estudios más importantes sobre el concepto. Estas dimensiones las sintetiza en un esquema que reproduzco en la Tabla 5. He añadido una columna donde indico si hay o no precariedad para las ocupaciones de paqueteros y cuidacoches, según los rubros que indica Rubio y mis observaciones del trabajo de campo:

Tabla 5. Dimensiones de la precariedad laboral y sus causas

Dimensión	Explicación	Precariedad en cuidacoches/paqueteros
Temporalidad	Inseguridad de la relación laboral (falta de contrato) o contratación a tiempo definido	Definitivamente la hay en paqueteros. En los cuidacoches depende de que se mantenga estable el convenio con el municipio
Vulnerabilidad	Degradación de las condiciones de trabajo	La hay tanto en paqueteros como en cuidacoches
Insuficiencia salarial	Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda	La hay lo mismo en paqueteros que en cuidacoches, pero estos últimos tienen mayor capacidad para aumentar sus ingresos, siempre que tengan el espacio de trabajo seguro
Desprotección laboral	Reducción de prestaciones laborales y protección social	Es mayor en los paqueteros que en los cuidacoches

Fuente: Adaptado de Rubio (2010).

Explica además Rubio que la condición de precariedad en la temporalidad se da por la flexibilidad en el trabajo en las leyes, los “programas atípicos de empleo” (en donde se puede pensar en los paqueteros), el abuso en los contratos por tiempo definido y la falta de revisión por parte de las autoridades.

En el aspecto de la vulnerabilidad, Rubio pone como ejemplos el trabajo en las calles y en condiciones de inseguridad física. El trabajo de cuidacoches cae en la primera condición y el de paqueteros cae en la segunda, ya que hay peligros

para la integridad física con el acarreo de carritos, con los cambios bruscos de temperatura al salir al estacionamiento, y con los bultos pesados que se cargan a la hora de empacar. Rubio indica que esto se da por la falta de revisión de las autoridades.

En cuanto a la insuficiencia salarial, Rubio pone como factores la falta de calificaciones, la falta de empleos que sean de valor agregado, y la inestabilidad económica (en cuanto a empleo y control de la inflación).

Respecto a la desprotección laboral, Rubio indica que afectan tanto la debilidad de los sindicatos como la flexibilidad del trabajo que busca reducir costos. Este último factor afecta a los paqueteros por razones de evasión de las empresas, ya que los cuidacoches sí tienen posibilidad de representación sindical y no forman parte de una relación de trabajo subordinada con la que se busque un ahorro de costos (aunque éste sí es el caso de los cuidacoches y lavacoches de las plazas comerciales, cadenas de cines y otros negocios formales donde trabajan estas personas en la informalidad, que en lugar de contratar a guardias y veladores de manera formal, promueven este tipo de informalidad dentro de sus instalaciones). Los cuidacoches tienen desprotección laboral también, pero tienen no sólo posibilidad de agremiarse sino también apoyos especiales por parte del sindicato y de sus clientes fijos.

Informalidad

Según la clasificación que hace la OIT (2003) de los trabajos informales, las dos opciones en que pueden caer el trabajo de los cuidacoches y los paqueteros en México, sólo pueden ser la de trabajadores por cuenta propia y asalariados informales.⁴⁸

Los trabajadores por cuenta propia no tienen relación contractual ni laboral con ningún patrón; no obtienen ingresos por comisiones sino de acuerdo a sus ventas; pueden tener cierto capital propio; y están dentro de un marco legal (Levy, 2008). Regularmente los trabajadores por cuenta propia están dentro de la informalidad por exclusión (no los toma en cuenta la seguridad social formal) o por

⁴⁸ Aunque en otros países, como en Colombia, existen paqueteros asalariados (en Carrefour), así como también los hay subcontratados (Díez, 2006).

decisión propia (buscan ciertas ventajas de la informalidad). Ahora bien, los asalariados informales están dentro de una relación laboral sin protección laboral (o la tienen en el papel pero no se aplica en la práctica); hay una institución implicada en su trabajo; y su trabajo conlleva ilegalidad porque hay evasión de la cobertura de seguridad social por parte de la empresa (OIT, 2003).

Los cuidacoches entran dentro de la categoría de trabajador por cuenta propia (aunque en realidad tienen que someterse a las disposiciones tanto del sindicato, si están dentro de éste, y a las del gobierno municipal), mientras que los paqueteros no entran dentro de ninguna categoría; hay una indefinición de su actividad. Los cuidacoches son trabajadores por cuenta propia porque no tienen un patrón; cuentan con el capital que les da la posibilidad de explotar económicamente un espacio de la vía pública para ofrecer su servicio; no hay registro sobre sus costos laborales (aunque tienen cierta protección laboral cuando están sindicalizados) y — pese a la polémica sobre el uso público de la calle para un fin privado—, sí están dentro de un marco legal, siempre y cuando la propina que pidan sea bajo la consideración libre del automovilista.

Por el contrario, los paqueteros no son trabajadores por cuenta propia puesto que no tienen una relación de trabajo independiente sino que, antes bien, están sujetos a los intereses de un patrón (aunque oficialmente no lo tengan); no cuentan con ningún capital propio sino que dependen del uso de las instalaciones del supermercado para poder realizar su trabajo; y no obtienen ingresos de acuerdo a ventas, sino de acuerdo a las propinas de los clientes. (Los cuidacoches no reciben tampoco un ingreso por ventas, ya que no pueden cobrar por el servicio que están otorgando⁴⁹.) Finalmente, los paqueteros tampoco son asalariados informales porque no reciben una remuneración en dinero o en especie como parte de su trabajo,⁵⁰ sino propinas directamente por parte del cliente.

⁴⁹ No obstante, sí existen excepciones en Monterrey, como las mencionadas de los “franeleros”; generalmente aplican el cobro de una cuota exigida al automovilista, de forma extraoficial y por anticipado. Así también, este cobro de cuota también existe por parte de vecinos que dejan las aceras de sus casas libres de autos, separan los lugares con cubetas y cobran a quien desee estacionarse en este lugar. Por ejemplo, en una observación que realicé como conductor alrededor del Parque Fundidora, en Monterrey, puede constatar que existen vecinos que cobran cuotas de \$30 pesos en el día por estacionarse frente a sus casas, lo cual es sustancialmente menor que la cuota del estacionamiento formal de dicho parque (\$50 pesos).

⁵⁰ Lo cual de hecho sería, según la Ley Federal del Trabajo (2012), prueba suficiente de relación laboral, con lo que los supermercados quedarían a expensas, por ejemplo, de demandas laborales

Generación

La generación es sinónimo del concepto de cohorte. Balán et al. (1973) la definen como “un grupo de hombres [y mujeres] que nacieron dentro de un mismo periodo de tiempo, generalmente en un intervalo de cinco o diez años, [y ya que] son contemporáneos, sus vidas son afectadas por algunos eventos comunes” (p. 27). (Estos autores justifican la inclusión de este concepto para el análisis que realizaron sobre movilidad social en Monterrey a fines de los años sesenta, ya que las condiciones de movilidad serían muy diferentes según el contexto que le había tocado vivir a la persona; a qué cohorte había pertenecido.) Aplicado al caso de los adultos mayores, la cohorte también determinará qué condiciones contextuales vivió la persona, y por tanto mucho de cómo serán sus condiciones actuales. Señala la CEPAL (2004) que “el envejecimiento es un proceso que se desarrolla a lo largo de toda la vida y, por lo tanto, exige considerar el efecto en la vejez de las acciones realizadas en etapas precedentes” (p. 9-10). Por ejemplo, los adultos mayores de ahora en general tuvieron más carencias en cuanto a educación, en comparación con los generaciones y cohortes más jóvenes, las cuales “han representado un obstáculo para su desarrollo y realización personal, y en general para su bienestar” (INEGI, 2005, p. VII).⁵¹ Asimismo, Ham y González (2008) ubican una gran diversidad de los adultos mayores en cuanto a las condiciones socioeconómicas y de salud que vivieron antes de la vejez, por lo que, indican, es muy incierto cómo será la funcionalidad de la persona en su etapa de adulto mayor.

Como en los adultos mayores están representadas varias cohortes, este grupo es muy diverso en condiciones sociodemográficas. En un principio, los investigadores sobre la vejez quisieron establecer categorías simples. Neugarten (como se citó en Marshall y Bengston, 2011) ubicó dos categorías de adulto mayor según condición física y social y por subgrupos de edad: los viejos-jóvenes, y los

potenciales por parte de los paqueteros, en caso de que éstos quisieran dirimir conflictos de trabajo.

⁵¹ La UNFPA y HAI (2012) por esto señalan que entre mejores sean las condiciones de los jóvenes en la actualidad, mejor será la sociedad para los adultos mayores del futuro; en particular se piensa en el año 2050, donde una de cada 5 personas en el mundo será adulta mayor.

viejos-viejos.⁵² Suzman y Riley (como se citaron en Marshall y Bengston, 2011) más tarde introdujeron el grupo de los más viejos de los viejos, que situaban alrededor de los 85 años. Aun así, Suzman y Riley enfatizaban que dentro de este subgrupo de edad todavía podía haber diversidad por condiciones de dependencia, ya que había gente todavía con autonomía social y otra que era muy dependiente social y financieramente. Otro esquema es el que propone Ham (2003), aunque es demasiado general para la categoría última, ya que la deja abierta en 75 años y más. Este esquema se presenta en la Tabla 6.

Tabla 6. Características físicas y sociales de las personas adultas mayores de acuerdo a grupos de edad

Rango de edad	Características físicas y sociales
60 a 64	<ul style="list-style-type: none"> • Es la etapa de transición a la vejez. • Hay ambigüedad entre adultez madura y comienzos de la vejez. • Se funciona con capacidad y autonomía.
65 a 74	<ul style="list-style-type: none"> • Hay una gran posibilidad de considerarse dentro de la tercera edad. • Aunque hay mermas en las condiciones físicas y papeles sociales y económicos, todavía hay oportunidades significativas para una vida aceptable en funcionalidad y salud.
75 y más	<ul style="list-style-type: none"> • Es la llamada “cuarta edad”. • La gran generalidad de las personas sufre pérdida de capacidades, ya que son comunes las enfermedades degenerativas. • Existe dependencia para el sostenimiento y el cuidado.

Fuente: Tomado de Ham (2003, p. 84).

⁵² Inicialmente Neugarten indicó el aproximado de 75 años para esta diferencia, pero más tarde se arrepintió de dar esta división con una edad exacta, ya que podía generar estereotipos.

Las características de funcionalidad y vulnerabilidad se pueden ubicar según estos rangos de edad propuestos por Ham (aunque pueden ser muy ambiguos). Los cuidacoches y paqueteros de esta investigación caen dentro de todos estos rangos de edad y por tanto hay mucha diversidad en cuanto a las características señaladas por Ham (sobre todo en los cuidacoches, cuyo rango de edad es mucho más amplio que en los paqueteros). La otra opción es tomar categorías conceptuales, sin rangos de edad, como las que plantea la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en Nuevo León (2015, artículo 3):

- a) Independiente. Hay aptitud para desarrollar actividades “físicas, mentales o ambas sin ayuda permanente”.
- b) Semidependiente. La persona no se puede valer por sí misma; requiere ayuda parcial.
- c) Dependiente absoluto. Se requiere ayuda permanente total.
- d) En riesgo o desamparo. La persona necesita de asistencia del gobierno o de la sociedad civil, debido a situaciones de abandono, problemas de salud, carencia de apoyos económicos, familiares o por contingencias ambientales o desastres naturales.
- e) Pensionados.

Es así como los adultos mayores presentan una gran diversidad según la generación o grupo de edad específico al que correspondan, aunque no siempre habrá características compartidas, ya que puede haber diferencias en condiciones de salud y otras, independientemente del rango de edad.

Género

El envejecimiento por sí mismo es un problema de género: la mayor proporción de personas adultas mayores a nivel mundial son mujeres, proporción que se acrecienta conforme es mayor la edad. En el 2000, en México, había 88 hombres por cada 100 mujeres en la población de 60 años o más, pero por grupos de edad la diferencia era mucho mayor: 91 hombres por cada 100 mujeres en el

grupo de 60 a 64; y 74 por cada 100 en el grupo de 85 o más (INEGI, 2005).⁵³ A nivel mundial, en el 2012 había En el 2012, por cada 100 mujeres adultas mayores 84 hombres eran hombres, y por cada 100 mujeres de 80 y más, había sólo 61 hombres (UNFPA y HAI, 2012). Esto se explica por una sobremortalidad masculina, que se debe a factores tanto biológicos como culturales (INEGI, 2005).

No obstante esta feminización del envejecimiento, persiste un problema de género en cuanto a que las mujeres adultas mayores sufren de importantes desventajas frente a los hombres de sus mismas generaciones. Por esta razón, el género en Sociología está definido como “un sistema de relaciones y significados derivados de las diferencias sexuales que ha traducido estas diferencias en desigualdades que cruzan las estructuras de poder y ubican a la mujer en una posición subordinada” (Tarrés, 2007, 29–30, nota al pie número 5). Estas desventajas se producen y reproducen por factores educativos, de tipo laboral, familiar y cultural.

Particularmente en México hay diferencias sustanciales de género en cuanto al bienestar de los adultos mayores, debido al acceso diferenciado a la educación que hubo en décadas pasadas, lo cual incide en la mayor vulnerabilidad que viven las mujeres adultas mayores de ahora (INEGI, 2004; y UNFPA y HAI, 2012).

Por otro lado, aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral en México ha crecido de forma muy importante,⁵⁴ en las mujeres adultas mayores se refleja todavía el hecho de que en el pasado sufrieron de una gran discriminación laboral. Por ejemplo, como destaca la ONU (2003), las mujeres que trabajaban obtenían mucho menores ingresos que los hombres y esto se refleja en el diferencial de los ingresos por pensiones de los adultos mayores de ahora (Bertranou, 2006). Al respecto, para el caso de México y según la ENADIS, un 57.9% de los hombres reciben pensión de su trabajo, mientras que 35.4% se sostiene por el apoyo familiar o de otra persona. Antes bien, en las mujeres sucede que sólo un 11.7% recibe una pensión laboral, pero un 75.6% tiene

⁵³ El dato actualizado para la población femenina y masculina en general es de 95.1 hombres por cada 100 mujeres (INEGI, 2010).

⁵⁴ Por ejemplo, Peralta (2010) documenta que entre 1980 y el 2008 la proporción de mujeres en la PEA creció de 21% a 38% y que esta tendencia sigue, según las proyecciones de la CONAPO.

sostenimiento por parte de su familia (INAPAM y CONAPRED, 2011). Por ejemplo, en mi trabajo de campo encontré que algunas mujeres trabajan por una fuerte necesidad económica ya que, aunque trabajaron toda su vida y sí lograron tener una jubilación, ésta es insuficiente.

Por otro lado, las mujeres adultas mayores tienen más probabilidad de viudez que los hombres adultos mayores (dada la sobremortalidad masculina), así como menos probabilidad de volver a casarse que los hombres. Esto las lleva también a más vulnerabilidad y exclusión (INEGI, 2005), lo cual fue efectivamente lo que encontré en general en mi investigación con paqueteros: las participantes divorciadas o separadas y con pocos hijos son quienes sufren de las situaciones de mayor precariedad.

Así también, hay un factor cultural muy importante en la exclusión hacia las mujeres, que es la reproducción de la idea de que el hombre es quien se debe dedicar al trabajo remunerado y la mujer al no remunerado. Este patrón se aprende y reproduce desde la niñez. Sonia Montañó y Vivian Milosavjevici (2009) señalan que aunque en la actualidad las niñas tengan más acceso a la educación,⁵⁵ persiste una situación de desigualdad de género por lo que respecta al trabajo: los niños tienden sobremanera a participar en actividades remuneradas, mientras que las niñas en tareas domésticas (tanto como ayudantes de una mujer trabajadora doméstica como en sus propias casas). Por esta razón, Ghai (2003) dice que la tasa de empleo en los países latinoamericanos y musulmanes, que comparten la cultura de la imposición del trabajo no remunerado a la mujer, suele ser muy diferente por género, ya que no se consideran como actividades económicas las relacionadas con el trabajo doméstico, el cuidado de familiares, preparar alimentos, así como hacer labores como acarrear agua, leña y elaborar algunas manufacturas para el hogar. Montañó y Milosavjevici remarcan que toda la vida las mujeres tienen que cargar con el peso del trabajo doméstico, aun y cuando al mismo tiempo necesiten y tengan que hacer trabajo remunerado. En todo caso, como encuentran Grijalva, Zúñiga y Zupo (2007) el trabajo doméstico de las mujeres, en muchos casos aun en la etapa de adultas mayores, posibilita que otros miembros del hogar puedan salir al mercado laboral.

⁵⁵ Según el Censo 2010, la brecha educativa entre hombres y mujeres se ha reducido sustancialmente: 40.1% de las mujeres asiste a la escuela y 40.8% de los hombres (INEGI, 2011).

Debido a todos estos factores de exclusión (educativos, laborales, familiares y culturales) la protección social de muchas mujeres adultas mayores depende tanto de pensiones por viudez como de las no contributivas o universales⁵⁶ (Bertranou, 2006). No obstante, en mi trabajo etnográfico encontré que las mujeres viudas en general no sólo reciben una pensión sino que además cuentan con el apoyo económico de sus hijos (siempre que hayan sido muchos).⁵⁷ Estas mujeres solían trabajar por la búsqueda de un contacto como el que brindan los círculos sociales que se forman alrededor del trabajo. Relataban que en sus casas no había mucho qué hacer porque vivían solas, y por esto eran de las participantes que —junto con las mujeres separadas o divorciadas, y las que no tenían ya hijos que vivían en sus casas— llegaban más temprano al supermercado para almorzar y platicar con sus compañeros y compañeras.

El problema de género, finalmente, también está representado en el fenómeno creciente en México de los hogares con jefa de familia, y particularmente relevante para este tema de investigación, en hogares de familias extensas donde viven adultos mayores, ya sea que trabajen o no. Sucede que los ingresos mensuales de las familias extensas donde vivía un adulto mayor, eran muy inferiores en el 2000 a los ingresos de hogares con jefe hombre. En los hogares sostenidos por un hombre, los ingresos eran en promedio un 28.6% más altos que en los hogares con jefa mujer (aunque en el aspecto del ingreso por trabajo eran todavía mayores: un 39%) (INEGI, 2005). Por esta razón, explica el INEGI que en los hogares de familias extensas cuya jefa es mujer, es más probable que trabajen los adultos mayores,⁵⁸ elemento que ya habían encontrado Selby, Murphy, Lorenzen, Cabrera, Castañeda y Ruiz (1994) en su investigación sobre estrategias de sobrevivencia frente a las crisis de los años ochenta en México.

⁵⁶ Como los programas sociales de transferencias para adultos mayores.

⁵⁷ Por ejemplo, y como excepciones a este caso, una participante vivía una situación de gran precariedad porque la hija que la apoyaba económicamente había fallecido sorpresivamente, y su otro hijo sufría de una enfermedad incapacitante.

⁵⁸ El dato actualizado para hogares de jefas mujeres es del 25% del total (INEGI, 2010).

Roles de los adultos mayores

En gran relación con el factor de género está el de los roles sociales, así como el del ciclo de vida. Este último concepto es esencial para entender el de los roles. Roberto Ham Chande (2003) señala que “acompañando a la edad y en fuerte correlación con ésta, una vida se compone de lapsos sucesivos determinados por características físicas y mentales, muestras de comportamientos, actividades realizadas, papeles sociales y eventos clave, en periodos que se designan como *ciclos de vida* y que en conjunto constituyen una *historia de vida*” (p. 59) (cursivas en el original).

En estos ciclos de vida Ham (2003) ubica las etapas prerreproductivas (infancia, niñez y adolescencia), la reproductiva (juventud y edad adulta) y la posreproductiva (vejez y ancianidad). Como características económicas, sociales y culturales generales de esta última etapa, Ham menciona que el retiro de la actividad productiva y la inevitable pérdida gradual de capacidades físicas y mentales llevan a un menoscabo en el ejercicio de roles familiares y sociales, lo que implica con el tiempo mayor dependencia de la familia o de instituciones. Dice Ham que aunque la edad cronológica está fuertemente relacionada con las expectativas sociales respecto de la persona que está en la etapa de envejecimiento, no todas las personas viven por igual las consecuencias y efectos; así como los aspectos sociales determinan el grado de obsolescencia y de dependencia, por ejemplo.

Merece aquí un apartado especial el concepto de rol social. Dentro de la rama sociológica de la Interacción social, Turner (2001) señala que los roles sociales son “un conjunto de comportamientos y actitudes que en el imaginario social son parte de un mismo esquema, de forma que un individuo es visto con un desempeño social consistente siempre y cuando actúe dentro de los varios componentes de un rol dado, y será visto con una actuación inconsistente cuando no lo haga así” (p. 233) (Traducción propia). Una persona tiene varios roles, y se espera que otras personas que ejerzan roles iguales actúen de maneras similares. Existe entonces el rol de padre, de hijo, de estudiante, de trabajador, etcétera.

Estos roles son los que dan el estatus o reconocimiento social a una persona por parte de sus congéneres. En la persona mayor, sin embargo, habría en el transcurso de su ciclo de vida una pérdida de roles debido a la transición que se da al dejar los roles de trabajador, jefe de familia, joven, persona productiva y otros. Esta pérdida de roles también va acompañada por la aparición de enfermedades y padecimientos crónicos y degenerativos, así como por cambios en situaciones de circunstancias familiares, como la mayor probabilidad de viudez y la salida de los hijos del hogar (Ham, 2003). No obstante, habría nuevos roles que la persona adoptaría al pasar a la siguiente “etapa”: jubilado, pensionado, abuelo o bisabuelo Ham (2003).

En una sociedad como la regiomontana, donde los roles de la vida diaria giran en torno al trabajo (aunque más en los varones que en las mujeres, como lo encontró Carmona-Valdés, 2009), la persona en retiro o discriminada por los mercados de trabajo puede verse contrariada por la pérdida de roles; roles que la cultura imponía antes de ser adulto mayor, pero que se pierden al entrar a la etapa considerada de vejez. Al respecto, Robles (2006) identifica un “síndrome gerontofóbico” de las personas mayores en una etapa que él llama de “prevejez”, donde no se reconocen como viejos, por el miedo a llegar francos a esta etapa inevitable, donde se pierden roles y por tanto estatus social, sobre todo cuando existen, como lo encuentran en estos casos Arroyo y Ribeiro (2011), situaciones de pobreza, enfermedad y apoyo familiar insuficiente. Esta pérdida de rol la conceptualiza Helen Fuchs (1998) con el “abandono de rol”, que define como “el proceso de desarraigo de un rol que es central para la propia identidad y [al mismo tiempo] el reestablecimiento de una identidad en un nuevo rol que tome en cuenta el rol anterior” (p. 1; traducción propia). En los cuidacoches y paqueteros son relevantes los roles que se pierden y los nuevos roles que se ganan como persona mayor trabajadora, así como la forma en que la persona se adapta a los cambios de la vejez, como lo señala Atchley (como se citó en Marshall y Bengston, 2011).

Las personas mayores tienen varios roles en la sociedad mexicana actual. Algunos de ellos están relacionados con lo económico, otros con la familia y otros con aspectos de género. Con base en el trabajo de campo encontré los siguientes, que armé conceptualmente con base en la teoría social:

1. Rol de proveedor económico

En México, algunos adultos mayores siguen teniendo un rol establecido de jefes de familia; sobre todo los hombres. Una posibilidad es que sigan sosteniendo a sus hijos, como lo encontraron Ham, Ybáñez y Torres (2003) en la Ciudad de México para los adultos mayores más jóvenes, situación que se debe a que los de las generaciones más jóvenes no tienen el capital construido y las prestaciones laborales de las jubilaciones de antes. Sucede entonces que, en vez de que las transferencias vayan de los hijos a sus padres adultos mayores, se den al revés (de hecho en los hogares con jefatura de un adulto mayor, la familia que depende de él o ella es más envejecida; INEGI, 2005). Ribeiro (2012) documenta este caso exactamente para Monterrey: la transición demográfica implica no sólo que hay mucho más personas adultas mayores, sino que también hay menos hijos, y con ello sucede que las personas cuentan con menos apoyo económico en su vejez; además, señala Ribeiro que con la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo hay menos posibilidad también de tener “cuidadoras” de adultos mayores dependientes físicamente.

Como señalan la UNFPA y HAI (2012), los hombres actúan más como proveedores y las mujeres más como cuidadoras; esto sobre todo en hogares más pobres y cuyos proveedores son más grandes. Carmona-Valdés (2009) encontró, para Monterrey, que en los hogares más pobres, donde la pareja es de mayor edad y menos escolaridad, la mujer tiende a estar más subordinada a la autoridad del hombre, que es quien ejerce el papel de “trabajador”, o en todo caso quien avala que la mujer trabaje. Por su parte, Selby et al. (1994) hallaron, en un estudio en diversas ciudades mexicanas, que en los hogares de origen popular se espera un papel abnegado de la madre y el rol de proveedor del padre. Como el padre es quien trabaja, tiene el prestigio y la autoridad en el hogar; pero a la vez se sabe que no alcanza el presupuesto familiar con su ingreso, por lo que se espera que en la familia haya complementos a su remuneración; sin embargo, se espera que los ingresos de apoyo sólo sean complementarios, pues de otra forma se pondrían en duda el rol de proveedor y autoridad del padre.

Asimismo, la UNFPA y HAI (2012) explican que esta centralidad del rol de proveedor económico en el hombre hace que esté más aislado del apoyo familiar, mientras que la mujer es muy apoyada por la familia. Por ejemplo, Mercedes González (1986) encontró que para las familias pobres sucedía que las mujeres tomaban más en cuenta las relaciones sociales que tenían que ver con el sostenimiento y la educación de sus hijos, como la relación con sus vecinos. En cambio, los hombres tomaban muy en cuenta sus relaciones construidas en torno al trabajo (aunque estas relaciones siempre podían traer beneficios en cuanto a compartir recursos y mano de obra). Las mujeres adultas mayores son entonces mucho más favorecidas por el apoyo familiar y emocional de sus hijos adultos que los hombres adultos mayores. Los hombres, por otro lado, reciben más impacto por la pérdida de su rol como proveedores una vez que se retiran y por tanto tienden a aislarse más (UNFPA y HAI, 2012).

Por otro lado, el ingreso de trabajo no es el único factor importante para el sostenimiento familiar. La UNFPA y HAI (2012) reconocen que con la pensión, además de que se previene el empobrecimiento y se mantiene lo más posible una buena salud, también se contribuye a sacar adelante la situación económica del hogar. Evidentemente, muchos paqueteros y cuidacoches siguen trabajando para mantener a su familia. A veces sí cuentan con pensión, pero alegan que ésta es insuficiente.

2. Rol de jefa de familia

En un contexto histórico donde se estaba reduciendo la tasa de fertilidad en México, Selby et al. (1994) encontraron que en los hogares pobres urbanos estaba creciendo la variedad de formas de hogares; entre estas otras formas encontraron un mayor crecimiento de las familias extensas y de las matrifocales. Ubicaron que de 1978 a 1989 los hogares con jefas de familia pasaron de 11.4% a 14%. Identificaron entonces un proceso de feminización de la sociedad mexicana (mayor fuerza de trabajo, mayor jefatura y mayor incidencia en las decisiones en familias extensas).

Al respecto, el INEGI (2005) ubica que tradicionalmente las mujeres se vuelven jefas de hogar cuando no tienen cónyuge, se divorcian o separan o enviudan, y esto es más probable que suceda en edades más avanzadas. En México, ya en el 2000 el 37.2% de las mujeres adultas mayores era jefa de familia (INEGI, 2005). Y aunque el INEGI señala que en estos hogares es más probable que haya situaciones de pobreza, desde una perspectiva de la agencia se puede aseverar que esto no necesariamente es así. Sylvia Chant (2006), a través de una investigación en hogares de México y Costa Rica con jefa de familia, encontró que aunque estas mujeres contaban con menos recursos materiales que si hubiera estado también un hombre en el hogar, y aunque fueran sujetas de la desventaja de género en cuanto a acceso a activos e ingresos, tenían mayor empoderamiento y seguridad que si un hombre les proveyera del ingreso. Chant encontró entonces que un factor que aminoraba su pobreza era que no eran tan vulnerables y sujetas del poder y control de un hombre, factores que acrecentarían la percepción subjetiva sobre su pobreza. Sin embargo, había grandes costos para estas mujeres, en referencia a que tenían que combinar un trabajo remunerado con el doméstico, y esto les dejaba menos tiempo para el descanso, ocio y la familia; tenían más problemas de salud y eran menos productivas en sus trabajos; a final de cuentas, tenían menos bienestar y menos tiempo para los niños.

3. Rol de soporte en caso de necesidad

Otro de los roles importantes que tienen las mujeres adultas mayores es el de soporte del gasto familiar como complemento al de sus parejas. Biles (2009) cita a varios autores que han demostrado que, en América Latina, la mayor participación de las mujeres en el trabajo no obedece tanto a una mayor autonomía y mejora en sus condiciones de trabajo, sino que se debe sobre todo a una estrategia familiar de ampliar la mano de obra disponible para sobrellevar el gasto familiar. Así lo señalaban muchas paqueteras adultas mayores: trabajaban para “ayudar” a sus esposos, que incluso en unos casos estaban desempleados o impedidos físicamente para trabajar.

4. Rol de soporte no económico

Los adultos mayores ejercen dos importantes roles no económicos, que son los de cuidador, consejero y de apoyo familiar en caso de necesidad. La UNFPA y HAI (2012) documentan casos del fenómeno de las familias extensas, donde los adultos mayores ejercen el papel de cuidadores de sus nietos, lo que posibilita que las mujeres trabajen (INEGI, 2005). Así mismo, en las familias extensas algunos adultos mayores juegan el papel de consejeros de los integrantes de la familia, en general (UNFPA y HAI, 2012). Señala también el INEGI que muchos adultos mayores retribuyen el apoyo de su familia cuando les dan asilo en su casa para que vivan ahí mismo (INEGI, 2005).

Estos roles y cómo se adapta la persona al cambio de éstos no se viven de igual forma para todos los adultos mayores. Reyes (2006) propone una clasificación de la vejez no cronológica, que toma en cuenta la perspectiva del actor respecto de si la persona se siente o no vieja, y ahí ubica los roles y la pérdida de éstos según si la persona se encuentra en una etapa de “prevejez” o de dependencia. En la “prevejez” las personas cuentan con muy buena salud física y mental, la disminución de sus capacidades es imperceptible tanto para ellos como para el resto de la gente, y aunque ya no pueden trabajar al mismo ritmo de antes, son bastante activos. Además, son autosuficientes económicamente, y suelen presumir de un “segundo aire”. Son jefes de familia y administradores de lo económico dentro del hogar. Tienen un alto estatus social y su opinión es tomada muy en cuenta. Dice Robles que la persona que se encuentra en esta etapa “trabaja hasta que sus fuerzas lo permitan” (p. 173). El trabajo ya sea económico o doméstico le brinda la oportunidad de mantenerse activo, sentirse útil y seguir siendo autosuficiente. Suele trabajar porque sigue siendo el sostén o proveedor de la familia. Respecto a los que se encuentran en la etapa de dependencia, entran en pérdidas de lucidez, por lo cual su opinión se toma menos en cuenta; además, sufren de un shock emocional con motivo de que dejan de ser proveedores y son desplazados por otros.

Los paradigmas teóricos sobre el envejecimiento y el trabajo: la situación de los paqueteros y cuidacoches desde una discusión teórico-conceptual

Los temas relacionados con la vejez y el envejecimiento, así como los de los trabajos de servicios, flexibles e informales, y el trabajo por propina, se han estudiado desde diversos paradigmas teóricos. Detrás de los supuestos de cada uno hay fuertes debates sobre dos problemas sociológicos fundamentales muy relevantes para esta investigación: qué tanto los factores sociales (la estructura social) se imponen sobre el individuo y determinan su vida en sociedad, o qué tanto el individuo, visualizado más bien como un agente social, tiene la capacidad de influir en la estructura y generar su propia realidad (mediante su acción, o capacidad de agencia). Así también, hay un debate sobre la relación de las condiciones objetivas y subjetivas, específicamente en el tema del trabajo.

El debate estructura versus agencia en la Sociología

Los sociólogos clásicos, como Durkheim y Marx, aunque sustenten posiciones epistemológicas y políticas diametralmente distintas, concuerdan en que la sociedad se impone al individuo. Para Durkheim (1895/1979), la estructura social o, lo que es lo mismo, los “hechos sociales”, determinan a las personas: poco podemos hacer para cambiar nuestro quehacer individual frente a los condicionamientos sociales que nos forman como individuos, como la escuela, la familia y la religión, que ejercen “una influencia coercitiva sobre las conciencias individuales” (p. 18). Entonces, hay actos sociales que el individuo decide y ejecuta, pero “coaccionado” por las costumbres y normas sociales, que son las que “deciden” sus acciones individuales (el ejemplo clásico de Durkheim es el suicidio, que aunque aparentemente obedezca a la decisión más individual que podría haber, en realidad obedece a factores sociales: la posición socioeconómica, el estado civil, el sexo y la religión). Por otro lado, para Marx y Engels (1848/1975) la estructura social está formada por el sistema económico que determina las formas de vida de las personas: en el capitalismo, a través de la explotación económica de los dueños del capital y de procesos rutinarios propios

de la división del trabajo, se forman trabajadores alienados y que carecen de conciencia de clase.

A partir de Weber (1922/2004), sin embargo, en la Sociología se toma en cuenta que el individuo tiene capacidad de acción social y de influencia en la estructura. En todo caso, puede imprimirle un sentido a su vida en sociedad. Dice Weber que por “acción social...debe entenderse una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción *enlacen* [cursivas en el original] a ella un sentido subjetivo” (p. 5). Asimismo, los sociólogos del interaccionismo simbólico, como Berger y Luckmann (1968) y Schutz (1974), herederos de la posición weberiana, enfatizan aún más esta capacidad de agencia. Berger y Luckmann explican que la realidad no está determinada por la estructura sino que se construye a través de la interacción social, y Schutz destaca que las personas son capaces de otorgarle un significado a su vida cotidiana, lo cual en sí también forma la estructura.

Por otro lado, como posición intermedia entre el paradigma estructuralista y el de la interacción, y solución al dilema de la estructura versus agencia, Giddens (2006) propone el concepto de estructuración (*structuration*, en inglés): la sociedad sí impone condicionamientos estructurales, pero las personas tienen la capacidad de adaptarse a la estructura y pueden elegir y crear opciones dentro de estos condicionamientos.

La estructura y la agencia en los paradigmas teóricos sobre el envejecimiento

Dentro de las teorías sobre el envejecimiento, también hay paradigmas encontrados respecto a la influencia de la estructura y la agencia en la persona. Estos paradigmas van desde los estructuralistas hasta los voluntaristas (que dan demasiado peso a la libertad de decisión del individuo y no toman en cuenta el peso de la estructura).

Las principales teorías estructuralistas aquí son las del estructural-funcionalismo (cuyo máximo exponente es Parsons, y que elabora sus teorías a

partir de Durkheim)⁵⁹ y las marxistas. En las primeras entra la teoría de la desvinculación (*disengagement theory*). Se asume que inevitablemente las personas pierden capacidades biológicas, psicológicas y sociales, y que ante estas pérdidas no hay más camino que vivir la vejez y esperar la muerte (Marshall y Bengston, 2011). Por ejemplo, Neugarten et al. (como se citaron en Marshall y Bengston, 2011), encontraron que las expectativas sociales respecto a las vivencias propias de cada etapa de la vida determinaban efectivamente las posibilidades de las personas (esto es, que había una edad en que se esperaba que la gente se casara, tuviera hijos y se retirara de la vida productiva). Por otro lado, dentro del paradigma marxista, Rosow (como se citó en Marshall y Bengston, 2011) señaló que la misma edad era parte de las diferencias en la estructura social, y por tanto en las expectativas sociales de las personas; estas expectativas reproducían la desigualdad social existente.

En cuanto al paradigma voluntarista, dentro de éste se encuentra la teoría de la vejez activa (*activity theory*). Esta teoría asume que las personas que envejecen adaptan su vida lo más posible para mantener sus roles productivos, lo cual depende sobre todo de la capacidad del individuo para sobreponerse a las circunstancias propias de la vejez (Marshall y Bengston, 2011). Esta teoría dio origen al concepto de envejecimiento exitoso (*successful aging*), planteado por Rowe y Kahn (como se citaron en Marshall y Bengston), quienes argumentan que la clave para lograr un envejecimiento con éxito es mantenerse activo socialmente, en buena condición física, con un control de la dieta y con el cuidado de la salud.

Señalan Marshall y Bengston (2011) que el concepto de envejecimiento exitoso ha sido muy criticado porque la teoría de la vejez activa, que lo sustenta, no ha recibido suficiente evidencia empírica. Dicha teoría asume que el individuo tiene el control de sus propios esfuerzos e iniciativas; y además ignora las desigualdades sociales: en realidad hay una gran diversidad en los adultos mayores “por diferencias de edad, género, nivel socioeconómico, etnia, condición migratoria o de desplazamiento, residencia urbana o rural, entre otras” (CEPAL,

⁵⁹ El estructural funcionalismo fue muy influyente en las Ciencias Sociales hasta la década de los setenta del siglo XX, pero su capacidad interpretativa de la realidad social cayó en desuso frente a la renovación de los enfoques de la interacción, el neomarxismo, el enfoque de género y las posturas posmodernas.

2004, 9). La UNFPA y HAI (2012) señalan que, además, todas estas condiciones de diferencias (y agregan la educación y la salud) implican distintos intereses y necesidades para cada grupo de adultos mayores.

No obstante, a partir de los años ochenta, señalan Marshall y Bengston (2011), se consolidó en las teorías sobre el envejecimiento el paradigma de la interacción o desde la agencia (con el interaccionismo simbólico, la fenomenología y el construccionismo social). Dentro de este paradigma se ubica la teoría de la continuidad (*continuity theory*) de Robert Atchley (como se citó en Marshall y Bengston, 2011). Atchley asume que dentro de las restricciones y dificultades que aparecen en el proceso de envejecimiento, las personas van adaptando sus actividades, sus roles sociales y su propia concepción de sí mismos, para que todo esto sea consecuente con lo que han realizado durante toda su vida. Al contrario que en las teorías de la desvinculación y de la vejez activa, se toma en cuenta la diversidad de condiciones de los adultos mayores, así como la perspectiva del ciclo de vida y la capacidad de agencia. (Por estos factores de diversidad, las trayectorias laborales, la consecuente situación socioeconómica actual así como la subjetividad del trabajo, serán muy diferentes para los cuidadores y paqueteros adultos mayores; no sólo como grupos de trabajo, sino que dentro de ellos habrá subgrupos de condiciones diferentes.)

En mi investigación tomo en cuenta sobre todo el paradigma de la interacción, representado por la teoría de la continuidad, ya que hay elementos importantes sobre la concepción de la persona como adulto mayor y el papel que juegan sus roles de vida. Así también, la perspectiva marxista es importante para tomar en cuenta el papel de la discriminación laboral y social hacia los adultos mayores.

La estructura y la agencia y las condiciones objetivas y subjetivas en los paradigmas teóricos del trabajo

Dentro de la Sociología del trabajo, De la Garza (2000) ubica dos posturas radicales, que coinciden con las que se dan en el tema del envejecimiento: la estructuralista, donde la sociedad se impone al individuo y crea subjetividades; y la

de la elección racional, que es parte de las corrientes voluntaristas (no obstante que la teoría de la elección racional no se puede asumir como una postura desde la agencia, ya que no es la persona como sujeto la que actúa frente a la estructura, sino un individuo abstracto y universal, propio de los modelos de la teoría neoclásica).⁶⁰ De la Garza ubica en el intermedio el paradigma de la interacción. Así también, se encuentra como otro paradigma el enfoque de género. Dentro de cada uno de estos paradigmas sobre el tema del trabajo, pero sobre todo a la hora de compararlos, hay grandes discusiones respecto a los dilemas de la estructura y agencia, y en cuanto al el peso de las condiciones objetivas y subjetivas.

Para los estructuralistas, la subjetividad sólo refleja las condiciones de la estructura social, por lo que no hay capacidad de agencia. Parsons y los estructural–funcionalistas señalan que los valores impuestos por la educación y el sistema económico y político son reproducidos por las personas y por tanto vuelven funcional la sociedad. Así sucedería, por ejemplo, con la formación de la identidad laboral (uno de los elementos comentados de la subjetividad del trabajo), que sería consecuente con los valores de la economía de mercado. Por otro lado, la estructura puede afectar tanto en las condiciones objetivas como subjetivas del trabajo, como lo era para Marx: el sistema capitalista implica tanto un proceso de explotación y extracción de plusvalía sobre los trabajadores (condición objetiva) como una vivencia de alienación respecto al trabajo (condición subjetiva). Los neomarxistas como Sennett (2000) también consideran que la estructura tiene efectos importantes sobre la subjetividad de las personas, a través de la pérdida de identidad laboral debido a la fragmentación de las trayectorias laborales, que ya no están concentradas en el “trabajo para toda la vida”. También los sociólogos posmodernos, como Bauman (2000, 2003 y 2005) y Beck (1998 y 2000), hablan de los efectos estructurales sobre la subjetividad de las personas; Bauman con su

⁶⁰ Sin embargo, autores como Randall Collins (1994) ubican el paradigma de la elección racional no sólo como parte de la Economía sino también del análisis sociológico: las personas que actúan en sociedad son impulsadas a buscar un beneficio económico individual, y para esto hacen cálculos de costos y beneficios y toman en consecuencia decisiones con el objetivo de maximizar su bienestar. Su libro en su primera edición fue *Three Sociological Traditions* (que no se publicó traducido al español), pero en su versión más actual incluyó ahora una cuarta tradición (y por tanto cambió el título del libro), que es precisamente la racional-utilitarista ya que, señala Collins, se ha vuelto de gran influencia en la investigación social en general.

concepto de “modernidad líquida” y Beck con la “sociedad del riesgo”: hay mayor incertidumbre y menor identificación respecto de vivencias otrora muy significativas en la vida de la persona, como el trabajo.

Por otro lado, la subjetividad no es siempre impuesta por la sociedad, sino que de hecho lo subjetivo puede crear las condiciones estructurales; esto a través de la construcción social de la realidad (Berger y Luckmann, 1968), mediante procesos de formación de identidad desde los actores (Dubet, 1989), o mediante la asignación de significado (Schutz, 1974). Aplicado al trabajo, en el paradigma de la interacción se asume que, dentro de las imposiciones estructurales de la sociedad, los trabajadores también pueden otorgarle un significado a su trabajo (De la Garza, 2000); que hay una formación de identidad laboral (que no tiene que venir impuesta por valores ideológicos hegemónicos; Martínez, 2009); y que el trabajo se construye socialmente (Cross, 1998; y Lindón, 2003 y 2006).

Estas consideraciones sobre la estructura y la agencia, y las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo, difieren también bajo una perspectiva de género. Dicho paradigma no se puede posicionar en estructuralista o de la interacción: simplemente permea todas estas posturas, y puede haber entonces un enfoque de género lo mismo bajo el paradigma de la interacción que desde el marxismo (por ejemplo, Crompton, 1997, asevera que hay una segregación de las mujeres en los puestos de trabajo y por tanto hay diferencias en prestigio y poder). Por su parte, Arlie Hochschild (1983) combina el paradigma marxista con el de la interacción, para explicar cómo en algunos trabajos para mujeres, típicamente de servicios, las condiciones objetivas de trabajo se combinan con la parte simbólica del trabajo para producir el resultado esperado por las empresas. En un estudio con trabajadoras azafatas encuentra que hay una mercantilización de las emociones (la sonrisa que tienen que mostrar continuamente en su trabajo estas trabajadoras). Lo encontrado por Hochschild se puede trasladar a trabajos que ejercen también hombres, aunque típicamente feminizados, como los de paqueteros. Al respecto, Díez (2006) encontró resultados similares a los de Hochschild, respecto a la parte emocional y simbólica de cómo se da la interacción y el pago de propinas entre jóvenes empacadores en Colombia y los clientes de los supermercados.

La consideración de las condiciones objetivas y subjetivas está presente entonces en todas las corrientes sociológicas principales: lo mismo en los estructural–funcionalistas (herederos del pensamiento de Durkheim, y representados por Talcott Parsons); como en los sociólogos de la interacción (cuyo precursor es Max Weber); los neomarxistas como Castells y Portes (1989) y Richard Sennet (2000); los posmodernos como Ulrich Beck (1998y 2000) y Zygmunt Bauman (2000, 2003 y 2005); y en la perspectiva de género (Hochschild, 1983).

Las condiciones objetivas y subjetivas en trabajos flexibles, informales y precarios

Las diferentes posturas comentadas de la Sociología del trabajo (estructuralista, elección racional, de la interacción y del género) están presentes en los paradigmas teóricos que explican las condiciones del trabajo en la informalidad, en trabajos precarios y en la flexibilidad laboral. Sigue presente el dilema estructura-agencia y la discusión sobre las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo.

Dentro del tema de la informalidad se tienen los paradigmas dualista y neomarxista (que son estructuralistas), el neoliberal (que está dentro de la postura de la elección racional), el de la interacción y el del género. Los cuatro pueden ser, antes que mutuamente excluyentes, muy útiles para explicar en conjunto y de forma muy poderosa una realidad heterogénea de la informalidad, como la de los cuidacoches y paqueteros en Monterrey.

En el paradigma dualista, explica Martha Alter Chen (2012), se ubican dos sectores separados dentro de la economía, que son el formal y el informal; este último como un “salvavidas” para los pobres que no encuentran otra opción, así como para cualquier persona necesitada de algún empleo de sobrevivencia en épocas de desempleo severo. Esta visión fue muy influyente desde que la OIT (1972) llevó a cabo la Misión Kenia (que fue uno de los primeros estudios sobre informalidad) y su posicionamiento tuvo mucho que ver para que la informalidad se

visualizara como una actividad de subsistencia.⁶¹ Víctor Tokman (2007) señala que el paradigma dualista implicó que se etiquetara a todos los trabajadores informales en una situación de precariedad y pobreza. Sin embargo, la informalidad no es siempre sinónimo de pobreza (Cervantes, 2009), así como tampoco los trabajos formales garantizan estar fuera de la precariedad (Rubio, 2010). Tal visión dualista es la que predomina todavía sobre los trabajos callejeros, como el de cuidacoches: las condiciones sociales de pobreza y falta de ocupación se imponen sobre el individuo, quien poco puede hacer más que sujetarse a su trabajo de subsistencia; no obstante, también en este tipo de trabajos hay construcción de subjetividades y capacidad de agencia (como lo han encontrado Cross, 1998; y Lindón, 2003 y 2006, para los casos de los vendedores callejeros en la ciudad de México).

Por otro lado, el paradigma neomarxista fue propuesto inicialmente por Castells y Portes (1989) y más tarde enriquecido por Portes y Schauffler (1993). Aunque también es de enfoque estructural, es diferente al dualista, porque implica que la informalidad es una parte necesaria de la formalidad; no son sectores separados y sin vinculación, sino que están muy interconectados. Además, algunos trabajadores alternan (incluso en un mismo día) entre empleos formales e informales. Portes y Schauffler (1993) explican que hay una “articulación estructural” entre formalidad e informalidad, ya que los intereses de la economía formal son sustentados por trabajo informal (hay un proceso de articulación), y a la vez es estructural puesto que por este proceso se crean nuevos nichos en el mercado laboral, así como nuevas posiciones. Este paradigma es más propio para explicar el trabajo de los paqueteros, quienes están dentro de una organización formal, bajo un esquema de empleo informal.

En el paradigma neoliberal hay distintas teorías que apuntan a la capacidad de decisión de las personas para elegir entre formalidad e informalidad, y que esta elección se da de forma racional. Coinciden, como su nombre lo indica, con el auge del modelo económico neoliberal en América Latina a partir de mediados de

⁶¹ No obstante que en el reporte original la OIT hablaba de también de una parte del sector informal con alta productividad y con trabajadores que tenían una gran capacidad de resiliencia y creatividad, así como ya lo había descrito unos años antes el antropólogo Keith Hart (1973), quien de hecho acuñó el término informalidad, sólo que su investigación se publicó después que la de la Misión Kenia.

los años ochenta. Se habla sobre todo de la posibilidad de que la informalidad brinda oportunidad de trabajos autónomos o con ventajas sobre los trabajos formales; ante todo, se reconoce la importancia de la libertad de decisión de la persona. Las teorías agrupadas en este paradigma son la legalista (De Soto, 1986), la de la decisión voluntaria (Fields, 1990), la del escape (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason y Saavedra-Chanduvi, 2007) y la de los incentivos (Levy, 2008).

Con la teoría legalista, Hernando De Soto (1986) plantea que la informalidad existe como una respuesta innovadora de la población discriminada por las altas barreras legales y sociales que impone la formalidad, barreras que no se adecúan a las necesidades y posibilidades reales de esta población. Estas personas, entonces, se auto-organizan para crear un sistema alternativo de producción y distribución de bienes y servicios. De Soto decía que se utilizan “medios ilegales para satisfacer objetivos esencialmente legales” (p. 12). Se da no sólo en ámbitos del trabajo, sino también en el consumo, el transporte y la vivienda, como en los casos de invasión de tierras y regularización de estas propiedades, fenómeno conocido en México como el “paracaidismo” (que Pozas, 1990, documenta para el caso de Monterrey). Tal teoría sirve para explicar en parte el trabajo de los cuidacoches que, aunque implica una irregularidad (la explotación del espacio público para fines privados), también incluye reglas y normas creadas y sustentadas por los mismos cuidacoches, el sindicato e incluso el gobierno municipal (que permite y regula este trabajo). Hay entonces una “formalización de la informalidad”, como lo señalaba De Soto.

Por otro lado, Fields (1990) propuso el concepto de “trabajo voluntario”, que refiere a la decisión de tomar un trabajo informal, siempre que no haya la coacción de la necesidad económica y que realmente exista una opción real de trabajo formal. Esto es: un trabajo informal por decisión voluntaria querría decir que el trabajador, aun y cuando pudiera entrar a la formalidad, busca la opción de la informalidad, porque ahí se encuentran beneficios económicos o sociales que no otorga un trabajo formal. Fields ubica los siguientes beneficios: un mayor ingreso presente, flexibilidad del horario, la posibilidad de trabajar al aire libre (como sucede en el trabajo callejero) y tener más tiempo de platicar con amigos. La

situación de algunos cuidacoches y paqueteros que tienen su situación económica resuelta (visto que formaron un patrimonio, tienen una pensión suficiente o apoyo familiar) puede ser explicada con esta teoría.

La tercer teoría dentro del paradigma neoliberal es la de Perry et al. (2007), avalada por el Banco Mundial, donde se habla del “escape” del trabajo informal: los trabajadores hacen un análisis costo beneficio sobre integrarse o quedar fuera de la formalidad. Sopesan las cargas fiscales, las contribuciones a la seguridad social (que implican costos laborales), el cumplimiento de normas, y entonces comparan esto con los beneficios. Éstos pueden ser un mayor consumo presente (por la evasión de cuotas e impuestos), el acceso a servicios de salud alternos a los formales (que en México están representados sobre todo por el Seguro Popular y que, como apunta Levy, 2008, implica un incentivo para que se reproduzca la informalidad), y la búsqueda de flexibilidad de horario (como lo encontraron Perry et al. en trabajadoras informales en varios países de América Latina y el Caribe, incluido México). Esta teoría es sobretodo relevante para explicar el caso de algunas paqueteras adultas mayores que tienen que cubrir labores domésticas, o que son cuidadoras de nietos o de un esposo que padece una enfermedad incapacitante: buscan un trabajo flexible en horario que les brinda beneficios que no les da un trabajo formal o de tiempo completo.

En cuanto a la precariedad y la informalidad, éstas también se han estudiado dentro del paradigma de la interacción. Lindón (2003) estudia la precariedad laboral en trabajos informales, desde el punto de vista del sujeto que la vive. Su pregunta principal tiene que ver ya no sólo con las condiciones objetivas de la precariedad, como las estudiadas por Rubio (2010), sino también con lo que significa la precariedad para el sujeto que la vive. Señala Lindón que esta precariedad se vive “como una experiencia que forma parte de la vida del sujeto, es decir del conjunto de prácticas que desarrolla día tras día y de los esquemas de sentido con los cuales entiende ese mundo cotidiano” (p. 336), y explica que puede haber contradicciones entre lo que se vive en las condiciones objetivas de trabajo y la parte subjetiva, ya que la precariedad se puede “resignificar” (en palabras de Lindón) para darle un sentido:

La dimensión socio-simbólica del trabajo surge cuando los sujetos le otorgan a éste —aunque sea precario— el sentido de la superación personal, de la independencia, el compromiso social, el desarrollo de la creatividad, la socialización...[o también] otras formas que van más allá de la remuneración económica, la actividad realizada o el horario de trabajo u otras cuestiones eminentemente instrumentales. (p. 50)

Ubica Lindón (2003) tres formas de vivir la precariedad: a) resistencia (el sujeto intenta superar las condiciones adversas); b) adaptación (conduce al conformismo y a conductas pasivas); y sufrimiento (el sujeto se vuelve a la degradación, fracaso y a su propia desvalorización). Sobre todo en los cuidacoches hay situaciones de estos tres tipos, y en los paqueteros de los primeros dos. Finalmente, en mi trabajo de investigación, tomé en cuenta tanto la parte objetiva de la precariedad, como la de las percepciones. Sin embargo, mi estudio es sólo descriptivo de estas condiciones (no obstante que la precariedad objetiva puede estudiarse con indicadores cuantitativos, como lo hizo Rubio, 2010).

Por otro lado, dentro de este mismo paradigma de la interacción, Barchiesi (2010) ve en la informalidad un papel de ser el detonante de un proceso de mayor conciencia política y emancipación de los trabajadores, dada la mayor capacidad de agencia que los trabajadores tendrían con esta salida, frente a la precarización del trabajo asalariado. Tal resultado es similar al que encuentra Cross, 1998, para los vendedores ambulantes de la Ciudad de México, ya que su trabajo lo ven como un modo de vida, además de que les brinda la oportunidad de establecer lazos más fuertes en su mismo barrio (porque sucede que los mismos vecinos suelen ser también vendedores ambulantes).

Así también, en el ambulante hay capacidad de agencia frente a la estructura. Barbosa (2008) encontró en vendedores ambulantes de la Ciudad de México a principios de siglo, que a pesar de que eran cooptados políticamente a través del clientelismo, la corrupción y el paternalismo, eran capaces de defender su modo de sobrevivencia frente a las imposiciones del gobierno. Cross (1998), por su parte, encontró también en vendedores ambulantes de Tepito en la Ciudad

de México que, pese a las prohibiciones de vender artículos pirata y de contrabando (además de que había operativos muy rigurosos por parte de inspectores), mostraban su capacidad de agencia al adaptar sus estrategias a ventas por catálogo y con envío a domicilio.

Respecto a la perspectiva de género aplicada a la informalidad sucede, como señala Martha Chen (2012), que este tipo de trabajos está feminizado. Chen explica que aunque dentro de la informalidad los trabajadores callejeros son los más visibles, quienes predominan son las mujeres que trabajan en sus domicilios, típicamente en trabajos de tipo industrial y por subcontratación. Entre los factores que llevan a esto son la búsqueda de un trabajo de tiempo parcial. No obstante, en el trabajo de paquetero hay paralelismos con el trabajo típico industrial feminizado, como el que explica Chen: se trata de un trabajo de servicios pero de estilo fabril y que depende mucho de la atención al cliente, además de que se resaltan las características emotivas del trabajo, más propias del trabajo de las mujeres (Acker, 1990).

Biles (2008), por su parte, señala que la imagen del emprendedurismo del trabajo informal que tiene el Banco Mundial, es masculinizada, con los valores típicamente masculinos de prosperidad y autonomía, eficiencia y libre empresa, y esto ha dejado de lado la visión femenina sobre el trabajo informal. Al respecto, la ONU (2002) indica que precisamente dentro del grupo de las mujeres, a las adultas mayores se les representa como débiles y dependientes y esto refuerza las prácticas discriminatorias hacia ellas.

Objeto de conocimiento, objetivos y preguntas de investigación

Con base en toda esta discusión teórico-conceptual, el objeto de conocimiento, los objetivos principales de investigación y las preguntas, los puedo formular de la siguiente manera:

El objeto de conocimiento son las condiciones de trabajo objetivas y subjetivas del trabajo de los cuidacoches y paqueteros adultos mayores en Monterrey y cómo los trabajadores viven y se adaptan o resisten a estas situaciones. El propósito general es, como se busca con los ideales del trabajo de

campo, homogeneizar lo aparentemente heterogéneo y ubicar las diferencias en lo aparentemente homogéneo. Es decir: ¿Qué similitudes existen en los trabajos de cuidacoches y paqueteros como grupo? ¿Qué similitudes existen entre trabajadores cuidacoches que comparten ciertas características, como la trayectoria laboral, el nivel socioeconómico y la situación familiar (y así también para los paqueteros)? Por otro lado: ¿Qué diferencias hay entre los cuidacoches y paqueteros, como grupo de trabajo? ¿Qué diferencias existen entre los diversos perfiles al interior de cada grupo de trabajo (en que se diferencian los cuidacoches, entre ellos mismos, y así también para los paqueteros)? Entonces, los objetivos de mi investigación son los siguientes:

- Brindar un panorama sobre la diversidad de condiciones objetivas y subjetivas del trabajo de los cuidacoches y paqueteros adultos mayores, tanto en el nivel de grupo de trabajo, como en diferentes perfiles individuales.
- Exponer la relación entre las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo de cuidacoches y paqueteros adultos mayores, utilizando conceptos y teorías acordes con la situación de cada grupo de trabajo, así como considerando los diferentes perfiles de las personas trabajadoras.
- Ofrecer un esquema comparativo de estas condiciones de trabajo entre ambas ocupaciones, para poder sopesarlas en términos de qué tanto se cubren aspectos de protección laboral y trabajo decente y tomando en cuenta la interrelación de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo.
- Otorgar una visión del trabajo de los cuidacoches y paqueteros adultos mayores, desde la perspectiva de las personas trabajadoras.

Las preguntas de investigación se desprenden de los objetivos, y son las listadas:

- ¿Cuáles son las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo de los cuidacoches y paqueteros adultos mayores, tanto como grupo de trabajo y para diferentes perfiles?

- ¿Cómo se relacionan las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo en el trabajo de estas personas?
- ¿En qué se diferencian los trabajos de cuidacoches y paqueteros en términos de su protección laboral y condiciones de trabajo decente, tomando en cuenta el vínculo entre condiciones objetivas y subjetivas del trabajo?
- ¿Qué es el trabajo y cómo se vive tanto para un cuidacoches o paquetero adulto mayor?

METODOLOGÍA

La propuesta metodológica fue abordar las condiciones de trabajo de los cuidacoches y paqueteros, con sus respectivos contextos generales y específicos, desde un enfoque socioantropológico. Este enfoque incluye la perspectiva del actor, la búsqueda más de lo holístico que lo analítico, los ámbitos distintos al trabajo, y la consideración también de la parte estructural.

¿Cómo llevar esta propuesta teórico-conceptual al terreno de las vivencias reales de las personas mayores y de la información de campo? Y lo que es más, ¿cómo aprovechar los datos construidos con el trabajo de campo para aportar una descripción analítica-interpretativa que cumpla con los objetivos de investigación? Estas dos preguntas se responden con la presentación del marco metodológico. Se busca entonces ligar la propuesta abstracta con la propuesta concreta de la metodología, para que así tengamos mejores elementos para hacer una lectura crítica del análisis e interpretación de los resultados del trabajo de campo, que forman la parte central de esta tesis.

En esta tesis el objeto de conocimiento es la forma en que las personas mayores afrontan las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo bajo condiciones de informalidad y flexibilidad laboral. Ahora bien, el referente empírico (Guber, 2004) es el ámbito de concreción de los conceptos donde se estudia el objeto de estudio, en este caso Monterrey, y para cuidacoches del Centro de la ciudad y paqueteros de convenios gobierno-supermercado. Entonces el referente empírico más bien podría dividirse en dos ámbitos: el Centro de la ciudad y el supermercado. En la Tabla 7 ofrezco un esquema de la ubicación de los diferentes contextos y los distintos referentes empíricos en relación con el objeto de investigación.

Tabla 7. El objeto de investigación, el referente empírico y los contextos de la investigación

<i>Objeto de investigación</i>	<i>Referente empírico</i>	<i>Contexto general del objeto de estudio</i>	<i>Contextos específicos compartidos en el referente empírico</i>	<i>Contexto específico de cada referente empírico</i>
Condiciones de trabajo para las personas adultas mayores	Trabajo de los cuidacoches	Vejez y envejecimiento	Informalidad, flexibilidad laboral y trabajo de servicios por propina	Trabajo callejero
	Trabajo de los empacadores			Relaciones de trabajo <i>voluntario</i> en supermercados

Fuente: Elaboración propia.

Cada uno de estos referentes tiene su unidad de estudio y sus unidades de análisis. Aunque los conceptos unidad de estudio y, sobre todo, unidad de análisis, pudieran referirnos a análisis por variables y de corte más cuantitativo, aquí les estoy dando la connotación aplicada a la antropología, tal como lo propone Rosana Guber, 2004. La unidad de estudio es el ámbito físico donde se desarrolló el trabajo de campo; las unidades de análisis son los participantes tomados en cuenta dentro de ese espacio físico.

El mayor compromiso académico con mi tesis es, por supuesto, el objeto de investigación (la vivencia de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo de los adultos mayores), así como con el conocimiento específico de los referentes empíricos y del contexto general (el trabajo de las personas mayores que se dedican a las actividades de empacador o de cuidacoches); el menor compromiso es con los contextos específicos (el trabajo callejero y las relaciones de trabajo voluntarias en supermercados). Finalmente, el trabajo informal, la flexibilidad laboral y el trabajo en servicios y por propina son elementos transversales a lo largo de esta investigación, que reconozco cada uno forman temas que por sí solos merecen una tesis entera. Así pues, procedo a definir cuáles son las

unidades de estudio y unidades de análisis que fueron el epicentro y actores principales del trabajo de campo.

Justificación de la unidad de estudio y las unidades de análisis en los cuidacoches

La unidad de estudio donde ubiqué a los participantes fue el Centro de Monterrey. No existe una categoría oficial de lo que es el Centro, pero tomé en cuenta el cuadrante comprendido entre las avenidas Venustiano Carranza, Colón, Félix U. Gómez y Constitución, que es un área comúnmente nombrada como *el Centro*. En la Tabla 8 se puede observar que los cuidacoches están concentrados predominantemente en el Centro de la ciudad.

Tabla 8. Adultos mayores en situación de calle (trabajadores y personas que piden limosna) según muestreo de octubre del 2010 del DIF Nuevo León

Ruta de observación	Personas observadas	%
Zaragoza	53	15.8
Juárez	23	6.9
Colón	15	4.5
Madero y Venustiano Carranza	8	2.4
Cuauhtémoc	5	1.5
Subtotal – Centro	104	31.0
Lincoln (Monterrey Poniente)	45	13.4
Churubusco (Monterrey)	25	7.5
Ruiz Cortines (Monterrey)	22	6.6
Eloy Cavazos (Guadalupe)	21	6.3
Pablo Livas (Guadalupe)	16	4.8
Miguel Alemán (Guadalupe)	16	4.8
Barragán y Universidad (San Nicolás)	16	4.8
Otros	70	20.9
TOTAL	335	100

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Programa Adulto Mayor del DIF Nuevo León.

Los resultados de esta tabla fueron obtenidos de un muestreo que lleva a cabo el Programa Adulto Mayor del DIF Nuevo León, en colaboración con el Programa Mejores Menores, también de esta dependencia. El objetivo de este muestreo es conocer el número tanto de menores de edad como de adultos mayores que se encuentran en situación de calle (tanto en trabajos denominados callejeros, como si piden limosna). (Para una descripción a detalle sobre cómo se lleva a cabo este muestreo y cuál es su relevancia para esta tesis, véase el Apéndice 3.)

Según este muestreo, quienes tienen una edad de 60 años o más y ejercen algún trabajo callejero están concentrados en el Centro de la ciudad (alrededor de una tercera parte). El criterio de la densidad, entonces, es el que usé para justificar la unidad de estudio: si llevaba mi trabajo de campo en un área de alta densidad de cuidacoches, habría mayor probabilidad de visitar y mantener el contacto con los participantes. La mayor proporción de personas trabajaba en el Centro de la ciudad (104 personas del total de 335 del tamaño de la muestra;⁶² esto es, un 31%), por lo que decidí que la unidad de estudio a analizar sería el Centro de Monterrey. (Son de notar también por su densidad, y en este orden, las rutas de las avenidas Lincoln, Churubusco, Ruiz Cortines y Eloy Cavazos.)

En cuanto a las unidades de análisis, primero hacía falta conocer la clasificación de los cuidacoches en Monterrey, sobre todo por criterios de lugar de trabajo y afiliación sindical. Puede haber muchos criterios para esta clasificación. Ofrezco algunos ejemplos, tomados de mi experiencia de observación en el trabajo de campo:

- Por razones sociodemográficas: rangos de edad, género, origen geográfico, estado de salud, estado civil, que viven solos o con familiares directos.

⁶² No se conoce el universo total de personas mayores en el trabajo callejero en el Área metropolitana. Por tanto, los números absolutos de personas mostrados en la Tabla 8 son parte de una muestra; no de un universo. La muestra presente es de 335 personas. Es importante señalar también que este número ha ido a la baja en los últimos años. Por ejemplo, en el 2006 la muestra fue de 451 personas, exactamente en las mismas rutas. Al menos para el sector de los cuidacoches, donde evidentemente hay menos personas trabajando actualmente que hace cuatro años, la razón de esta baja es por el ambiente creciente de inseguridad pública que ha vivido Monterrey en los últimos seis años (comunicación personal con el asesor sindical del SITUA; marzo del 2011; Monterrey, Nuevo León).

- Por razones socioeconómicas: estatus socioeconómico, estatus de pensionado/jubilado o sin pensión/jubilación, con o sin apoyo económico familiar, con o sin apoyo económico por el gobierno u otra entidad.
- Por razones de tipo laboral: antigüedad en el lugar de trabajo, afiliación sindical, relación o no con parquímetros y por horario (parcial o extendido).
- Por tipo de relación laboral con el automovilista: buscan una propina voluntaria (como los cuidacoches del SITUA) o exigen una cuota fija y por adelantado (como los llamados “franeleros” por los agremiados al SITUA).

En mi tesis, dado que pretendía obtener la perspectiva del actor y dar una panorama general y en lo posible holístico del problema, tomé en cuenta a todos los cuidacoches según los primeros dos criterios (sociodemográficos y socioeconómicos). Sin embargo, sí tomé en cuenta criterios de tipo laboral, por lo que hay cuidacoches adultos mayores que se quedaron fuera del universo de estudio. En específico, limité la muestra a cuidacoches de parquímetros, estuvieran o no dentro del sindicato, porque la mayoría de las personas mayores que se dedica a esta ocupación lo hace frente a estos aparatos.⁶³

Justificación de la unidad de estudio y las unidades de análisis en los paqueteros

La unidad de estudio original fue el mismo lugar de trabajo de los paqueteros: los supermercados. Sin embargo, esta unidad se amplió a muchas más posibilidades fuera del lugar de trabajo (lugares que no hubo la oportunidad de visitar con los cuidacoches): espacios de convivencia y los mismos hogares de algunos participantes (incluso con charlas telefónicas). Aquí fue clave un convenio de colaboración con el DIF Nuevo León, que ahora explico.

A fin de contar con más acceso para mi trabajo de campo con los empacadores, hice un convenio de colaboración con el Programa Adulto Mayor

⁶³ Ya ha sido mencionado en la Introducción que el SITUA concentra un 85% de personas mayores de un total de más de 800 registrados, y en principio afilian a cuidacoches que trabajen exclusivamente en parquímetros. Además, hay muchos cuidacoches adultos mayores que no están ya en el sindicato pero sí fueron parte de él alguna vez, y de hecho en algunos casos portan consigo todavía su credencial de afiliación.

del DIF Nuevo León. La ventaja de este convenio fue que las posibilidades de visitar, conocer y entrevistar a los empacadores adultos mayores se ampliaron más allá del lugar de trabajo: el DIF Nuevo León tiene grupos de convivencia y de actividades recreativas para todas las personas que se inscriban a su programa de empacadores; de hecho es un requisito obligatorio, para poder laborar en una de las tiendas del supermercado, asistir a las juntas quincenales en estos grupos. De esta manera, pude visitar, conocer y entrevistar a empacadores, tanto en su lugar de trabajo como en los grupos de convivencia y, eventualmente con algunos, en sus propios hogares. Aquí aplicaba precisamente lo que se conoce en etnografía como el *principio de contigüidad social*: se buscan en el trabajo de campo varios sitios donde sea posible observar en acción al mismo actor (en este caso, el empacador; Spradley, 1980).⁶⁴

Como unidades de análisis consideré entonces a los empacadores inscritos en el Programa de Empacadores Voluntarios del DIF Nuevo León, que estuvieran activos al momento de los encuentros en el trabajo de campo. Así también, otros actores que coadyuvaron en otorgar panorámicas distintas y enriquecieron la información de campo fueron, en orden de relevancia:

- Autoridades del Programa Adulto Mayor del DIF Nuevo León.
- Instructores del DIF de los grupos de convivencia del Programa de Empacadores Voluntarios.
- Familiares directos de algunos participantes.

Cabe aclarar que no recibí información oficial por parte de los supermercados, si bien sí tuve contacto con algunos coordinadores de los empacadores (sobre todo porque los participantes mismos me presentaban con ellos). Opté por no hacer contacto oficial con los jefes de la empresa para así tener la mayor libertad posible en la redacción de mis resultados de trabajo de campo

⁶⁴ Tal posibilidad de distintos lugares de encuentro no fue posible llevarla con los cuidacoche, principalmente porque no hubo acuerdo unánime de los dos dirigentes del sindicato para que se me permitiera la entrada a sus juntas de cada mes (uno sí aceptaba mi entrada y el otro era renuente a esto, por lo que yo me desistí de esta posibilidad, para no crear conflicto entre ellos). En cuanto a los hogares, no hubo esa posibilidad simplemente porque no tuve nunca una invitación explícita para que los visitara en sus casas.

(por supuesto, seguí los lineamientos mínimos de confidencialidad en cuanto al nombre de la empresa así como de cualquier persona que hubiese entrevistado en mi trabajo de campo).

En la Tabla 9 resumo cuáles son las unidades de estudio y de análisis, los ámbitos de concreción del muestreo y su relación con sus referentes empíricos. La razón de por qué tomar en cuenta sólo supermercados de Guadalupe fue porque en esa zona es donde existe la mayor densidad de empacadores adultos mayores inscritos al programa del DIF Nuevo León y que asisten a sus grupos de convivencia.

Tabla 9. Las unidades de estudio y unidades de análisis, según cada referente empírico del objeto de investigación

Referente empírico	Unidad de estudio	Muestreo llevado en	Unidad de análisis	Participantes
Trabajo de los cuidacoches	Calles del Centro de Monterrey	Zonas de influencia más emblemáticas del Centro y con concentración de parquímetros ⁶⁵	Cuidacoches de parquímetros	Veintitrés participantes entrevistados
Trabajo de los empacadores	Supermercados con convenio ⁶⁶ e instalaciones de grupos de convivencia del DIF Nuevo León	Cuatro sucursales de un supermercado del municipio de Guadalupe y en dos salones de convivencia del DIF	Empacadores en activo del <i>Programa Empacadores Voluntarios</i>	Charlas informales con observación participante con paqueteros; once en entrevistas en profundidad; y 63 en las encuestas

Fuente: Elaboración propia.

⁶⁵ Alrededores de los mercados Colegio Civil, Reforma y 5 de mayo; avenidas Colón y Madero y sus entrecalles; y las calles Washington y Matamoros; estas zonas de influencia siempre comprendidas en el cuadrante Venustiano Carranza-Constitución-Félix U. Gómez-Colón.

⁶⁶ Con el *Programa Empacadores Voluntarios* del Programa Adulto Mayor del DIF Nuevo León.

Relación empírica-teórica del objeto de estudio con las herramientas de recolección y análisis de información

El abordaje o marco interpretativo atiende tanto a la observación y anotaciones de campo; a la recolección, análisis e interpretación de información; y a la presentación de resultados. Para la recolección de información utilicé las técnicas etnográficas de la observación participante y la entrevista en profundidad, así como el uso del diario de campo. Para el análisis e interpretación eché mano de la teoría fundamentada y la descripción etnográfica. La administración de la información de entrevistas grabadas y no grabadas y de las notas del diario de campo las llevé por medio del auxilio del software MAXQDA. En la descripción generada con base en las categorías de análisis que generé con este paquete, siempre utilicé seudónimos para los nombres de los participantes. En el Apéndice 4 se puede consultar la guía de entrevista completa.

Criterios de muestreo

El número de participantes entrevistados según la respectiva ocupación, estuvo delimitado por el mismo análisis de la información, y no por una cuota o número dictado por una fórmula de tamaño de la muestra, tal como habría sido en un estudio cuantitativo, donde sí suele haber representatividad y posibilidad de generalizar resultados. De aquí que el tamaño de lo que podría llamarse “muestra”, fue determinado a posteriori, hasta que se diera la saturación de las categorías; es decir, cuando los nuevos datos no proporcionaran información relevante a lo ya recolectado (véase Glaser y Strauss, 1967). Aquí decidía poner fin a la búsqueda de más informantes, puesto que llegaba al punto en que la información de los nuevos participantes se volvía repetitiva. Me aseguré, además, que hubiera representantes sobre todo de los extremos en las edades: personas adultas mayores *jóvenes* (de alrededor de 65 años) y personas adultas mayores de aparente “avanzada edad” (mayores de 80).

La encuesta y sus alcances

Como método alternativo de recolección de información utilicé, sólo para el caso de los empacadores, la aplicación de una encuesta. Esto fue posible gracias a mi acceso a las reuniones de los paqueteros en el grupo de convivencia del DIF, donde podía aplicar esta encuesta masivamente (aunque el número máximo de encuestas aplicadas en un solo día no rebasó las 40). (Para los cuidacoches me fue imposible aplicar una encuesta porque no tuve acceso a las reuniones del SITUA.) Los resultados de la encuesta a paqueteros sirvieron para enmarcar y poder generalizar una parte de la información cualitativa, sobre todo la referente a las condiciones objetivas del trabajo, datos sociodemográficos, e incluso información sobre percepciones. La encuesta original se puede ver en el Apéndice 5.

Dilemas éticos y problemas en el trabajo de campo

Principalmente en el trabajo de campo, me encontré con algunos dilemas éticos, entre los que estuvieron:

- Encontrarse con participantes que piden dinero al terminar la entrevista (en los cuidacoches) por razón de la precariedad económica en la que viven. Por ejemplo, un cuidacoches de apenas 60 años me comentaba que había sufrido un problema de salud en su pierna y ya no podía caminar bien. Trabajaba como cuidacoches, no tenía hijos y vivía con su hermana “de arrimado” (decía él). Me enfatizaba que trabajaba para sacar dinero para tener algo para comer cada día. Era un problema decidir si debía visitarlo para ayudarlo solamente o si podía al mismo tiempo seguirlo considerando como informante.
- ¿Qué hacer en el caso de los cuidacoches más grandes de edad y en condiciones físicas más frágiles y que incluso viven solos y se encuentran en condiciones más vulnerables? ¿Debía haber dado a conocer cada caso en las instituciones de bienestar pública? ¿O mi responsabilidad debía

haberse limitado a dar a conocer situaciones como esta en mi reporte de investigación, donde el participante es un informante anónimo?

- ¿Qué hacer acerca de las condiciones abusivas que sufren algunos paqueteros en los supermercados? ¿Qué hacer si los participantes me piden orientación sobre este punto? El dilema era dejar a un lado mi papel de investigador y ejercer un rol activo de consejero de los adultos mayores, rol que frecuentemente me imponían.
- Estar en medio de grupos antagónicos de empacadores, y que esto fuera tomado por algunos como si yo tuviese la facultad de conciliar desacuerdos en el mejor de los casos, o incluso que yo tomase parte por alguno de los grupos.

Problemas metodológicos

Algunos de los principales problemas metodológicos tuvieron que ver con la misma situación de realizar trabajo en la calle (con los cuidacoches), y otros fueron más sobre cuestiones de la dinámica de la observación participante y la entrevista, así como sobre decisiones técnicas sobre la muestra de participantes que debía tomar.

Acceso y permanencia en el campo: confianza o suspicacia del participante

En cuanto a los problemas del trabajo de campo, existen grandes riesgos de hacer investigación social en las calles en ciudades como Monterrey, y especialmente cuando se trata de trabajos informales callejeros. Por ejemplo, tuve que descartar visitar y hablar con varias personas cuyo espacio de trabajo estaba cerca de una cantina; en la etapa inicial del trabajo de campo me pude dar cuenta del peligro de que fuera yo identificado más bien como un inspector o investigador en general, y no como un investigador social.

De hecho, sabemos que en el idioma español existen algunos importantes problemas en el uso del vocabulario para quienes realizamos el trabajo de campo: no tenemos un término especial para llamarle de algún modo al proceso de

investigación académica; si estamos hablando de una investigación social o de una investigación del tipo policial o detectivesca la palabra es la misma: investigación (en cambio, en el inglés existe el término *investigation* para los asuntos policiales y *research* para los académicos). La distinción en la acepción de la palabra se encuentra entonces en cómo se use en contexto. No obstante, pronto aprendí en mi trabajo de campo, sobre todo el que llevé en la calle, que la palabra investigación o incluso estudio podía causar un notorio rechazo de los potenciales participantes. Sorprendentemente, fue una mejor opción llamar a mi actividad simplemente como lo que era: parte de un trabajo de una tesis. Con la práctica pude aprender cómo explicar a los participantes qué era una tesis y la importancia de su participación en las entrevistas. Se volvió entonces una frase común en los encuentros: “¿Cómo va con su tesis?”

En el trabajo de campo con los cuidacoches hubo la flexibilidad para entrevistar a los participantes en el tiempo mismo en que estaban dedicados a su trabajo. Sin embargo, esto también conlleva suspicacia para la gente que trabaja cerca del participante y para él mismo. El potencial rechazo a ser entrevistado ha aumentado dadas las inestables condiciones políticas de los últimos años en cuanto a la pugna del espacio público utilizado para el trabajo callejero, como las referidas antes con los ex alcaldes Madero y Larrazábal.

En cuanto a los paqueteros, tuve que limitar mi visita al espacio de trabajo de los paqueteros dada la suspicacia de sus empleadores. Así que nunca utilicé grabadora para las entrevistas en esos lugares pero sí aproveché mi tiempo ahí para trabajo de observación participante, como lo fueron la integración, convivencia y pláticas informales con los empacadores, así como la calendarización de entrevistas a futuro.

¿Qué población tomar para la muestra?

Para responder esta pregunta tomé en cuenta cómo conciben la vejez la sociedad y sus instituciones. Un adulto mayor es una persona de 60 años o más. ¿Por qué tomar el rango de edad oficial y no uno que dictara la sociedad misma? Hubo aquí dos razones:

- Tanto la organización sindical de los cuidacoches como el DIF Nuevo León tienen convenios —con el gobierno municipal de Monterrey en el primer caso, y con una cadena de supermercados en el segundo— para que se le dé oportunidad de trabajo a personas mayores de 60 años. (Aunque este requisito no es tan rígido en el caso de los cuidacoches.)
- Las estadísticas oficiales —donde habría de buscar yo parte de la perspectiva estructural para enmarcar la investigación— acerca de las personas mayores en México, ponen el rango de edad como adulto mayor a partir de los 60 años, aunque en algunos casos es a partir de los 65 años (como en la ENOE, del INEGI).

Prejuicios

Algunos de los prejuicios que inicialmente salían a relucir en mi forma de referirme a la gente eran por ejemplo frases como “usted tiene una muy buena memoria que ya la quisiera tener yo a mi edad”. Esto sólo reflejaba mis propias prenociones acerca del declive físico que implica el envejecimiento. Así mismo algunos participantes también reflejaban sus propios prejuicios en cuanto a la edad; en algunos casos discriminaban a los más viejos de sus compañeros, por ser lentos o por no ser rápidos para entender indicaciones (en el caso de los empacadores).

Temas emergentes

Con el método etnográfico aplicado, identifiqué en algunos participantes importantes temas alrededor de conceptos de la subjetividad del trabajo. Así que tuve que considerar tópicos acerca del significado de la vida y no solo del trabajo, incluso aunque no hubiesen estado incluidos en el guion original de la entrevista.

El punto es que la entrevista en profundidad está abierta a tópicos que no son puestos por el investigador sino por el participante. Estos temas brindan algún sentido más allá de lo que es el significado del trabajo para la gente, y son muy

importantes en el contexto; por ejemplo: la espiritualidad. En mi trabajo de campo fue provechoso dejar libre a la gente para que hablase acerca de estos “nuevos” temas aunque no fueran relevantes en principio para las preguntas de investigación. Aquí detallo algunos tópicos específicos que fueron manejados por la gente en el trabajo de campo:

- El tema acerca de la proximidad de la muerte, más crucial este tópico en los participantes mayores, generalmente cuidadores, o los que tenían algún problema de salud importante. Era un lugar común la plática acerca de Dios y la actitud reflexiva en cuanto al tema del significado de la propia vida.
- Algunos participantes consumían mucho tiempo de la entrevista simplemente hablando de su familia: quiénes la formaban, qué hacían sus hijos y sus nietos. Siempre era una oportunidad esto para escuchar detalles específicos con atención, puesto que aun y cuando no era el propósito, por ejemplo, conocer los nombres y ocupaciones de los hijos del participante, siempre era importante para él o ella darse cuenta que yo recordaba las cosas valiosas de su vida.

Consideraciones sobre referentes lingüísticos

Existe además un debate en torno al uso de eufemismos para referirse a los adultos mayores. Exactamente adulto mayor es el término institucional, pero antes fue “tercera edad”, y así también se esperaba que el término actual pueda cambiar. Algunos investigadores de hecho prefieren anteponer la palabra “personas” antes que adultos mayores, para referirse así a las personas adultas mayores, o simplemente indican “personas mayores”. El caso más ilustrativo de este debate está contenido en el Manual de estilo de publicaciones de la APA (2001): en su segunda edición en español, identificaba como aceptable la palabra “anciano” siempre que fuera adjetivo y se usara de forma combinada con otro (como “anciano joven”, “anciano muy anciano” y “el más anciano”); no aceptaba el término “viejo”. Sin embargo, en la tercera edición, la APA nombra “viejo” y “anciano” como no aceptados y recomienda el término “adulto mayor”. También en

las instituciones como el DIF Nuevo León fui testigo de que se considera políticamente incorrecto nombrar las palabras “viejo” y “anciano”, y se prefiere utilizar “adulto mayor” para las personas independientes y el eufemismo “abuelo” para las personas usuarias de las guarderías gerontológicas de esta institución (sin que importe si realmente la persona es abuelo o no).

No obstante, en la antropología hay una defensa de los términos más claros y directos, así como una invitación a evitar los eufemismos. Por ejemplo, Robles (2006), a partir de una lectura de una entrevista a Philippe Aries, critica el uso de toda una serie de denominaciones diferentes que hay para nombrar a las personas en etapa de vejez: tercera edad, cierta edad, personas mayores. Señala que no debe tener ninguna acepción negativa el uso de las palabras “viejo” y “anciano”, ya que el problema, señala, no es la forma en que se les nombra a los adultos mayores, sino cómo se les ve socialmente. Utiliza, como otros antropólogos y sociólogos, el término “anciano”.

De esta manera, en una investigación social se tiene que decidir a la hora del trabajo de campo con los participantes si se utilizará el vocabulario propuesto por el gobierno y las instituciones oficiales, por los académicos, o por los participantes. En México, en el momento actual, los investigadores y las autoridades concuerdan en usar las palabras “adulto mayor”. No obstante, persiste el uso del concepto *tercera edad* todavía, al menos en las personas mayores mismas.

En esta investigación, decidí utilizar el término oficial —adulto mayor— en el contacto con los participantes paqueteros porque así son nombrados en el Programa de Empacadores Voluntarios del DIF Nuevo León. No obstante, curiosamente esta agencia gubernamental utiliza diferentes conceptos para referirse a las personas mayores que atienden; el más común, y que es utilizado en su lenguaje institucional, es el de “abuelos”. Los abuelos son los adultos mayores atendidos en guarderías para adultos mayores. Este programa tiene el objetivo de atender a las personas mayores cuyos familiares no pueden estar a su cuidado durante el día. No obstante, es interesante observar cómo no es realmente el estatus de ser abuelo lo que llevaba a nombrar así a estas personas, sino su calidad de dependientes sociales. En cambio, los adultos mayores del

Programa de Empacadores Voluntarios eran nombrados como “adultos mayores”; no como “abuelos”.

LOS CUIDACOCHEES

Los cuidacoches ya eran parte del trabajo informal en la economía urbana tradicional, y lo siguen siendo en la etapa post-industrial de Monterrey. Son parte de un fenómeno que no sólo tiene que ver con la informalidad, sino también con la economía formal. Para el conjunto de los cuidacoches, sucede también, como en los paqueteros, que su servicio es demandado en negocios formales, típicamente del giro comercial y de servicios. Estos trabajadores trabajan en la informalidad, aunque no ejercen un trabajo propiamente callejero como los cuidacoches del Centro de la ciudad: están dentro de los estacionamientos de estos negocios, quienes los apoyan al otorgarles el lugar de trabajo, del cual devengan sólo propinas de los clientes. Realizan varias actividades, muy similares a las de los cuidacoches del Centro de la ciudad: a) ubican lugares para los automovilistas que no encuentran espacio; b) cuidan los carros de atracos y golpes de otros vehículos; c) auxilian a los clientes a la hora de estacionarse y salir del cajón respectivo; y d) fungen como vigilantes de la seguridad en general (tanto del patrimonio de los clientes como de éstos mismos, al menos como vigías del lugar).

A todo el conjunto de cuidacoches, sea donde sea que trabajen (en un pedazo de avenida o calle con o sin parquímetros, afuera de los estadios de futbol, alrededor de oficinas gubernamentales atiborradas de ciudadanos que hacen trámites, en los estacionamientos de restaurantes y salones de fiestas, afuera de una iglesia, o en los estacionamientos de grandes cadenas de cines y plazas comerciales), hay que agregar, por lo parecido de su labor, a los lavacoches. Estos trabajadores, al igual que muchos cuidacoches lo realizan como parte de una de sus actividades de trabajo, lavan carros en las colonias de la ciudad y tienen sus clientes estables y fijos, o bien se mantienen como empleados “fijos” pero informales en los estacionamientos de escuelas públicas y privadas y, en los últimos años, en Monterrey algunos son también trabajadores subcontratados para ofrecer sus servicios en los estacionamientos de las grandes tiendas departamentales como Liverpool y en plazas comerciales como Plaza La Silla y Plaza Linda Vista. Por lo general son jóvenes, y utilizan un uniforme y un

paquete de aditamentos para lavar carros. En el acuerdo que tienen con la agencia que los subcontrata, deben hacer un pago diario de \$200 pesos, por ejemplo para el caso de la cadena de club de compra Sam's, y el resto del dinero que obtengan por su trabajo, es totalmente para ellos. Los ingresos más importantes que obtienen no son del lavado de autos, sino del encerado, de pulir faros, y sobre todo de "sacar golpes" de carros (cuando estos son abolladuras sencillas de arreglar).⁶⁷ Cobra gran relevancia aquí el paradigma neomarxista de Castells y Portes (1989), quienes señalaban que la informalidad está estrechamente vinculada a la formalidad, y ésta última entonces se sirve de la primera para otorgar más efectivamente sus servicios, a la vez que reproduce las condiciones de informalidad.

El caso contrario, donde no aplica el paradigma neomarxista en la actividad de cuidacoches, simplemente porque no hay informalidad, es en Estados Unidos. Ahí existe de manera formal la ocupación de guardia de estacionamiento, y que es parte de las ocupaciones del Censo de dicho país⁶⁸ (que en México en muchos casos se da de manera informal, como en los estacionamientos de las plazas comerciales en Monterrey). Lo que llama la atención es que, aunque en Estados Unidos la labor principal de estos guardias de estacionamiento es expedir y cobrar los boletos por el uso del estacionamiento, también realizan actividades parecidas a los cuidacoches informales de México: ubicar un lugar para que el automovilista se pueda estacionar; auxiliar al automovilista con sus propias manos y mediante señales para que se pueda estacionar más cómodamente (lo que se conoce en México como "echar aguas"); mantener el área limpia y ordenada para maximizar el espacio de estacionamiento; vigilar el lugar para prevenir daños y robos a vehículos estacionados; en algunos casos estacionar y recoger los carros de los clientes (como los valet parking de México, pero también como algunos cuidacoches callejeros, como los de la Colonia San Rafael en México; Ferrer, 2007). Además, también se espera que le abran la puerta al conductor, que escolten a los automovilistas a sus vehículos (por su seguridad) y que brinden mantenimiento básico a los carros (chechar agua, aceite y batería). No obstante, en

⁶⁷ Agradezco a Elena Hernández las entrevistas exploratorias que realizó para constatar esta información.

⁶⁸ Véase <http://www.bls.gov/ncs/ocs/ocsm/comG813.htm>

estos trabajos no se incluye como parte de las remuneraciones o ingresos extra las propinas (lo cual, explica Zelizer, 1997, no es una costumbre bien vista en estos casos en EUA), que sí se dan en México a cuidacoches, guardias de estacionamiento, vigilantes y trabajadores de valet parking, no importa si están o no dentro de la formalidad.⁶⁹

En una escala más pequeña, algunos cuidacoches del Centro tienen vínculos muy establecidos con profesores de escuelas quienes son sus clientes fijos; dueños y empleados de oficinas y establecimientos formales; y empleados de oficinas del gobierno. (Incluso en algunos casos, los cuidacoches han adquirido la plena confianza de sus clientes para que les sean depositadas las llaves para que muevan los automóviles cuando los dejaron mal estacionados porque llegaron con prisa a sus trabajos y no tienen tiempo ellos mismos de estacionarlo correctamente, como los mencionados de la Colonia San Rafael en la Ciudad de México; Ferrer, 2007.) (En mi trabajo de campo en el Centro de Monterrey encontré algunos casos de cuidacoches a quienes se les depositaba en confianza las llaves para que lavaran el coche por dentro.)

No obstante este gran contexto donde se desenvuelve el trabajo de los cuidacoches a nivel global, en mi trabajo de campo me centré en los cuidacoches adultos mayores del Centro de Monterrey. El contexto global cobra relevancia por las situaciones donde la opinión pública, influenciada por medios masivos de comunicación, como el periódico *El Norte*, atacan la actividad de los cuidacoches de forma indiscriminada y sin tomar en cuenta que hay una gran diversidad de cuidacoches; así mismo, las autoridades gubernamentales, a través de sus agencias de bienestar social, promueven como opciones superiores de trabajo la de los programas de paqueteros, y etiquetan el trabajo callejero como marginal y de subsistencia.

En cambio, la diversidad que hay de hecho en el trabajo de cuidacoches, viene dada según características como: a) situación de trabajo (de parquímetro o sin parquímetro; y que cobra por propina o por cuota adelantada; que “separa” lugares en la vía pública o no; etcétera); b) regulación de su actividad (con convenio entre un sindicato y el gobierno, o sin convenio); c) las características

⁶⁹ Véanse <http://www.recruiter.com/salaries/parking-lot-attendants-salary/> o <http://job-descriptions.careerplanner.com/Parking-Lot-Attendants.cfm>

socioeconómicas y de trayectoria laboral de las personas (cuyo tema es sobre todo el que abordo en mi investigación).

El tipo de opiniones y acciones de *El Norte* y de algunas cámaras de comercio, no toman en cuenta que el trabajo de los cuidacoches obedece — aunque no en todos los casos— a un fenómeno generalizado de trabajo informal en relación a una subordinación con la formalidad. El trabajo informal de los cuidacoches, entonces, es reproducido por la formalidad; y si esto no pasa para los cuidacoches del Centro, al menos sí sucede para muchos otros puntos de encuentro entre automovilistas y cuidacoches; a final de cuentas esta cultura de trabajo y de consumo por este servicio, impregna una sociedad cuyos valores están asentados tanto en prácticas formales como informales.

Así también, se soslaya el hecho de que tanto los trabajos callejeros como los realizados en espacios cerrados, como incluso los asalariados y los no asalariados, conllevan condiciones objetivas y subjetivas de trabajo, y que es necesario tomar en cuenta la perspectiva del trabajador para conocer realmente sus necesidades y lo que significa el trabajo para él o ella.

La actividad de trabajo de los cuidacoches está reconocida, sin embargo — como todas las ocupaciones, ya sean predominantemente formales o informales, dentro de la CMO del INEGI, en el subgrupo 7212 (Lavadores y cuidadores de coches en la vía pública), específicamente dentro del grupo principal 72 (Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios). El desglose completo del grupo 7212, “Lavadores y cuidadores de coches en la vía pública”, tal como lo muestra el INEGI, se presenta en la Tabla 10:

Tabla 10. Ocupaciones del grupo 7212 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones del INEGI (Lavadores y cuidadores de coches en la vía pública)

7212	Ayudante ambulante en el lavado de coches
7212	Cuidador de coche ambulante
7212	Encerador de carros
7212	Lavador ambulante de coches
7212	Limpiador de parabrisas en la vía pública

Fuente: INEGI, Clasificación Mexicana de Ocupaciones

Por otro lado, en el Apéndice 1 ofrezco un resumen del grupo 72 de la CMO, que incluye todas las ocupaciones de ventas y trabajos ambulantes o relacionados. Aquí los lectores pueden darse una idea del contexto general en que se considera el trabajo de los cuidacoches, como parte del trabajo callejero (están incluidos junto a los vendedores ambulantes, boleros, malabaristas y otros trabajadores callejeros).

Las personas que ejercen el oficio de *cuidador de coche ambulante*, como lo nombra el INEGI (s.f.), realizan una o todas las actividades siguientes:⁷⁰

- a) resguardan el automóvil de atracos,
- b) auxilian al automovilista para que, aun y cuando éste haga uso de los espejos retrovisores de su carro, pueda estacionarse con mayor seguridad (en la jerga popular mexicana esta ayuda se conoce como “echar aguas”⁷¹, incluso cuando la realiza cualquier persona de forma espontánea, sin que por esto tenga que llamársele cuidacoches),
- c) y están al tanto de abastecer de dinero el parquímetro, para que el automovilista no tenga que preocuparse de esto mientras su coche está estacionado. (Actividad que en otros países, como EUA, es ilegal, pero que es permitida en México.)

Las dos primeras tareas (cuidar el automóvil de robos y “echar aguas”) existen en muchos cuidacoches que los afiliados al SITUA ubican como los “franeleros” —en contraposición de los cuidacoches que trabajan en parquímetro y

⁷⁰ Estas actividades fueron catalogadas así mediante el trabajo de observación que hice en el campo.

⁷¹ Aunque, como apunta Doval (1995), esta expresión, que significa en México “tener cuidado”, es de origen español. La expresión “¡Agua va!”, explica Doval, era utilizada en las ciudades medievales que no contaban todavía con sistema de alcantarillado para avisar a los transeúntes cuando desde alguna casa iban a tirar a la calle agua o desperdicios: “En aquellos tiempos, la forma habitual de deshacerse del agua sucia, los desperdicios, los orines y las aguas mayores originadas en las casas con que contaban los ciudadanos era la de arrojarlos por la ventana. Y así hacían sin más escrúpulos o cuidados que el de avisar la acción a los posibles viandantes mediante el grito de ¡agua va!, que es de imaginar que no siempre llegara a tiempo....Sea como fuere, actualmente la frase se utiliza figuradamente cuando alguien se desboca o se excede en la crudeza de su conversación y está a punto de ‘derramar’ sobre quienes le escuchan palabras injuriosas desbocadas” (p. 6).

que regularmente están afiliados al sindicato de cuidacoches—. A estos otros cuidacoches (o franeleros) se les ubica porque trabajan en cualquier parte de la ciudad y donde haya una gran competencia por el espacio para estacionarse. Auxilian al automovilista de forma “espontánea” a la salida de un concierto, de un partido de fútbol o en cualquier lugar, independientemente de que existan o no parquímetros en el espacio resguardado: vía pública, oficinas de gobierno, centros comerciales, salones de fiestas, etcétera. En tales casos los ingresos de estos cuidacoches no sólo vienen por propinas, sino también por el cobro de una cuota fija por el derecho a estacionarse en el tramo de vía pública del que se encargan. Esto sucede en lugares como las zonas de antros o bares en el Centro de Monterrey, afuera de iglesias y hospitales, o en espacios donde hay una asistencia masiva a eventos, como conciertos, partidos de futbol y otros espectáculos. En estos casos el servicio implica que se debe pagar al cuidacoches por adelantado el trabajo de cuidar el automóvil y lo que es un hecho es que estos cuidacoches ejercen una fuerte apropiación del espacio. El mayor trabajo para estas personas se da regularmente fuera del horario de parquímetros: después de las 8 pm.

Por otro lado, la actividad específica de abastecer de dinero al parquímetro cuando hacen falta más monedas, se hace lógicamente sólo donde existen estos aparatos con los que se regula el uso de las vías públicas (aunque en la alcaldía de Adalberto Madero fueron removidos y reinstalados por otros de mejor tecnología, debido a problemas de corrupción: se detectó y denunció que había “ordeña” del dinero de estos aparatos). En Monterrey estos parquímetros se concentran mayormente en el Centro de la ciudad, y su uso se circunscribe al horario de lunes a sábado entre las 8 am y 8 pm.

En esta investigación tomo en cuenta la labor de los cuidacoches que realizan su actividad entera en parquímetros y en el horario de uso de éstos. Estos cuidacoches realizan las tres actividades típicas de un cuidacoches: auxiliar al automovilista a la hora de que éste deba estacionarse, cuidar el coche ya estacionado mientras está ausente el automovilista y estar al tanto del parquímetro. Como indiqué antes, este tipo de cuidacoches, aun y que estén dentro de la informalidad y el trabajo callejero, tienen un permiso por parte del gobierno municipal para ofrecer sus servicios a los automovilistas, quienes tienen

la opción de tomarlos o no. Además, casi todos están afiliados a un sindicato, en uno de los cuales (el SITUA) la gran mayoría (el 85%) son adultos mayores.

Las investigaciones sobre cuidacoches en otros contextos

Las investigaciones sobre el contexto específico de los cuidacoches se han desarrollado sobre todo donde hay una gran predominancia de esta ocupación como actividad informal, por los problemas y dilemas que genera en cuanto a la situación de precariedad en el trabajo; la apropiación del espacio público con un fin privado; por el dilema de si la actividad debe o no regularizarse, y por el impacto en la subjetividad del trabajo para quienes ejercen esta ocupación. Así también, en las ciudades donde hay una gran cantidad de cuidacoches los medios masivos generan importantes cantidades de notas relacionadas con el tema. Los casos que yo revisé, porque es donde se ha producido el abordaje sobre todo académico del tema son, además de México, los de Argentina, Uruguay y Sudáfrica.

Los estudios sobre los cuidacoches pueden ubicarse según los distintos paradigmas de la informalidad revisados en el Capítulo 2: hay estudios ubicados tanto en la perspectiva dualista, en la neoliberal, y en el paradigma de la agencia.

Paradigma dualista o de la exclusión en los estudios sobre cuidacoches

La perspectiva de la decisión dualista, como podemos recordar, implica que la formalidad y la informalidad son sectores separados y sin mucha articulación, y donde los trabajadores informales no tienen opciones de trabajo más que los de la informalidad. Aquí caen los estudios de Blaauw y Bothma (2003) y de Bernstein (2003).

Blaauw y Bothma (2003) asumen la ocupación de cuidacoches como parte del desempleo. Bajo esta perspectiva, realizaron trabajo empírico en Bloemfontein, Sudáfrica, para determinar qué tanto este trabajo era una alternativa viable frente a un empleo formal. Encontraron que el trabajo de cuidacoches no era superior a una opción en la formalidad, porque obtenían menos ingresos, trabajaban muchas

horas, no desarrollaban habilidades técnicas que les pudieran servir en un futuro y, entre más tiempo pasaran en este tipo de trabajos, era menos probable que se colocaran en un empleo formal.

Asimismo, estos autores hicieron un comparativo con dos ocupaciones donde también se obtenían bajos ingresos en Sudáfrica (mesero y trabajador doméstico) y encontraron que los cuidacoches ganaban menos por hora que en estas otras dos ocupaciones. Concluyeron que la actividad de cuidacoches estaba dominada por personas con bajas calificaciones, que ganaban bajos ingresos y trabajaban muchas horas. Su estudio claramente cae entonces en la perspectiva tradicional dualista, donde se considera que los trabajos informales son actividades marginales, donde se encuentran las personas excluidas de la formalidad, como lo destacaba el enfoque de la OIT antes del 2002. Así también, concuerdan con equiparar un trabajo informal y callejero como el de cuidacoches con una situación de desempleo o subempleo, como lo consideran autores ya revisados como Ghai (2003) y Peralta (2010).

Los resultados de Blaauw y Bothma, generados en un trabajo de investigación académico, contrastan con la visión periodística de un artículo del New York Times (2012) sobre cuidacoches en Sudáfrica, donde el reportero de este periódico documentaba que el atractivo para estos trabajadores era que podían llegar a ganar más dinero con las propinas de su trabajo que en trabajos formales. Uno de los entrevistados comparaba cuidar coches con lavar platos en un restaurante, y señalaba que en unas horas como cuidacoches en la calle podía ganarse lo que en toda la semana obtendría de lavaplatos. Hay que considerar, sin embargo, que el reportaje se publicó nueve años después que la investigación de Blaauw y Bothma, y se realizó con cuidacoches de otra ciudad (Johannesburgo).

Por otro lado, el estudio de Bernstein (2003) también cae dentro del paradigma de la exclusión. Documenta este autor cómo en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, el gobierno municipal creó un programa para formalizar a los cuidacoches y convertirlos en “mariscales de parquímetros”: se capacitaba a personal para que fuera auxiliar de parquímetros e hiciera las funciones de un cuidacoches informal. Incluso estos mariscales llegaron a extenderse en su

servicio a zonas donde no había parquímetros, y en ese caso los automovilistas pagaban lo correspondiente directamente al mariscal.

Este programa comenzó dado el gran aumento de robos de carros y “cristalazos” (como se les conoce en México) para sustraer objetos de su interior. El gobierno entonces provocó, a través de este programa de cuidacoches formalizados, que hubiera una competencia entre éstos y los informales, ya que los mariscales de parquímetros eran muy pocos en relación a la demanda de sus servicios, y como los cuidacoches informales cubrían mucho más zonas y horarios que los formales, los automovilistas preferían a los informales que a los formales. Entonces, el programa de formalización de cuidacoches era a final de cuentas una forma de reproducir la misma informalidad, ya que la demanda por sus servicios era mucho mayor que la que ofrecían los mariscales.

Además, la crítica al programa de mariscales fue muy fuerte, ya que para que los cuidacoches informales se pudieran formalizar, tenían que presentar identificaciones o permisos por parte del Departamento de Inmigración, cuando se sabía que la mayoría de los cuidacoches informales eran refugiados o gente que había pedido asilo político en Sudáfrica.⁷² Bernstein rememora el tono del apartheid con esta medida discriminatoria, sólo que esta vez contra los extranjeros. Los cuidacoches informales sufrían entonces de una doble exclusión, ya que estaban impedidos para lograr empleos formales, y al mismo tiempo el gobierno les imponía barreras para que pudieran regularizarse como cuidacoches.

Paradigma de la decisión alternativa o neoliberal en los estudios sobre cuidacoches

Este paradigma, como podemos recordar, implica que las personas deciden entrar o salir de la informalidad con base en las barreras a la entrada al sector formal (como las legales, que documentaba De Soto); así también, es posible que exista un mercado informal diferenciado, con mucho más barreras a la entrada a este mercado para el subsector de trabajadores más precarios, respecto a un sector más acomodado de la informalidad (Fields, 1990); así también, puede

⁷² Los refugiados venían de países en conflicto de África Central. Todavía esta situación se daba en el 2014, y estas personas llegaban principalmente de El Congo, Etiopía, Zimbabwe, Burundi y Rwanda. (Véase <http://www.unhcr.org/pages/49e485aa6.html>)

haber incentivos que lleven a la persona trabajadora a decidir permanecer en la informalidad por sobre la formalidad (Levy, 2008). Finalmente, aunque no consideré en los enfoques explicados en el capítulo 2 la teoría de la acción colectiva como parte de los paradigmas de la decisión voluntaria, esta teoría también es relevante para explicar aspectos que tienen que ver con el trabajo de los cuidacoches. Se encuentran aquí el estudio de McEwen y Leiman (2008), en Ciudad del Cabo, Sudáfrica; y el de Cabrera y Cid (2013), en Montevideo, Uruguay.

McEwen y Leiman (2008) analizaron el problema de los cuidacoches en Ciudad del Cabo, desde la perspectiva de la acción colectiva. Encontraron, a través del estudio de 20 casos con entrevistas en profundidad a cuidacoches (y también con entrevistas a conductores) que pese a que el servicio de los cuidacoches tiene características de bien público, está dentro de un mercado y además hay incentivo para que siga ofreciéndose. Según la teoría de la acción colectiva, todo bien público tiene las características de bien no exclusivo y no rival.

⁷³ El bien contrario a éste es un bien privado.

Dado que el servicio beneficia a todos los conductores, puesto que el trabajador cuida todos los carros por igual (es decir: es un bien no rival),⁷⁴ y ya que no hay un contrato para hacer efectivo el pago al cuidacoches y por el que se impida el consumo del servicio (es entonces un bien no exclusivo) habría siempre el incentivo a no pagar la propina o, lo que es lo mismo, a incurrir en lo que se conoce técnicamente en la acción colectiva como el problema del parásito (*free riding*, en inglés), que es el consumo no pagado por un bien por el que existe un

⁷³ Ser exclusivo significa que hay mecanismos por los que una persona puede adquirir todo o parte de un bien o servicio (por ejemplo, una manzana) y excluir del consumo de esa manzana (o la parte consumida) a otros; rivalidad, por otro lado, quiere decir que el hecho de que yo consuma la manzana o parte de ella, elimina la posibilidad para que los demás puedan consumir la parte de la manzana que yo estoy mordiendo. En el caso de los bienes públicos, como la seguridad pública, sucede lo contrario: son no exclusivos porque no hay mecanismos que impidan que por que una persona los utilice, los demás vean limitado el acceso a su consumo, y son no rivales porque el hecho de que si alguien los utiliza, su servicio no se acaba para los demás. La característica de un bien no exclusivo y no rival, como un bien público, conlleva que no se pueda proveer en el mercado porque no hay incentivo alguno a que un cliente pague por él, si de cualquier modo todos podemos utilizarlo sin que haya menoscabo del bien y debido a que nadie puede impedirnos el acceso a éste.

⁷⁴ Por supuesto que hay que considerar que el servicio de los cuidacoches es rival en el sentido de que, si los lugares para estacionarse están saturados, no habrá para el automovilista tanto el servicio de parquímetro, como de lugar, y del mismo auxilio del cuidacoches.

precio o cuota para su acceso. Esto sucede por la característica de no exclusividad. Al respecto, Saunders y Lynn (2010) realizaron encuestas a 530 conductores en Sudáfrica, para encontrar los determinantes de su disposición a otorgar propinas a los cuidacoches. Analizaron los datos con regresiones logísticas, y encontraron que otorgar propina era un acto irracional por parte de los automovilistas, ya que la pagaban luego de que se otorgaba el servicio, cuando podrían evitarla.

El servicio de cuidacoches, concluyen McEwen y Leiman, es un bien público que se encuentra dentro de un mercado, y sin intervención del gobierno. Sin embargo, no se llega a una subproducción o desaliento de la oferta, como predice la teoría de los bienes públicos, sino al contrario: hay demasiada oferta (no hay el desincentivo a no generar el servicio) y hay poca demanda (ya que, ante la posibilidad del *free riding* permanente, el servicio está subvaluado, y por tanto muchos conductores no perciben el servicio del cuidacoches, o tienen poca disposición a pagarles.) No obstante, McEwen y Leiman explican que el servicio se sigue otorgando debido a que su oferta depende de una estrategia de sobrevivencia, y entonces siempre hay abundancia de estos trabajadores.

El hecho de que el servicio de cuidacoches tenga siempre una abundancia de oferta asegurada y una demanda mínima que se haga efectiva mediante el pago de una propina (se haga realidad este pago por percepción de la calidad en el servicio, por caridad o por aprobación social; McEwen y Leiman, 2008) ha sido aprovechado, documentan McEwen y Leiman, por empresas que han creado puestos de trabajo para cuidacoches (no aclaran los autores si se refieren a trabajos asalariados con todas las prestaciones, o con salario pero de subcontrato) y entonces los consumidores en este caso aprecian más el servicio que cuando se trata de un cuidacoches informal, dado que con estos cuidacoches de empresas hay un respaldo institucional. Estos trabajadores, a la vez, se benefician de que la empresa que los contrata les otorga una red de clientes y los consumidores cuentan con un servicio continuo (sin interrupciones por la ausencia del cuidacoches) y que perciben como de mayor calidad. Entonces, sucede que la calidad de este mismo bien público varía (es un bien público heterogéneo). Esto va en el mismo sentido que ha sucedido en Monterrey, donde pese a que hay

cuestionamientos por parte de la opinión pública sobre el servicio impuesto por los cuidacoches, como los que están apostados en los parquímetros del Centro de la ciudad, las mismas instituciones formales crean puestos de trabajo con actividades muy similares a las de los cuidacoches: vigilar estacionamientos, “echar aguas”, auxiliar al automovilista para que consiga un lugar dónde estacionarse y, en algunos casos, incluso el mismo cuidacoches acomoda los carros. (Por ejemplo, en mi trabajo de campo entrevisté a un cuidacoches adulto mayor que trabajaba exclusivamente en el estacionamiento de un restaurante formal en el Centro de la ciudad, que le pagaba un salario mínimo, y el resto de su remuneración eran las propinas de los clientes.)

Por otro lado, McEwen y Leiman señalan que ante el *free riding* se esperaría que decayeran los pagos a los cuidacoches; sin embargo, esto no sucede así para todos los casos, y encuentran los autores que existe un elemento de caridad (Saunders y Lynn, 2010, con su investigación también realizada en Sudáfrica y sobre la propina para los cuidacoches, concluían que ésta iba más allá de un acto de interés propio, debido a que se otorgaba después de generado el servicio y sin un contrato establecido.) Además, señalan McEwen y Leiman, puede haber conductores que prefieran que exista el servicio a que no exista, y las contribuciones de estos automovilistas a los cuidacoches, llevaría a que siempre exista una oferta de estos trabajadores, aunque sea mínima. Saunders y Lynn agregan como motivos de estas propinas (según lo encontrado en las encuestas que hicieron a conductores): la retribución de una buena calidad en el servicio y ganar aprobación social.

Así como ha sucedido en ciudades como Monterrey, Guadalajara, México, Ciudad del Cabo, Bloemfontein, Buenos Aires y La Plata, en Montevideo también ha habido un gran crecimiento de la actividad informal de cuidacoches, al menos en las últimas dos décadas, como apuntan Cabrera y Cid (2013). Estos autores realizaron un estudio para medir la potencialidad de hacer formales a los cuidacoches de dicha ciudad.

De hecho el programa de regularización de los cuidacoches en Montevideo conlleva aspectos de formalización; y no sólo de regularizar la actividad, como se ha hecho en Monterrey cuando había convenios estables entre los sindicatos de

cuidacoches y el municipio de Monterrey. Por formalización podemos entender aquí el hecho en el sentido de Levy (2008), en cuanto a contar con cobertura de seguridad social. En Montevideo, según documentan Cabrera y Cid (2013), es posible que una persona que desee trabajar como cuidacoches solicite un permiso a la autoridad y se inscriba en la Unidad de Registro de Cuidadores de Vehículos de la Intendencia Municipal de Montevideo. Aceptada la solicitud y la inscripción, puede tomar una cuadra y ofrecer ahí su servicio, con el beneficio de poder inscribirse a cobertura de salud para él y sus hijos, cobertura ante riesgos laborales y contar además con aportaciones para su jubilación. Además, se tiene el derecho a ser el único cuidacoches en la cuadra, aunque la cuadra puede dividirse por horario (como se llevan a cabo los arreglos entre los cuidacoches del SITUA en Monterrey), y se le otorga al trabajador un chaleco y gafete de identificación.⁷⁵ Hay entonces no sólo una regularización de los cuidacoches, sino una formalización, al igual que en el caso de los mariscales de parquímetros en Ciudad del Cabo (Bernstein, 2003).

En este contexto de formalización de los cuidacoches, Cabrera y Cid (2013) proponen como enfoque de análisis la teoría de la acción colectiva, específicamente con el concepto de derechos de propiedad. Señalan, mediante una revisión de la teoría, que los derechos de propiedad conllevan la certidumbre y crean incentivos para que los individuos exploten económicamente el activo que poseen. De esta manera, explican que hay incentivos entonces para mantener, mejorar e incluso vender el activo, como lo es un espacio de la calle para trabajarlo como cuidacoches.

Encuestaron a 520 cuidacoches en Montevideo, y encontraron que en el caso de los cuidacoches informales (que resultaron ser la mitad de la muestra) era más probable que tuvieran que pedir permiso a otras personas que trabajaban alrededor, para poder trabajar la cuadra. En cambio, en los formalizados,

⁷⁵ Regla que, independientemente que hubiera o no formalización, sigue la mayoría de los cuidacoches, como los de Ciudad del Cabo y Monterrey, aunque en esta última ciudad, los del SITUA regularmente no utilizan el típico chaleco fluorescente sino sólo su uniforme color caqui, presumiblemente porque, como trabajan en horarios de parquímetros y por tanto no lo hacen de noche, no verían la necesidad de este tipo de aditamentos, cosa que sí es usual en los llamados “franeleros” que trabajan en la noche en partidos de fútbol, afuera de los estadios Universitario y Tecnológico, y de los centros de espectáculos masivos como los realizados en la Arena Monterrey.

encontraron que consideraban como principal beneficio de esto, el contar con los derechos de propiedad sobre la cuadra. Los beneficios, en orden, eran: que la cuadra era de ellos (70%); que la policía defendía su espacio (19%); que les era de utilidad el chaleco de la Intendencia (14%); y que podían obtener mejores propinas (14%). (Las categorías no eran excluyentes; las personas podían contestar afirmativamente a más de una.)

Sin embargo, los cuidacoches que no se formalizaban se mantenían en esa situación no sólo por impedimentos económicos (como el costo de los trámites), sino también por decisión propia. Cabrera y Cid (2013) encontraron que así como un 19% de los encuestados no tenían dinero para hacer los trámites de formalización, que un 22% consideraba que perdía tiempo en hacer los trámites, y que un 19% no tenía la información de cómo realizar este proceso, también sucedía que un 25% consideraba que no necesitaban del permiso para trabajar en una cuadra y por eso no se formalizaban, y un 32% consideraba que no ganaba nada con la formalización.

Paradigma de la agencia en los estudios sobre cuidacoches

Las investigaciones sobre la informalidad ubicadas en la perspectiva de la agencia toman en cuenta la capacidad de la persona trabajadora para adaptarse e incluso amoldar la estructura económica, política, social y cultural impuesta. En algunos casos la agencia implica que las personas de forma individual pueden otorgar un significado a su trabajo o reconstruir su identidad laboral a partir de éste; en otros, los trabajadores, como individuos, ejercen presiones sobre el gobierno y la opinión pública para ser tomados en cuenta en su derecho al trabajo (como es ejemplo el SITUA así como otras organizaciones de trabajadores informales que existen por todo el mundo).⁷⁶ En este paradigma caen, para los estudios específicos sobre cuidacoches, Ferrer (2007), con su investigación en el Distrito Federal, México, y la de Samprón (2003), en La Plata, Argentina.

⁷⁶ De hecho algunas de las organizaciones de trabajadores informales en algunos países de América Latina han llegado a formar federaciones internacionales, como la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, la Red de Sindicatos de la Economía Informal de Centroamérica y Panamá, y la Red Latinoamericana de Organizaciones de Recicladores (Solidarity Center, 2013).

Ferrer (2007) estudió el impacto de la aplicación de la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal (inspirada en la Cero Tolerancia del ex alcalde de Nueva York, Rudolph Giuliani) en el trabajo de cuidacoches en la Ciudad de México. Su trabajo de campo lo realizó en la Colonia San Rafael, que describe como una antigua colonia distinguida de México y que ahora ha pasado a estar agobiada por problemas de inseguridad y el deterioro urbano (Ferrer narra que muchas casas se volvieron oficinas, hay comercio ambulante, prostitución y tráfico, lo cual se parece al deterioro urbano en el que cayeron antiguas zonas del Centro de Monterrey que se volvieron zonas muy inseguras para vivir, como el corredor Reforma y Colegio Civil, deterioro que fue uno de los argumentos del gobierno de Nuevo León para —con auxilio del ejército federal— desalojar a los puesteros ambulantes de dichos corredores comerciales informales durante el 2011).⁷⁷

Ferrer (2007) encontró que la actividad de cuidar coches englobaba muchas más actividades que cuidar coches, y que conllevaban una permanente interacción y capacidad de los trabajadores para adaptarse y adaptar su entorno de trabajo (lo cual implica una construcción social de su trabajo, en el sentido de Berger y Luckmann, 1966):

- Negociar cuotas con los policías para que les permitieran seguir trabajando.
- Negociar cuotas con los delincuentes dedicados al robo de autopartes para que respetaran los carros que estaban a su cuidado.
- Hacer que los clientes se percataran de su presencia y que supieran que, aunque no hubiesen solicitado el servicio, ellos estaban ahí para cuidar carros y se esperaba por tanto una retribución a cambio.
- Dar “mordidas” (sobornos) a operadores de grúas (en efectivo o en especie) para que no se llevaran carros estacionados en doble fila, y que los automovilistas habían dejado a su cuidado.

⁷⁷ González et al. (2008) señalan que con el ambulante tienden a deteriorarse el paisaje urbano y el patrimonio histórico (como las construcciones antiguas). Ponen el ejemplo del barrio La Merced, en la Ciudad de México, que en los últimos años era un lugar sucio, con muchas viviendas deshabitadas o que eran bases para vendedores ambulantes o refugios para niños de la calle y mujeres dedicadas a la prostitución. (La teoría de la acción colectiva explicaría aquí que en el uso de los bienes públicos no hay incentivo a utilizarlos racionalmente, como sí sucede con los bienes privados.)

La capacidad de agencia también se encontraba en la capacidad de coerción sobre los clientes. Ferrer encontró que aunque los cuidacoches señalaran que no obligaban a los clientes a pagar la cuota, en los hechos (según la observación de campo que hizo) algunos sí presionaban a los clientes con frases como “se lo cuido”, “una lavadita” (que refería a que ofrecían lavar el carro del automovilista), o incluso con frases intimidatorias como “yo no respondo si le pasa algo a su carro porque este lugar es muy inseguro”.

Por el contrario, encontró que en otros casos había ya confianza del cliente en el cuidacoches por razón de que la relación era más continua, e incluso se daban casos donde se le dejaban las llaves al cuidacoches para que moviera el carro de ser necesario (caso que yo encontré también en uno de los cuidacoches que entrevisté en el Centro de Monterrey). No obstante, cuando los clientes dejaban las llaves, el cuidacoches se asumía con más responsabilidad y por tanto con más obligación de negociación de espacios y cuotas con policías y también con ladrones de autopartes.

Ferrer no encontró pruebas de que sirviera en sí la Cero Tolerancia (en cuanto a no permitir faltas pequeñas), ya que había la mencionada relación entre cuidacoches y delincuentes, mediante la que los cuidacoches podían controlar, mediante el pago de cuotas, que respetaran los carros a su cuidado. Al respecto algunos cuidacoches mostraban el orgullo de mantener el lugar libre de ladrones, y señalaban que si fuera por robar a los clientes, ellos mismos podían sacar duplicados de las llaves que solían dejarles.

Por otro lado, Samprón (2003)⁷⁸ realizó un estudio con cuidacoches de La Plata, Argentina, para conocer su problemática desde su punto de vista, mediante un abordaje antropológico. Buscó, mediante la convivencia en las mismas casas de los cuidacoches, conocer más sobre su actividad y problemas. En un video recogió testimonios de los cuidacoches, en dos temporadas. El título del primer video fue “¿Se lo cuido, maestro?”⁷⁹

⁷⁸ Su investigación original fue anterior, y fue hecho en formato audiovisual, pero sintetiza los resultados en Samprón (2003).

⁷⁹ Frase que resalta porque es exactamente igual a la que utilizan, a miles de kilómetros de distancia, los cuidacoches de la Ciudad de México, donde “maestro” en el Centro del país es un

Sobre todo Samprón se centra en los problemas que han tenido los cuidacoches a partir de que en La Plata su actividad fue declarada ilegal (esto en 1999). Denuncia Samprón que hubo una campaña en los medios de La Plata, donde catalogaban a los cuidacoches de ser una mafia y de estar relacionados con el consumo de drogas. Sin embargo, Samprón encontró que los cuidacoches estaban muy relacionados con sus clientes y llevaban a cabo más tareas aparte de cuidar coches, como hacer pequeños trabajos en casa de los clientes (cargar y descargar cosas de sus carros o cuidarles sus perros, por ejemplo).

Resultados del trabajo de campo

En cuanto a Monterrey, el oficio de la mayoría de los cuidacoches que trabajan en el Centro implica las tres actividades ya mencionadas: cuidar que no se le multe al automovilista —y que éste no tenga que estar por tanto al pendiente de introducir monedas al parquímetro—, resguardar el coche de robos o actos vandálicos, y auxiliar al automovilista para que pueda estacionarse de forma más sencilla. Quienes tienen una edad de 60 años o más y realizan este trabajo están concentrados sobre todo en el Centro de la ciudad.

Por otro lado, a los integrantes de la organización sindical de los cuidacoches se les puede reconocer porque portan un uniforme que incluye camiseta y pantalón color caqui, gorra (que es de color amarillo y con el eslogan “Un amigo en tu ciudad”), pañuelo o franela roja y silbato. No obstante, existen los cuidacoches llamados peyorativamente “piratas” por los integrantes de la organización sindical. Estos cuidacoches trabajan en las mismas zonas que los sindicalizados, además de que portan el mismo uniforme y gorra del mismo color que los cuidacoches “oficiales”, si bien no están inscritos en el sindicato y tienen por tanto la desventaja de no contar con un espacio seguro para su trabajo. La única forma de reconocerlos es mediante el abordaje y pregunta directa con la entrevista, si bien en algunos casos es evidente que se trata de cuidacoches que cobran por cuota fija a los automovilistas que desean estacionarse en el espacio

sinónimo coloquial de “Don”, y atiende a un respeto hacia la persona, pero a la vez a una relación de más confianza y cercanía, al contrario del uso de la palabra “Señor”.

que cuidan, por lo cual vendrían a ser parte de los “franeleros” (además de “piratas”).

Por otro lado, en el trabajo de los cuidacoches coinciden cuatro elementos fundamentales que enmarcan su vida social laboral:

- actores o personas relacionadas directa o indirectamente con sus actividades de trabajo y de vida;
- actividades que giran en torno a su trabajo;
- lugares relevantes para sus tareas;
- y lapsos de tiempo en que se desarrollan sus actividades.

Estos cuatro rubros coinciden con los cuatro elementos de cualquier situación social que busque reconstruirse mediante el trabajo de campo etnográfico, conocidos estos elementos por las siglas PETA: Personas, Espacios, Tiempos y Actividades (véase Guber, 2004.) Además, los tiempos y actividades son parte de las condiciones objetivas del trabajo, revisadas en el segundo capítulo.

Los actores que giran en torno al trabajo de los cuidacoches

Como señala De la Garza (2010 y 2011) en todo trabajo no clásico (de servicios) y donde hay una producción eminentemente simbólica, existe una pluralidad de actores que giran en torno a la interacción entre el cliente y el productor del servicio, y por tanto entre todos hay influencias sobre las particularidades en que se genera el servicio mismo.

En primer lugar están los clientes. Algunos son más fijos que otros. Incluso en unos casos, sobre todo cuando el cuidacoches está en una calle (no avenida) y frente a negocios como oficinas, algunos empleados de dichos negocios suelen dejar las llaves de sus coches con los cuidacoches, para que puedan lavarlos por dentro.

Están también otros compañeros cuidacoches. Pueden compartir el mismo espacio de trabajo, aunque hay reglas para dividir los lugares que cuidarán.

Pueden ser adultos mayores también, personas cercanas a los 60 años (entre los 50 y 60 años) o incluso jóvenes menores de 35 años.

Otros actores más son los trabajadores callejeros distintos a los cuidacoches, pero que comparten el mismo espacio. Pueden ser vendedores que tienen un puesto semifijo en la misma banqueta donde trabaja el cuidacoches: boleros, voceadores de periódico o, en algunos casos, personas que suelen pedir limosna en el mismo espacio. Algunos de estos trabajadores (así como las personas que piden limosna), son también adultos mayores.

Por otro lado, hay también locatarios de comercio formal. Aquí son muy importantes las relaciones con empleados de negocios de comida corrida, donde es común que algunos cuidacoches compren un platillo, e incluso algunos de estos negocios tienen el servicio de llevarles la comida a su lugar de trabajo.

Están también los trabajadores formales en la vía pública. Se encuentran aquí empleados de negocios que realizan algunas de sus actividades fuera del local comercial formal donde trabajan. Tienen el aparador de sus locales abierto, y están mucho tiempo parados en la banqueta esperando clientes o arreglando el espacio exterior del negocio. Suelen tener también mucha interacción con los trabajadores callejeros que hay alrededor, como los cuidacoches.

Hay además, conductores de camiones y automóviles. Sucede que algunos conductores transitan muy frecuentemente por las calles donde trabaja el cuidacoches, y es común que suenen su claxon para saludarlo, o incluso detienen sus vehículos para intercambiar comentarios con él.

Respecto a los transeúntes, sucede que el cuidacoches tiene interacción continua con gente que pasa por el lugar y lo abordan para pedirle ayuda para feriar dinero, le piden incluso dinero como ayuda, o simplemente son personas que pasan frecuentemente por el lugar, y son ya conocidos o amigos del cuidacoches. Entre estas personas pasan a cualquier hora del día peatones comunes, trabajadores y empleados, predicadores, jóvenes intoxicados, mujeres que trabajan en la prostitución, y personas “sin techo”. Algunos cuidacoches conocen a muchísima de esta gente, o simplemente saludan o hacen comentarios respecto de muchas personas de éstas que pasan por su lugar de trabajo.

Uno de los actores más relevantes para el trabajo de los cuidacoches es el gobierno municipal, que muchas veces está representado por autoridades policiacas. Según lo comentado por los participantes, con el convenio entre el municipio y el SITUA, la policía tiene una base de datos con los registros de los cuidacoches agremiados, que incluye fotografía y datos personales del trabajador. De esta manera, ante cualquier duda que tenga la autoridad sobre la regularización de algún cuidacoches, coteja los datos en esta base de datos. Los participantes comentaban sobre esta política como una señal de seguridad respecto a que su lugar de trabajo estaba seguro y se iba a respetar por parte de la autoridad (por ejemplo, en Johannesburgo, la policía tiene incluso registros de las huellas dactilares de los cuidacoches; *The New York Times*, 2012). Desgraciadamente para estos trabajadores, en los últimos años se dio el ya mencionado caso de las dos alcaldías que realizaron campañas contra los trabajadores callejeros, incluyendo los cuidacoches. La razón de esta política fue que existían personas que extorsionaban a automovilistas para que pudieran estacionarse en lugares públicos. Los cuidacoches sindicalizados llamaron a estas personas “franeleros”, para distinguirse de ellos. Sin embargo, todavía en el 2013 los cuidacoches y franeleros eran tomados por igual para algunos policías municipales, quienes de hecho extorsionaban a algunas de estas personas para no llevarlas detenidas (según testimonios de algunos de los participantes). (Este tipo de problemas por acoso y extorsión por parte de la autoridad también lo documenta Bernstein, 2003, para el caso de los cuidacoches en Ciudad del Cabo.) En Monterrey, los medios de comunicación masiva, y sobre todo el periódico local *El Norte*, habría tenido mucha influencia para que la opinión pública tomara por igual a los cuidacoches y a los llamados “franeleros”.

Así también, como se recordará del apartado Introducción, sobre todo el periódico *El Norte*, que tiene un gran poder para formar opinión pública en la ciudad (ya sea a través de su versión en papel, pero sobre todo con su página de internet), ejerció sistemáticamente desde el año 2005 una campaña de desprestigio contra el trabajo callejero, y sobre todo contra los franeleros y cuidacoches (por igual). Aunque en algún momento este periódico buscó aclarar que los franeleros eran quienes extorsionaban a los automovilistas y que otros

eran los cuidacoches a quienes se les pagaba una propina voluntaria, sus reportajes a lo largo de meses habrían provocado que la opinión pública tomara por igual a cuidacoches y franeleros. Este factor incidió negativamente en el trabajo de los cuidacoches, y de hecho desalentó que muchos de ellos siguieran trabajando en los últimos años. (El trabajo de cuidacoches tuvo mucho más obstáculos cuando hubo un periodo de gran violencia e inseguridad pública en el país en general, pero particularmente en Monterrey. Esto sucedió sobre todo entre los años 2007 y 2012; aunque todavía en el 2013 el fenómeno continuó, si bien — aparentemente— no con la misma gravedad de los referidos años anteriores.)

Por otro lado, las cámaras de comercio también reforzaron la campaña negativa que hubo contra los cuidacoches y el trabajo callejero en general en los últimos años (véase, por ejemplo, *El Norte*, 2005).

Uno de los actores también clave del trabajo de los cuidacoches es el sindicato. Es un actor clave para los cuidacoches que están agremiados. En la Tabla 11 se presenta una relación de los participantes en el trabajo de campo, según su condición sindical:

Tabla 11. Cuidacoches según si pertenecen o no a un sindicato

Forma parte de un sindicato	Número de participantes
Sí	14
No	5
Sin respuesta	4
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, como parte la postura de la construcción social del trabajo (Lindón, 2003 y 2006), podemos pensar en la familia y en el lugar de vivienda del cuidacoches (su colonia o barrio). Aquí se encuentran los siguientes actores: cónyuge o pareja, hijos, nietos, bisnietos, hermanos (en el caso en que viven en el mismo hogar que el cuidacoches) y sus vecinos. Son actores muy importantes en la conformación del trabajo del cuidacoches, ya que aunque no estén presentes, influyen en muchas decisiones respecto al trabajo. Por ejemplo, algunos de los

cuidacoches que tienen familias con muchos hijos y que tienen una situación socioeconómica más favorable, señalan que trabajan porque es la forma en que sienten que están también aportando al gasto familiar, y además el ingreso que obtienen les provee de mayor autonomía frente a la ayuda de sus hijos: su ingreso como cuidacoches es la forma en que “se ganan” el dinero que sus hijos les otorgan. Por otro lado, algunos cuidacoches que no están casados y tampoco tienen hijos, señalaban que vivían solos o con algún hermano o hermana, y solían trabajar durante dos turnos: no había otra cosa que hacer en su casa, y preferían mantenerse trabajando más tiempo en la calle que arribar temprano a su hogar y estar solos.

Las actividades de los cuidacoches relacionadas con su entorno de trabajo

Los cuidacoches realizan mucho más actividades que estar al tanto del parquímetro, cuidar el automóvil y auxiliar al conductor para estacionarse. Por un lado, algunos se dedican a lavar carros. Es un trabajo que realizan sobre todo los cuidacoches más jóvenes. Así también, avisar a los conductores —cuando se puede— si los van a multar. Esto sucede sólo en calles menos transitadas, donde hay parquímetros en una acera y en la otra está prohibido estacionarse. Algunos automovilistas infringen esta prohibición, aunque sea por unos minutos. Si están cerca del lugar —típicamente en un negocio— el cuidacoches puede tomarse el tiempo de avisarles que muevan su vehículo antes de que les sea aplicada una multa. Otra tarea realizada por los cuidacoches es reportar a los inspectores de parquímetros cuando uno de estos aparatos no funciona. Además, en algunas ocasiones tienen que “hacerla de velador”: no sólo cuidan los automóviles del lugar, sino que algún dueño de un espacio comercial o terreno les pide mantener resguardada su propiedad, así como las banquetas, y los mismos carros. Aquí era esperado obtener un incentivo económico extra, aunque no tenía que resultar en un pago inmediato, sino que podía ser en el largo plazo (como en la forma de un aguinaldo o de regalos por parte de los clientes). Por ejemplo, Guillermo comentaba:

He quitado a gente que anda ahí tirada en la banqueta, a cristaleros [personas que rompen las ventanas de los autos para robarlos], a gente que anda pidiendo [dinero] o a gente que anda agarrando a las muchachas...La hago de velador, y de a gratis.

Así también, aunque lo prohíba el reglamento de tránsito, algunos cuidacoches separaban lugares para estacionarse. Recibían la encomienda de separar lugar para trabajadores o empleados que todos los días se estacionaban en los mismos lugares. Este trabajo extra se podía manejar con una compensación fija, que típicamente se conseguía a través de la aportación del grupo de trabajadores o empleados interesados en los servicios del cuidacoches. (Como botón de muestra, Hilario comentaba que había trabajado varios años para un grupo de maestros de educación básica que tenían problemas para estacionarse: la escuela estaba muy cerca de un área comercial muy importante del Centro de la ciudad, donde era muy competido el lugar para estacionarse.)

El lugar de trabajo de los cuidacoches

El lugar de trabajo puede ser muy diferente de acuerdo al tipo de espacio público, y al tipo de contexto geográfico del que está rodeado el lugar. El tipo de espacio puede ser calle o avenida. La afluencia de carros es mucho mayor en las avenidas, pero los cuidacoches tanto de avenidas como de calles pueden obtener el mismo nivel de ingresos por propinas, además de otras compensaciones.

Sobre el contexto geográfico en el que se encuentra el punto de trabajo del cuidacoches, la mayoría de las veces está cerca de algún punto emblemático o de una zona comercial de mucha afluencia de personas. Por ejemplo, algunos de estos lugares donde estuve con participantes fueron: Mercado Juárez, Mercado Estrella, Consulado de Estados Unidos y zona comercial de la Avenida Madero.

Así también, había participantes que no estaban exactamente en una de esas zonas, pero el movimiento de autos que les favorecía era dado por el tipo de negocios o instituciones de los alrededores: corporativos de empresas; negocios

comerciales y oficinas en general; cantinas y bares; iglesias; restaurantes de mucha clientela; y oficinas de trámites de servicios públicos.

¿En qué horarios trabajan los cuidacoches?

La mayoría de los participantes entrevistados eran del turno matutino (aunque algunos comentaban que cubrían además todo el turno de la tarde). El trabajo de los cuidacoches, sin embargo, es productivo incluso fuera del horario de parquímetros (después de las 8 pm); en estos casos se trabaja sin atender el parquímetro y por tanto se obtiene la propina sólo por cuidar el coche y auxiliar al conductor para estacionarse.⁸⁰

Era común la respuesta donde los participantes se referían al término del turno “hasta que viene el otro camarada”, como comentaba Ignacio, de 74 años, y quien decía cubrir un horario desde las 8:00 o 9:00 am hasta las 3:00 o 4:00 pm. No existía entonces una hora exacta de entrada y salida.

Destacaron por otro lado casos como el de Antonio, de 82 años, viudo y con 9 hijos. Antonio aseguraba tener más de 30 años como cuidacoches en el mismo espacio. Aunque era de los participantes de más edad, decía trabajar de 6:00 am a 6:00 o 7:00 pm.

Por su parte, Enrique, de 87 años y quien decía dedicarse desde las 8:00 am hasta las 4:00 pm a cuidar coches, comentaba que él iba a su trabajo “los días que quiere”, aunque estaba pensando en trabajar viernes, sábado y domingo, sólo que le faltaba “estar impuesto” para esto. (Enrique era de los participantes que no formaban parte del sindicato.) Caso contrario —en cuanto a cobertura de horario— era el de Cristóbal, de 84 años; comenzaba a trabajar a las 7:00 am, y decía que “nomás aguanta hasta las doce [del mediodía]”. Por su parte, Sebastián, de 69 años, comentaba al respecto: “No tengo horario. No tengo patrón. A veces llego [a trabajar] a las 10, 11 [de la mañana]. [Y] me voy a las 4, 4:30 [de la tarde]. Yo no tengo patrón.”

⁸⁰ No tomé en cuenta estos casos, como lo son la labor de los cuidacoches por las noches en el Barrio Antiguo o en la zona de “antros” de la Calzada Madero.

Características generales de los participantes: edad, familia y escolaridad

Por lo que se refiere a las características demográficas de los participantes, éstas son muy diversas: no existe un solo perfil de los cuidacoches. Aunque según el sindicato existen alrededor de cinco mujeres adultas mayores cuidacoches afiliadas, el total de los participantes de esta investigación fueron hombres. En cuanto a la edad, sus frecuencias no marcan absolutamente ninguna tendencia que se pueda generalizar al resto de los cuidacoches (a la población total de cuidacoches de Monterrey y su Área Metropolitana), ya que no fueron elegidos al azar, sino que precisamente el objetivo era contar con participantes de todos los rangos de edad. En la Tabla 12 puede observarse el rango de edades para los participantes en las entrevistas en profundidad:

Tabla 12. Cuidacoches por grupos de edad

Grupo de edad	Número de participantes
60 a 64	5
65 a 69	6
70 a 74	2
75 a 79	3
80 en adelante	6
Sin respuesta	1
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

El promedio de edad de los 22 participantes que dieron su edad, es de 72 años. No obstante, el rango de edad va desde los 60 hasta los 87.

En cuanto a la familia, la mayoría de los participantes decía vivir sólo con su esposa, otros vivían con su esposa e hijos y los menos con sus hijos solamente (en el caso de algunos viudos). No obstante, se presentaron casos de viudos y que decían vivir completamente solos. Se dio por otro lado la relación esperada entre la edad más avanzada y la viudez. Los participantes casados y con hijos eran ya abuelos y en muchos casos bisabuelos.

El participante con hijos era parte de una familia regularmente muy numerosa, en cuanto a la prolongación de las generaciones hacia los nietos y bisnietos. No predominó la familia extensa (la cohabitación con hijos casados, hermanos, nietos u otros familiares). A continuación, en la Tabla 13, se muestran los datos de los participantes en la entrevista, según su estado civil:

Tabla 13. Cuidacoches según estado civil

Estado civil	Participantes
Soltero	1
Casado	8
Viudo	5
Sin respuesta	9
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

Respecto de los participantes que decían vivir solos, —que fueron 4 en el total de entrevistados— se debe notar que tres de ellos rebasaban los 80 años. En la Tabla 14 se muestran los datos para los participantes en la entrevista, según con quién vivían en su hogar:

Tabla 14. Cuidacoches según con quiénes viven

Con quién viven	Número de participantes
Esposa	5
Esposa e hijos	2
Hijos	5
Hermanos	2
Solos	4
Sin respuesta	5
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

En el apartado del nivel de estudios, la mayoría de los participantes cuenta con primaria incompleta. Los casos extremos fueron el de dos participantes que no sabían leer ni escribir y de uno que tenía estudios de carrera técnica. En la Tabla 15 se presentan los datos para escolaridad de los participantes en las entrevistas:

Tabla 15. Cuidacoches según escolaridad

Escolaridad	Número de participantes
No sabe leer ni escribir	2
Sabe leer y escribir	1
Primaria completa	1
Primaria incompleta	10
Secundaria completa	1
Secundaria incompleta	0
Carrera técnica	1
Sin respuesta	7
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se describen las categorías de análisis agrupadas por temas, para la información tomada de la observación participante y entrevistas en profundidad. El primer tema se refiere a aspectos generales de la información dada por los participantes. El segundo tema está dedicado a los aspectos económicos (diferentes a los socioeconómicos). Por último, se presenta el tema de la subjetividad del trabajo para los cuidacoches: qué es en sí el oficio de cuidacoches y lo que es trabajar, vistos desde la perspectiva del participante, así como aspectos sociales retomados del mismo discurso de las personas entrevistadas.

Aspectos socioeconómicos: trayectoria laboral, origen geográfico, la relación con la familia y la salud

En los aspectos socioeconómicos se incluyen la trayectoria laboral de los cuidacoches, su origen geográfico, su situación familiar y de salud.

En cuanto a la trayectoria laboral, los oficios más nombrados por los participantes como parte de su trayectoria laboral eran los de albañil, obrero y vigilante. Destacaron aquí los casos de un mesero de profesión, un guardaespaldas, un policía y un inspector de parquímetros. Por otro lado, hubo dos casos de participantes que comentaron haber trabajado en EUA por algunos años, en la agricultura u otras actividades. En cuanto al tiempo trabajado como cuidacoches, en la Tabla 16 se muestran los datos para los participantes:

Tabla 16. Cuidacoches según tiempo que llevan trabajando en su oficio

Tiempo que lleva trabajando como cuidacoches	Número de participantes
Entre 2 y 5 años	7
Entre 6 y 10 años	3
Entre 11 y 15 años	3
Entre 16 y 20 años	6
Más de 20 años	3
Sin respuesta	1
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

Respecto del origen geográfico, es de notar que entre los participantes sólo dos respondieron que eran nacidos en Monterrey. Casi todos eran originarios de lugares de fuera del Área Metropolitana; en su mayoría, de ranchos o pueblos de Coahuila, Tamaulipas, San Luis Potosí, Zacatecas y del mismo Nuevo León. Hubo, sin embargo, dos casos en que hubo renuencia por parte de los participantes a nombrar su lugar de procedencia.⁸¹

⁸¹ En un caso el participante se limitó, ante la insistencia de mi pregunta, a responder que era de San Luis Potosí, pero que no podía nombrar su lugar exacto de origen porque no sabía si “algún

Sobre la relación con la familia, en el caso de los participantes con hijos, la existencia de nietos pareció ser siempre motivo de orgullo. Así también, respecto de los comentarios sobre los hijos, hubo varias respuestas que iban en el sentido del apoyo familiar: “Mi familia me ayuda, gracias a Dios...Me salió muy buena mi familia”, decía Venancio, de 81 años, jubilado y con más de 4 años como cuidacoches. Una excepción era el caso de otro participante, de 71 años, también jubilado y con 2 años como cuidacoches, quien decía, ante la pregunta de si vivía con alguno de sus hijos que, por el contrario, *ellos vivían con él*: “Los hijos debían de ayudar pero a mí me quitan”.

En cuanto al estado de salud, según lo que decían los participantes, no detecté ningún caso aparentemente grave o significativo en cuanto a deterioro de salud. Sin embargo, la vulnerabilidad que implicaría estar trabajando en la calle, aunado al hecho de tener la persona una edad de más de 60 años, sí conllevaría definitivamente en ciertos casos la sobreexposición de la persona.

No obstante, pude observar que, según el discurso de la mayoría de los participantes, no era el hecho de trabajar en la calle y su mayor vulnerabilidad a las enfermedades —por su condición de ser personas adultas mayores— los factores que los hicieran que estuvieran arriesgando su estado de salud. Antes bien, según la percepción de estos participantes, es su estado de salud y su edad madura —ser mayores de 60 años o en su caso de edad avanzada, como los mayores de 75 u 80 años— lo que los llevaba a tener como única opción el trabajo como cuidacoches. Ignacio, de 74 años de edad, comentó a la pregunta hecha respecto de si le gustaba su trabajo: “Ya no puedo trabajar en otro lado. Tengo artritis. Tenía la mano bien hinchada. Ya ni de barrendero me la dan.” (Esto lo decía mientras me mostraba su mano.)

Caso similar al anterior era el de Nicandro, de 64 años y con 20 años como cuidacoches. Decía Nicandro que se había pensionado por invalidez, que estaba operado de la columna vertebral y que “había tardado como 2 o 3 años en estar en pura rehabilitación, sin hacer nada”; pero ahora estaba otra vez caminando. “Ya no podía trabajar en ningún lado”, decía. Comentaba también que no tenía otra

enemigo” podía encontrarlo en Monterrey; en el otro caso el participante se limitó a bromear diciendo que era “de donde se tapan sin cobija” y jamás accedió a comentarme respecto de este tema.

actividad de remuneración y que por tanto en su trabajo estaba “en ratos parado y en otros ratos sentado”.

Otro participante, de 83 años de edad y con casi 20 años de cuidacoches comentó, respecto a su estado de salud: “Toy jodido, ‘toy azucarado [padeecía diabetes] y me falla la máquina [decía tocándose el pecho a la altura del corazón]. Todo el tiempo la chingada medicina aquí la traigo”. Así también, mencionaba que tomaba pastillas para la presión y el corazón.

El caso donde habría aparentemente el mayor riesgo por estar trabajando en la calle sería el de Cristóbal, de 84 años, y quien aparentemente vivía solo. Ante mi comentario respecto de que aparentaba muy buen estado físico, Cristóbal respondió: “Pues sí...usted me ve muy bien [decía riéndose] pero estoy jodido yo...Yo me pierdo”. Cristóbal a veces se perdía y no podía dar con su casa, debido a que había sufrido un golpe en la cabeza al resbalarse mientras se bañaba. A partir de ahí “se ponía mal” y le era difícil volver a su casa si andaba fuera en la calle o en el camión; se le olvidaban las cosas. No había aceptado que lo operaran ya que no le aseguraban el éxito de la operación, y prefería por tanto seguir así.

Se dieron por otro lado casos donde participantes de edades más avanzadas —mayores de 80 años— presumían su aparente buen estado físico y de salud e incluso daban muestras de ello; se referían al número de calles que caminaban para llegar a su trabajo y al tiempo que permanecían de pie mientras trabajaban. El caso de Venancio, de 81 años, estaba fuera del patrón de lo observado en los participantes. Es significativo, sin embargo, tomar sus comentarios para representar un caso extremo en la muestra de participantes: “Yo todavía de ochenta y uno [de edad] te puedo caminar de 35 a 40 cuadras, de minuto por cuadra. No padezco alta presión...ni nada”, comentó. Al preguntarle su opinión respecto de su buena salud a su edad, explicó que era por el ejercicio: “Yo en mi trabajo nunca estuve parado...[ni tampoco] sentado”. En los momentos en que realizaba la entrevista pude apreciar cómo este participante realmente daba muestras constantemente de su condición física cuando —literalmente— corría para alcanzar a algún automovilista que llegaba o se iba y que le iba a pagar la propina.

El tema de la salud está fuertemente relacionado con la oportunidad que se tuvo y sigue teniendo de poder atenderse con un médico y en un hospital. En la Tabla 17 se muestran los datos para los participantes, según si cuentan o no con seguro médico:

Tabla 17. Cuidacoches según si cuentan o no con un seguro médico

Cuenta con seguro médico	Número de participantes
Sí	10
No	4
Sin respuesta	9
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

Aspectos económicos: jubilación, nivel de vida, gastos e ingresos y apoyos económicos

Las categorías descritas en el tema económico se refieren primeramente a la existencia o no de jubilación o pensión al momento de la entrevista; al nivel de vida y a la situación económica en general (con el énfasis en el aspecto de los gastos e ingresos); y a los apoyos económicos.

Jubilación y pensión

En 1995, después de una crisis económica severa en México, hubo una reforma a los sistemas de pensiones; éstas dejaron de manejarse en una cuenta pública y pasaron a administrarse en bancos comerciales y en cuentas personalizadas. Esta reforma, sin embargo, no pudo paliar los efectos de esa crisis en la pérdida de valor real de los ahorros y los fondos de pensiones de muchas personas. Muchos de los participantes de esta investigación (tanto cuidacoches como empacadores) y que habían tenido empleos en la economía formal, vieron mermados sus ingresos por esta crisis, época en la que muchos todavía estaban activos en sus trabajos. En la Tabla 18 se muestran los datos para los participantes en la entrevista, según su condición de jubilación o pensión:

Tabla 18. Cuidacoches según condición de jubilación o pensión

Jubilado/Pensionado	Número de participantes
Sí	12
No	11
Total	23

Fuente: Elaboración propia.

Casi la mitad de los participantes (11 de 23) no tenía una pensión o jubilación. En general estos participantes hablaban más del tema de la necesidad económica relacionada con su actividad como cuidacoches; sin embargo, fue éste un tema crucial sobre todo en los participantes sin hijos o que no contaban con el apoyo económico de sus familiares. Por ejemplo, Ramón, de 67 años, casado, sin hijos y con 22 años como cuidacoches, contó, ante mi pregunta sobre el tema de la pensión: “No me recuerde de eso. Hace mucho tiempo...”. Además, Ramón señaló las dificultades que seguía teniendo para obtener su derecho a pensionarse, problema que de resolverse aliviaría su apretada situación económica. Esta situación lo obligaba a combinar su trabajo de enderezador de golpes de carro con el de cuidacoches, para complementar los ingresos que obtenía su esposa como empleada doméstica.

Por otro lado, existían los casos de participantes pensionados pero que se quejaban de que el dinero que obtenían por este medio era insuficiente. Uno de ellos, de 83 años y con cerca de 20 años como cuidacoches, aceptaba que sus hijos le ayudaban en sus gastos. Dijo, al respecto de su pensión: “Una vez me llevé 2 pesos [cuidando coches en el día]. Y luego la pensión es poco...y muy larga...Un mes...Si yo tuviera gastos fuertes [no podría con la situación]...”

Hubo casos, por otro lado, donde los participantes comentaron haberse pensionado por cesantía o por accidente de trabajo. Sebastián, de 69 años, casado y sin hijos, con 11 años como cuidacoches, decía estar pensionado por una constructora, en la que había laborado por 5 años. La pensión la había obtenido por razón de un accidente de trabajo. Se había dislocado el hombro (era impresionante observar esto ya que el hueso del antebrazo se notaba visiblemente fuera de donde debía estar). “No puedo estirar el brazo, como para cargar un bulto

de cemento”, dijo Sebastián. Explicaba además que cuando había tenido el accidente, le habían hecho esperar dos meses en el servicio médico y esto había provocado que el hueso “se le pegara”, por lo que “ya lo tuvieron que dejar así [los médicos]”.

En otros casos, como el de Gualberto, de 76 años y con 30 años como cuidacoches, la respuesta en cuanto a la existencia de la pensión iba en el sentido de haber tenido “la fortuna” de conseguirla. (Gualberto decía haber trabajado un año y medio de velador “para conseguir la dichosa pensión”.)

Se dieron finalmente casos —los menos—, en que los participantes tenían además de pensión una jubilación por parte de la compañía donde habían laborado.⁸² Fue de notar que estos casos (tres en total) fueron de personas mayores de 80 años, donde resaltaba en su discurso una mayor identificación con sus antiguas empresas, además del mayor énfasis en narrar con una especie de orgullo y a mayor detalle su trayectoria laboral. Venancio incluso nombraba la fecha exacta de su jubilación —fecha acaecida antes de la crisis de 1994-1995— y decía: “Gracias a Dios que yo soy jubilado. Aquí no hay sueldos [en el oficio de cuidacoches]; nomás propinas. [Pero] yo no vivo nomás de esto.”

Nivel de vida

Una parte importante de los participantes había sufrido en su vida carencias en cuanto a indicadores socioeconómicos básicos de bienestar, como escolaridad y acceso a la salud. Por ejemplo, Antonio era originario de un rancho de un área rural de Nuevo León, y comentaba que en su época no había oportunidad de estudiar ya que esto era sólo para los hijos de los hacendados, quienes mandaban a sus hijos a estudiar a la ciudad. Decía que los hacendados en ese tiempo “eran el todo”.

Lo común era que los participantes que vivían situaciones más precarias comentaban trabajar por necesidad económica. No obstante, algunos participantes (como el mismo Antonio) aunque hubiesen vivido en situaciones de mucha

⁸² La jubilación se puede obtener por cesantía a los 60 años o por vejez a los 65 años y consiste en un fondo de ahorro para el retiro, mientras que la pensión se obtiene por accidente de trabajo o incapacidad laboral a cualquier edad.

dificultad económica de niños y jóvenes, en el momento actual vivían una situación mucho más cómoda, debido a lo acumulado en sus pensiones, o en algunos casos, gracias al apoyo de sus hijos. Así también, algunos participantes habían ascendido socialmente a lo largo de su vida laboral, de forma que sus hijos y nietos habían pasado a un nivel de vida superior (en referencia al menos a lo socioeconómico). Incluso algunos de los participantes, típicamente ex obreros o ex empleados jubilados, tenían hijos graduados de carreras técnicas o profesionales.

Sobre los gastos e ingresos y la situación económica general

La mayoría de los participantes decía obtener ingresos de alrededor de entre \$80 y \$120 pesos diarios. Había participantes cuyos ingresos —descontando lo invertido en el parquímetro— rondaban según lo comentado los \$200 pesos en días normales (de lunes a viernes) y podían llegar hasta más de \$350 los fines de semana. Los casos donde los ingresos eran superiores a la generalidad de los participantes, parecían ser dictados más por la ubicación que por factores que atañían a las características de los mismos trabajadores. (Hubo entonces participantes que aseguraban obtener ingresos bastante altos en comparación con lo que decía la mayoría de los participantes.) Se puede decir entonces que los ingresos diarios en promedio eran el equivalente a dos salarios mínimos en los días “normales” o entre semana, mientras que en fines de semana o en días extraordinarios, los ingresos podían más que duplicarse.⁸³ (Por ejemplo, en los participantes que cubrían zonas de alta influencia del Centro de la ciudad, uno de los comentarios más frecuentes era que los sábados y domingos eran presumiblemente los mejores días para trabajar, específicamente en la zona del Mercado Juárez y del Mercado Estrella.)

⁸³ No hay forma de comprobar la veracidad de ciertas respuestas dadas por algunos participantes (lo mismo había casos extremos que comentaban obtener algunos días \$20 pesos de ingresos, y otros participantes mencionaban obtener más de \$450 pesos al día). Si así fueran estos datos, la explicación del bajo o alto ingreso estaría dada por razón de que el punto en que la persona trabaja es o no considerado “zona de influencia”, como lo es el caso de lugares como la zona comercial de la avenida Madero o de los alrededores del Mercado Juárez, por ejemplo. (Ya he comentado que por razones de confidencialidad no me es posible mencionar la ubicación exacta donde trabajaba cada participante.)

También existían los apoyos extra que otorgaban algunos clientes a los cuidacoches, como regalos, aguinaldo y apoyos en especie. Esto era más común cuando había relaciones más estables y duraderas entre los clientes y cuidacoches, como cuando estos clientes eran empleados de oficinas o negocios aledaños al lugar.

La variabilidad en los ingresos en unos casos era vista como algo favorable; como la oportunidad de aumentar de forma importante lo ganado de acuerdo al esfuerzo en horas invertidas en el trabajo y a circunstancias favorables como la mayor demanda de los clientes en días de gran afluencia, si bien en ocasiones esta variabilidad representaba lo contrario (pocos ingresos). Así también, este ingreso debía ser comparado con la percepción del nivel de gastos. Por lo tanto, en el ingreso había que sumar los ingresos obtenidos por otras fuentes, como pensión, jubilación, otros trabajos, apoyos familiares y apoyos sociales (donde se debe considerar además que los apoyos en especie, regalos y aguinaldo por parte de los clientes, son una forma también muy importante de sumar al ingreso por propinas).

Así pues, la situación económica de los participantes podía dividirse en dos, que eran la situación económica “resuelta” o “sin problemas aparentes” y la situación económica “difícil”. Dentro del primer grupo caben los participantes cuyas respuestas iban dirigidas más bien a buscar ganancias “no económicas” en la actividad de cuidar coches.

Como ejemplo de lo anterior, hubo casos como el de Antonio, de 82 años, y quien decía tener poco más de treinta años trabajando “en el mismo pedazo”. “He sabido ganar el dinero y he sabido cuidarlo”, respondió sobre el tema de los ingresos y gastos. Además, comentó: “Yo ya no tengo gastos. ¿Sabe qué? Todo me lo dan mis hijos”, y hacía referencia a la holgada situación económica de sus hijos gracias a los negocios que manejaban.

Caso contrario a los anteriores era el de algunos de los participantes que hacían referencia a las penurias que tenían que pasar para poder sostenerse ellos mismos o a su familia. Mariano, cuidacoches de 68 años que además de propinas recibía un sueldo de \$50 pesos diarios por parte de un restaurante, comentaba que en el dormitorio público donde dormía, la cuota que se cobraba por noche la

acababan de aumentar a \$30 por día.⁸⁴ Al hablar de su situación económica, decía: “¿Qué son \$50 pesos? Si quiero comprar algo aquí, me quedan \$15. Como lo que caiga: tortillas duras; lo que haya.” Aunque añadía de inmediato: “Gracias a Dios nunca me ha faltado” (lo que contrastaba con las frases anteriores donde se quejaba de su situación).

En general, los apoyos económicos venían de los propios hijos. En menor medida venían por la agrupación sindical de cuidacoches, y sólo en un caso un participante estaba haciendo gestiones para obtener un apoyo social por parte del gobierno.

Sobre el apoyo familiar, algunos participantes eran renuentes a recibirlo. También había apatía respecto a acudir al gobierno para pedir apoyo. Se dieron testimonios como el de Enrique, jubilado y de 87 años (el más grande de los 23 participantes en la etapa del trabajo de campo) quien, ante la pregunta de si aceptaba la ayuda de sus hijos, respondió tajantemente,: “No. Si antes...los corro. Pues me vienen a quitar [dinero]”, mientras que respecto de la ayuda de instituciones gubernamentales (como la Secretaría de Desarrollo Social y su bono económico para adultos mayores), comentaba: “No aceptan a los jubilados. La ley investiga...Yo para qué me paro. ‘Con eso tiene para usted solo [su jubilación]’, me dicen.”

En otros casos los participantes expresaban que sí aceptaban la ayuda económica, al menos en el caso en que ésta viniera de los hijos. Uno de los participantes, por ejemplo, de 83 años, casado y con una pensión que ascendía a \$1,700 pesos al mes, cuestionaba (ante mi pregunta sobre si pedía el apoyo de sus hijos para completar el gasto de sus necesidades económicas): “¿Tú crees que veinte, treinta o cincuenta pesos es un sueldo muy suficiente [*sic*]?...Mis hijos me ayudan...Por eso la hago.”

Por su parte, Arturo, de 66 años, sin pensión, con 12 años como cuidacoches y 5 hijos (entre los cuales tenía una hija médica y 2 hijos que trabajaban en Estados Unidos), decía:

⁸⁴ Participante que fue la única excepción que hice respecto a entrevistar sólo a cuidacoches de parquímetro. En realidad, Mariano formaba parte del trabajo informal subordinado a la formalidad.

Ellos siempre [me apoyan]...Me daba una hija \$200 el lunes, el hijo también \$200 el lunes. Luego el sábado \$100 cada quien...Cuatro, quinientos pesos que saque por semana, si vengo aquí; si no, mis hijos me dan...Y [los hijos], pagan la luz, el gas, la agua [sic], todo. Todo pagan ellos. Yo no pago nada. Claro, cuando estaba yo...en edad de trabajar...y bien...pos todo era para ellos, *pa'* el estudio y la chingada. Es que ahora...no es porque yo se los pida. Es porque ellos me lo dan...¡Qué a toda madre!

Fue también significativo encontrar que la partida del hogar de los hijos se podía reconocer en sí misma como un apoyo económico: implicaba una menor carga de gastos. No obstante, esta menor carga sería más visible en personas más jóvenes —personas adultas mayores cercanas en edad a los 60 años—, quienes en algunos casos todavía mantienen a hijos jóvenes en edad de estudiar y posiblemente van percibiendo el aligeramiento de los gastos conforme los hijos se casan y salen del hogar.

Por otro lado, el sindicato podía otorgar apoyos económicos en casos especiales, y en otros los mismos agremiados organizaban una colecta para otorgar apoyos a otros de sus compañeros. Decía un participante que, “si hay un camarada enfermo, el sindicato puede prestarle unos \$500, \$1,000, o despensa, como ayuda” (información que pude corroborar más tarde con un representante oficial de esta agrupación). Estos apoyos, si bien no son prestaciones laborales oficiales, sí están de alguna forma institucionalizados con la figura de un “secretario de enfermos”, que ve por resolver situaciones de compañeros que se ven obligados a ausentarse un tiempo de su trabajo debido a algún padecimiento o enfermedad.

Respecto de apoyos de instituciones gubernamentales, sólo uno de los participantes comentó que una trabajadora social estaba visitando su casa para hacerle un estudio socioeconómico a él y a su familia (cabe mencionar que este participante decía no contar con una pensión, era casado pero sin hijos, su esposa trabajaba como empleada doméstica y pagaban entre los dos la renta de una casa de \$400 pesos por mes).

En el caso de otro participante referido ya antes, el apoyo era dado por parte de una institución que a través de una cuota subsidiada alojaba a personas sin hogar en un dormitorio, por \$30 pesos la noche. Este participante, además de ser soltero, decía que no tenía hijos. Fue posible por tanto ver en esta categoría de análisis una presumible relación entre el número de familiares directos y la oportunidad de contar con apoyos económicos.

¿Por qué trabajar de cuidacoches?

En este apartado se presenta la parte total de los resultados: el trabajo de cuidacoches desde su propia perspectiva. En un principio se describen las razones dadas por los participantes sobre por qué trabajan de cuidacoches; se habla de las condiciones objetivas de trabajo; y finalmente de la subjetividad del trabajo para el cuidacoches, donde se incluye una perspectiva de las condiciones de vejez y envejecimiento como persona trabajadora.

Necesidad económica

En general, los participantes hablaron los unos de ganancias de tipo económico —como factor que los motivaba a trabajar—, mientras que otros hacían referencia a ganancias “no económicas”. En la mayoría de los casos, sin embargo, estos dos factores (las ganancias económicas y las no económicas) se entremezclaban en el discurso de los participantes. (Esta diferencia entre las razones que llevaban a las personas entrevistadas a trabajar, dejaría ver así también las diferentes condiciones de trabajo, lo mismo en cuanto a realización personal que en cuanto a incertidumbre económica.)

Es de resaltar que sólo uno de los participantes afirmó que trabajaba como cuidacoches por necesidad económica (aunque esto no implica que el resto no la tuviera). Esto fue en el caso de Ramón, de 67 años, quien decía vivir sólo con su esposa (ella trabajaba como empleada doméstica). Ramón no contaba con una jubilación y tampoco con el apoyo de familiares (no tenía hijos). Vivía en una casa de renta donde pagaba \$400 pesos al mes. Llevaba trabajando 22 años como

cuidacoches, invirtiendo de 6 a 7 horas al día, como complemento a su trabajo de enderezador de golpes de carro. Sus palabras ante la pregunta de qué lo motivaba a salir a trabajar eran: “La necesidad. Si no hubiera yo aprendido esto, ¿qué podría hacer yo? Anduviera robando...y eso no debe ser. Los que piden dinero se lo gastan en una pinche botella...aunque algunos sí lo hacen por necesidad.”

Sin embargo, la necesidad económica era parte de todos los participantes, necesidad que es parte común de cualquier persona en cualquier trabajo. Santiago, por ejemplo, tenía 66 años de edad y 10 como cuidacoches. Estaba jubilado por cesantía y con un hijo todavía estudiante, quien vivía con él y su esposa. Comentaba Santiago sobre su trabajo:

Hay veces que hay emoción; otras, decepción, por los [automovilistas que utilizan el parquímetro] que nada más quieren dejar exactamente lo que uno puso y no más. Afortunadamente sale algo. Lo bonito es que, poco o mucho, todos los días tiene uno centavos.

La salud

Por otro lado, existen problemas de salud como factor de exclusión o autoexclusión laboral y como motivo para trabajar de cuidacoches; esto independientemente de la condición de edad avanzada o madura (o de ser considerado adulto mayor). Nicandro, de 64 años y con 20 años como cuidacoches, comentaba que se había pensionado por invalidez, ya que lo habían operado de la columna vertebral. Había tardado 2 o 3 años en estar sólo en rehabilitación, “sin hacer nada”. Pero decía que ahora estaba otra vez caminando. Sin embargo, ya que no podía trabajar en ningún lado y no tenía otra actividad de remuneración, se había dedicado al trabajo de cuidacoches, donde estaba “a ratos parado y a ratos sentado”.

Se apreciaba en otros casos, ante el deterioro de la salud o por la condición de edad madura o avanzada, un fuerte elemento de resignación. Esta resignación sería un factor que conllevaría la necesidad de trabajar (aunque no necesariamente de obtener un ingreso). Por ejemplo, un participante —que nunca

quiso revelar su nombre—, de 83 años, con problemas de salud del corazón y de diabetes, y con 19 años como cuidacoches, se quejaba de que su pensión era poca; esto no obstante que recibía el apoyo de sus hijos. Señalaba, respecto a la pregunta de si su trabajo le gustaba: “Pues...¿qué más le hago? Aunque no me guste, ¿qué chingados le hago? ¿Dónde más?...De ayudante de albañil, siquiera, ¿cuándo chingados?”

Por otro lado, un participante de 71 años y con 2 años como cuidacoches, decía, cuando le pregunté si no había buscado antes otro trabajo establecido, que no lo había hecho por el problema que tenía en su pierna: “Ta bien que estoy mal de una *pata*...No puedo caminar. Aquí puedo caminar lo que sea. Ya no me quisieron [respecto de su último trabajo]. Me corrieron a la chingada... [y] aquí estoy.” Si bien inmediatamente se corregía y decía: “No me corrieron...me jubilaron. Y para no estar de oquis en la casa... .” Agregaba después, ante mi pregunta sobre si tenía necesidad de estar trabajando de cuidacoches: “Gracias a Dios a mí no me falta nada. Yo lo hago por entretenerme, por gusto. Para demostrarme que todavía se puede.”

La resignación ante el deterioro de la salud o ante la edad avanzada eran motivaciones para trabajar de cuidacoches; otras razones eran: mantenerse activo, ejercitar el cuerpo, estar en contacto social, evitar la soledad en el hogar, la búsqueda de ocupación, y el objetivo de sentirse productivo.

Mantenerse activo

Antonio parecía ufanarse de que, si bien no contaba con una pensión, tenía el apoyo de sus hijos, mas no el consentimiento de ellos en cuanto a que saliera a trabajar a la calle. Viudo, de 82 años y con 30 años como cuidacoches, Antonio operaba con sus hijos algunas tortillerías de la propiedad de ellos, además de que tenía la distracción de su rancho (que seguía atendiendo). Comentaba, ante mi cuestionamiento de por qué no descansaba en su casa (ya que tenía un ingreso seguro tanto por el apoyo familiar como por los ingresos de sus negocios de tortillerías):

Tengo tortillerías [tres en total]. Las manejan mis hijos. Ellos me quieren ahí sentado [en las tortillerías]. Yo vengo aquí [a cuidar coches]...Corro...Y no miro las muchachas [si va a la tortillería y no a trabajar como cuidacoches]. ¿Cómo ve? Tengo tres ranchos. Cada hijo tiene su rancho. Y yo voy a administrarlos; porque ellos no saben. Yo de aquí me voy a las doce [del mediodía] y ya me la paso bien tranquilo.

Otro de los participantes, de 83 años y con 19 años de cuidacoches, y que también contaba con el apoyo de sus hijos y con su jubilación, decía: “Ahí [en mi casa] me lleva la chingada; ahí me *tullo*. Aquí [como cuidacoches] platico, me siento... ¿Tú crees que si estuviera ahí arrumbado estaría vivo, sin hacer ningún ejercicio?”

El contacto social

Los participantes hacían en algunos casos comentarios sobre la importancia de la amistad, del compañerismo o, simplemente, de hacer “conocidos” con la gente de los alrededores o que iba de paso por el lugar de trabajo. Aun en los cuidacoches que se decían más renuentes a socializar, no se podía hablar de aislamiento. Por el contrario, había un contacto social permanente. Hubo por tanto comentarios acerca de amigos hechos en el lugar de trabajo y de cómo mucha gente llegaba a conocer al participante debido al largo tiempo que llevaba laborando en el lugar.

Algunos participantes dejaban entrever aquí su arraigo a la ciudad de Monterrey y su percepción de una ciudad más *chica*, como la que habían conocido hacía varias décadas. En la concepción de lo que es Monterrey, para algunas de estas personas al parecer no existía la condición de anonimato y de masificación del individuo al estar en la calle (que esto es lo que de hecho sí sucede en las grandes ciudades, como ahora lo es Monterrey). Por ejemplo, Ignacio refería que conocía a mucha gente y que todos lo saludaban puesto que llevaba “más de 30 años aquí [en la ciudad]”. Respuesta similar era la de Enrique, respecto de por qué

recibía muchos saludos de la gente que pasaba por su lugar de trabajo: “Pues soy originario de aquí [Monterrey].”

Por otro lado, los participantes de mayor edad y que tenían problemas para estar de pie mucho tiempo era a quienes se podía ver más comúnmente acompañados por gente que era vendedora de algún producto o bien que eran lavacoches (aunque no necesariamente cuidacoches). Estos otros trabajadores se sentaban también en la acera frente a los parquímetros, y así dedicaban tiempo a platicar entre sí.

Los cuidacoches que tenían más interacción social (aunque no necesariamente más relaciones de convivencia) eran los que estaban en zonas de influencia más fuertes, como lo son las zonas de los alrededores del Mercado Juárez o las zonas comerciales de Colón y Madero. Además, comúnmente los cuidacoches agremiados se nombraban entre sí “camaradas”: esto apuntaría no sólo hacia un sentido de pertenencia sino a una expectativa de compañerismo mutuo (que al menos se dejaba ver en el discurso de los participantes).

Destacaba aquí también que había un patrón en un grupo de participantes que hablaban de cómo el trabajar en el área del Centro les daba la ventaja de estar cerca de las cantinas y de cómo podían asistir con sus amigos a estos lugares. Arturo decía divertido, respecto de su motivación para asistir a trabajar: “Vengo [algunos días]...nomás por echarme unas cheves. Y ahí me ven y me dicen [los compañeros cuidacoches]: ‘¡No, ponte a jalar...!’”⁸⁵

Mantener un rol como persona productiva

Cristóbal, jubilado de 84 años, viudo y quien decía trabajaba de cuidacoches sin el consentimiento de sus hijos, reportó dedicar cinco horas a su trabajo, y señaló, ante mis comentarios respecto de su aparente buena salud: “...pues el que está impuesto a la joda...a fregarse uno...Mire, yo no tengo necesidad. Nomás que...me gusta trabajar...¿En la noche sabe qué hago?” Y agregaba que se despertaba a la una de la mañana para juntar los botes que le

⁸⁵ Estas referencias a visitas a lugares comerciales del Centro y por la noche, se dieron en la primera etapa del trabajo de campo (2008-2009), un poco tiempo antes de que ardeciera el problema de violencia e inseguridad pública en la ciudad.

daban “unos muchachos de una cantina”, botes que vendía más adelante (actividad que regularmente hacen las personas llamadas “recolectoras de basura”). Comentaba además Cristóbal que, luego de juntar los botes volvía a dormirse, para levantarse a las cinco de la mañana y así dirigirse a su trabajo de cuidacoches, donde comenzaba a las siete de la mañana. Presumía su gran contacto social, a la vez que dejaba translucir esto como aparente motivador para trabajar: “A las cinco me vengo de la casa...Ya todos me conocen. Ya los camiones...ya no me cobran los güeyes”. Y comentaba también, ante mi pregunta sobre si su trabajo le gustaba: “Sí, me gusta...Está a toda madre [y se reía]...pues aquí [se la pasa uno] platicando.

Otros participantes hablaban sobre su situación de soledad por el estado de viudez. Enrique, viudo y de 87 años, era renuente a la idea de vivir con sus hijos (que eran 14 en total, fruto de dos matrimonios). Enrique decía, ante la pregunta de qué lo movía a salir a trabajar: “Pues...me fastidio yo en la casa”, y agregaba que no le gustaba quedarse ahí porque lo que haría sería prender la tele y se quedaría dormido sin siquiera verla. Además, sobre la necesidad económica que tenía para trabajar, decía:

Yo no tengo necesidad, gracias a Dios. Yo no mantengo a nadie...Tengo diez años viniendo...Por el dinero, pues no me sobra pero no tengo necesidad, gracias a mi Santo Padre. Gracias a Él. A mí me pagan [mi jubilación]...Tengo servicio médico...Tengo aguinaldo. Tengo todas las prestaciones que tiene un trabajador. Tengo mi sueldo de por vida y tengo servicio médico de por vida...Tengo mi aguinaldo también.

Decía Enrique, de forma enfática, que él buscaba ya no un aguinaldo, vacaciones pagadas o servicio médico: “Lo único que pido es trabajo”. Se dejaba ver en ciertos casos, como el de Enrique, un sentimiento de orgullo debido a que se tenían aparentemente solventadas las necesidades económicas gracias a una pensión o jubilación o al apoyo económico de los hijos.

Por su parte, Arturo, de 66 años, con 12 años de trabajo como cuidacoches, dejaba ver un aire de orgullo respecto a que la situación favorable de sus hijos

implicaba que la decisión de salir a trabajar estaba dada simplemente por el “gusto” de hacerlo. Esto no obstante que no había logrado tener una jubilación ni una pensión: “Tengo a mis hijos y...son buenos hijos. Les di estudio a todos, *verdad*”. Explicaba que él estaba en su casa los días que no venía “a jalar” y que ahí tenía mucho trabajo qué hacer para sus hijos, como “pintar un barandal, hacer una jardinera, arreglar un marco”, además de llevar a sus nietos al kínder o de hacer los pagos de los servicios de sus hijos en el banco. Agregaba: “Hay mucha chamba qué hacer en la casa. Por eso...soy feliz jalando o soy feliz en la casa. O soy feliz ahí en el club [un conjunto coral al que pertenecía] cantando.” Arturo no podía dejar más clara su favorable situación económica al afirmar que incluso él no iba a trabajar más que una semana sí y otra no (aunque no aclaraba si esto era o no permitido por el sindicato, ya que él pertenecía a la agrupación), e iba más allá en sus comentarios cuando le pregunté qué lo motivaba a salir a trabajar:

Tener ‘feriecilla’, *verdad*. Porque...mis hijos me dan, pero pues...me daría vergüenza decirles: ‘Dame cien pesos porque voy a ir a tomar [alcohol]’. Y aquí no [como cuidacoches]. Si me saco los cien pesos, ochenta pesos...Me los tomo...Si quiero, *verdad*.

Por último, el caso de Venancio, jubilado de 81 años y con 4 años como cuidacoches, ilustraba también lo que era trabajar por razones no económicas: “Yo conozco gente más grande que yo y no tienen pensión. A mí me paga la empresa y [también] el Seguro [Social]...No me gusta estar de oquis, sentado. Una persona que está sentada...No es bueno.”

Sin embargo, esta visión optimista y “recreativa” del trabajo estaría dada, como en los casos anteriores (de Enrique y Arturo), gracias a la liberación de preocupaciones económicas, e incluso de preocupaciones de salud. Por ejemplo, en el caso de Venancio, era esencial el apoyo de sus hijos además de su jubilación, para que sintiera su trabajo como un esparcimiento y una oportunidad para hacer ejercicio:

A mí no me gusta estar de oquis. Y mi familia me ayuda, gracias a Dios. Ellos me ayudan...Me salió muy buena mi familia...Me gusta [trabajar de cuidacoches]...por hacer ejercicio. Ahí sentado [si no trabajara]...Hay que ganarse un peso. Hacer la lucha...¿A quién le sobran cuarenta, cincuenta pesos [diarios]?

El papel de la autonomía como motivo para trabajar

La autonomía está relacionada con la necesidad de sentir la independencia de los hijos y de que se tiene un trabajo por cuenta propia, donde la persona es “su propio patrón”.

En el caso de Enrique, participante de 87 años y viudo, era significativo cómo hablaba con orgullo no de sus hijos o nietos, sino de que él se ocupaba de sí mismo y de que no necesitaba vivir con nadie. Decía de sus nietos e hijos: “Son muchos. Y yo no acostumbro a visitar a nadie [sic]. Porque no quiero que nadie [sic] se mortifique por mí. Si muchos hijos [había tenido 20 en total y le quedaban 14 vivos] me dicen: ‘Véngase pa’ acá. Y ahí rente [su casa], porque está [la casa] muy grande”. Enrique decía además que vivía en la segunda planta de su casa y que, ya que tenía que entrar y salir muy seguido, no le gustaba la idea de rentar cuartos y que le estuviera preguntando otra gente a dónde iba cuando tenía que salir y a qué horas regresaba. Comentaba incluso, respecto de si estaban de acuerdo sus hijos en que saliera a trabajar:

¡No! ¡No están de acuerdo! Yo me vengo [a trabajar]. Porque yo quiero. Yo vivo en mi casa. Yo... tengo lavadora para lavar mi ropa y plancha de vapor, también, pa’ planchar. Yo me arreglo yo solo...Yo lo hago porque no me gusta estar esperanzado a nada...Yo tengo mi casa...Gracias a Dios.

Cristóbal, viudo y de 84 años, comentaba también con orgullo que él había trabajado toda su vida y que disfrutaba de salir a la calle para no quedarse solo en su casa. Decía que cuidaba coches no por necesidad económica sino por gusto. Parecía disfrutar de poder decir que sus hijos se molestaban de que saliera a la

calle a trabajar, y añadía: “Pues aquí estoy porque ahorita no hay nadie en la casa... Como le digo, yo nunca estuve en mi casa... Yo anduve siempre... en la chinga.”

El orgullo del trabajo

Algunos participantes comentaban sobre la importancia de su trabajo y de cómo implicaba una ética de responsabilidad y honestidad.

Venancio, de 81 años, comentaba con orgullo cómo registraba en su libreta los últimos dos dígitos de la placa de cada carro que cuidaba, y cómo iba marcando con un gis sobre los parquímetros el tiempo transcurrido. Toda su labor la ejercía con estricto orden. Incluso mencionaba la fecha exacta en que había comenzado a trabajar como cuidacoches: “Yo estoy aquí desde el 21 de agosto del 2003”.

En cuanto al sentido de responsabilidad en cuanto al trabajo, el mismo Venancio decía que no aceptaba una cerveza hasta que no llegaba a su casa después del trabajo. “Porque no me sabe. Aunque me la regalen”, decía. Explicaba, respecto de otros compañeros cuidacoches que bebían alcohol “en horas de trabajo”: “Es que ellos no trabajaron en una empresa; no tuvieron la responsabilidad”. Agregaba Venancio: “Llego a mi casa. Me baño. Como y si tengo *chance* me vengo pa’ acá [a tomarse una cerveza].... Ya fui y vine... Ya vengo con otra ropa [y no con el uniforme de cuidacoches].”

Mariano, por otro lado, decía que trabajaba todos los días como cuidacoches. “Tengo ya 13 años aquí y no he faltado ni un día”, decía con mucho énfasis. Cuando se le cuestionaba si esto implicaba ir de lunes a domingo afirmaba que efectivamente era así.

Otros participantes, como Gildardo, se mostraban orgullosos de que mantenían todo el espacio que cuidaban libre de riesgos de actos vandálicos, ya que trabajan en disuadir a los sospechosos de ser ladrones de autopartes, de retirarse del lugar. (Hay que notar aquí que con la crisis de inseguridad en Monterrey sucedió en unos casos que fue más necesario el servicio de los cuidacoches, cuando el trabajador era conocido de los vecinos; pero en otros

casos la inseguridad afectó mucho la demanda de sus servicios, cuando los clientes eran más anónimos (como, por ejemplo, en los cuidacoches que trabajaban alrededor del extinto Mercado Reforma).

La dignificación en el trabajo

Uno de los participantes decía que lo que les daban los “usuarios del servicio” como pago no era “como una limosna”, ya que “uno invierte dinero aquí [y] está financiando a los automovilistas cuando no tienen [y por lo tanto se] espera a cambio una recompensa, pero que sea justa”. Agregaba: “Yo estoy invirtiendo mi dinero para que no te pongan ahí la multa”, y explicaba que si estuviera pidiendo limosna, aunque le dieran 50 centavos ya sería ganancia toda para él. “Pero...pues mucha gente no lo ve así”, decía; “cree que uno...está limosneando. Y yo le he dicho a mucha gente: ‘No estoy pidiendo limosna. Yo estoy ofreciendo mis servicios. Pero no son gratuitos tampoco’. Tampoco es un compromiso [para el automovilista]”.

Por otro lado, en ciertos casos algunos automovilistas no trataban a los cuidacoches con la dignidad que merecían. Era común la escena del participante que, de espaldas a la calle o avenida donde ejercía su actividad, era abordado de forma intempestiva por algún automovilista que simplemente sonaba repetidamente el claxon del coche sobre las espaldas de la persona cuidacoches, para que se hiciera a un lado y el automovilista pudiera estacionarse. Se repetía también la escena donde el participante parecía ser sólo una parte más de la escenografía de la calle: los automovilistas estacionaban su coche y ponían las monedas al parquímetro sin siquiera voltear a ver al trabajador cuidacoches para saludarlo.

Los motivos de orgullo además del trabajo

Los participantes mostraban elementos de orgullo, cuando en la entrevista se hablaba específicamente sobre los hijos o los nietos, sobre el origen de la persona, sobre la trayectoria laboral y de vida en general, además de la

superación económica. Incluso era también muy común que algunos se mostraran orgullosos de su aparente buena salud. Finalmente, había participantes que mostraban un alto orgullo por su mismo oficio de cuidar coches.

Respecto al orgullo por el lugar de origen (lugar de nacimiento o de crianza) y a la edad, Antonio, de 82 años, comentaba que en su rancho, antes de cambiar su residencia a Monterrey, se alimentaba con leche de cabra, de vaca, de burra y nopales, flores de palma, miel de maguey y frijoles: “Pura cosa buena. Ahora nomás los crían con agua. Nosotros con puro pecho de mi jefa”. Y remataba con la frase: “No...ustedes [las generaciones de ahora]...ya no llegan [a la edad de él]”.

Cristóbal Garza, de 84 años se dirigía de esta forma: “Si yo le platicara...llena ese libro...No se acaba...Mi historia no se acaba...Ochenta y tantos años. Si le platicara...no se la acaba”. Comentario bastante similar era el de Antonio, quien decía al momento de la entrevista: “Qué puede durar conmigo. Llena esa hoja [refiriéndose a los apuntes que yo tomaba en ese momento]...y otra...y otra. Todo el día”.

Uno de los participantes más jóvenes (Ramón, de 67 años) comentaba respecto a su salud: “Ya quisieran [otros] mi salud, para curarse”. Se comparaba él con las personas que iban al centro médico que estaba enfrente de donde trabajaba, en una de las avenidas principales del Centro de la ciudad, y decía: “Entonces vienen ahí las personas que nomás están sentadas rascándose y nomás se voltean para rascarse la espalda. No tienen voluntad...La voluntad de uno mismo; la voluntad de hacer algo.”

“Pero era joven...Se acaba el jugo...Se acaba la energía”: La resignación.

Había elementos en el discurso de los participantes relacionados con la resignación respecto de su situación de vida o de trabajo. En cuanto a cómo se concebía el proceso de envejecimiento y cómo pasar de los 60 años conllevaba que se reducían las oportunidades laborales, hubo comentarios como el de Ignacio, de 74 años de edad; cuando le pregunté si había intentado en verdad buscar un trabajo diferente, sólo contestó: “No, ya no. Ya de sesenta, setenta, ya no [dan trabajo]”.

Otro de los participantes decía, ante la pregunta de qué era lo que le gustaba de su trabajo: “Pues trabajar aquí...Ya en otros lados no me dan trabajo. Ya ahorita ya no. De los cuarenta en adelante ya no tan fácil te dan trabajo. Ahorita ocupan puro *chavo*...de los 18 a los 30 [años].”

En otro caso —respecto a cómo el tiempo para hacer planes se agotaba— uno de los participantes decía —cuando le pregunté respecto al nivel de estudios—, que había estudiado hasta sexto de primaria. Sin embargo, cuando escribía yo en mis apuntes “primaria completa”, el participante me interrumpió con este comentario: “No. Es muy arriba. Póngale primaria, nada más. Si no hay jale para los que están leyendo, pa’ qué chingados voy a aprender”. Y era más enfático cuando ejemplificaba: “Si me pongo a estudiar arquitecto, por ejemplo, póngale que salgo a los 100 años. Uno viejo ya pa’ qué chingados. Pa’ perder el tiempo, nomás”.

La resignación iba también en el sentido de asumir el deterioro de la salud. Los participantes que tenían problemas de salud —regularmente relacionados con golpes, lesiones en la espalda o las piernas, o problemas del corazón e hipertensión—, se quejaban de su estado pero a la vez hacían referencia a que aun así realizaban, como todos los demás, su labor de cuidar coches.

Así también, una de las personas entrevistadas, de 71 años, había tenido un problema de salud en su pierna, que era notorio en su andar (problema que habría requerido una intervención quirúrgica, rechazada por el informante ya que le habrían tenido que quitar una parte del hueso, y una pierna le iba a quedar de diferente tamaño a la otra). “Yo ya para qué”, decía. “Ya nomás ‘toy aquí un rato y luego me lleva la chingada; porque para eso nacimos: pa’ morirnos”.

En cuanto a las condiciones de trabajo se daba también la resignación. Nicandro por lo regular no comía en su trabajo. Decía que venía “bien almorzado” y que “si estuviera en la obra [en la construcción] otra cosa sería, pero uno aquí qué [hace]”. Además, señalaba que el trabajo en sí no era pesado (cuidar los coches). “Aquí es pesado por caminar”, comentaba.

Las condiciones de trabajo flexible y sus ventajas

Las condiciones de trabajo del cuidacoches implican riesgos (comentados al final de este apartado) diferentes a los de otros trabajos. Sin embargo, para participantes como Arturo, existen ventajas que no las hay en otro tipo de trabajos. Comentaba Arturo como ejemplo sobre un trabajo que le habían ofrecido de intendente en una empresa, donde se subcontrataba al personal con agencias de limpieza. Le pedían que estuviera a las cinco de la mañana esperando el camión para llevarlo al trabajo al municipio de Santa Catarina (y él vivía en Monterrey, muy lejos del lugar). Decía:

¡No!...Váyanse a la chingada...Cuando estaba yo joven y que tenía la *cargota* de mis *huercos* y [debía] pagar la casa, me colgaba yo del camión. ¡Pa' llegar temprano a la chamba!...Yo nunca falté al trabajo. Eran otros años. ¿Orita, yo de viejito? ¿Salir a las 5 de la mañana para agarrar el camión? N'ombre, vayan a chingar a su madre. ¡Yo aquí entro a las 4 de la tarde porque soy bien huevón! Ya jalé mucho como para andar, otra vez en una chamba jalando así...ocho horas. ¡Aquí estoy jalando cuatro horas!...En una empresa no [hay flexibilidad]... [Además de que] te pagan una *baba*. Y aunque la empresa esté anca la rechingada...No es ninguna ventaja. Es ventaja para el que tiene su *cargote* [hijos que mantener] todavía. Yo no. Yo no tengo necesidad de eso. No. Y por Dios Santo que mis huercos no me lo permitirían...¿Cómo a las 5 de la mañana?...No. ¿Otra vez en turnos de día, tarde, noche? Pues ahí me ven [sus hijos] que me vengo acá [a cuidar coches] en vez de quedarme solo ahí en la casa. Y además tengo muchos años aquí [como cuidacoches].

En el mismo sentido iban los comentarios de Venancio, quien con cierto orgullo, comentaba que había renunciado a un trabajo de vigilante donde había laborado 4 años. Los inconvenientes de ese trabajo, nombrados por Arturo, eran que debía pagar a Hacienda los impuestos, aun con un sueldo "mínimo" y mandar hacer recibos de honorarios (100 recibos le costaban \$250); por tanto, ya no le había convenido seguir como vigilante.

Condiciones objetivas de trabajo

Lo que comentaron los participantes respecto a lo que puede ser agrupado bajo la categoría “condiciones de trabajo”, se puede resumir en diferentes aspectos: lo que es el tiempo dedicado al trabajo, el ingreso obtenido en relación al tiempo invertido en el trabajo, los horarios para comer y descansar, los problemas derivados de las inclemencias del tiempo, la comparación del trabajo de cuidacoches con otro tipo de trabajo, y el riesgo mismo de estar trabajando en la calle.

Tiempo dedicado al trabajo

En cuanto a lo que era trabajar por periodos muy prolongados, si bien no era la regularidad, un participante se quejaba: “Yo quiero que sepas que estoy aquí desde las seis [de la mañana; y en ese momento eran aproximadamente las 10:30 am].” Este participante contaba con 83 años y además decía padecer de problemas del corazón, presión y diabetes.

Por su parte, existía en otros participantes, como en Santiago, de 66 años, la noción de un horario de trabajo variable, donde la “hora de salida” dependía más de los automovilistas que del mismo cuidacoches:

No hay una hora determinada de salida: dos, tres, cuatro [de la tarde]. Según si no hay carros que no han salido...¿Quién sabe en qué se entretengan [los automovilistas]? Hay veces que como a la 1:30 [pm] ya salieron de [sus] citas; depende cuánto entretengan a la gente [a los automovilistas].

Tiempo para ir a comer

Respecto del horario de comida, del tiempo dedicado a comer y de las condiciones en que esto se logra, algunos participantes estaban resignados a que debían comer en muy poco tiempo. En algunos casos, por otro lado, no se contaba con el ingreso suficiente para invertir en la comida, ya que esto reduciría

los ingresos por propinas. Por ejemplo, decía uno de los participantes que en su casa le preparaban lonche con *gordas* y café, aunque aclaraba, sin embargo: “Ni agua compro. Si no, uno no sacaría ni lo que *se traga* aquí.”

Tiempo para ir al baño

Para tener acceso a un baño en sus horas de trabajo, algunos cuidacoches tenían convenios con negocios aledaños como tiendas de conveniencia, hoteles o cantinas; o bien, decían pagar cantidades que rondaban los \$3 pesos por hacer uso de un baño en alguno de estos lugares.

Enrique, no obstante, era radical en este asunto: no comía en sus horas de trabajo. La razón de esto era porque salir a comer podía implicar la necesidad de ir al baño y, ya que no había un baño cercano donde cuidaba coches, habría tenido que ir a un mercado donde le cobraban \$3 pesos por el uso del baño; en este tiempo, además, había el riesgo de que los automovilistas de su ubicación lo vieran “llegar a destiempo”. Imaginaba Enrique lo que los automovilistas podrían decirle en este caso: “Quiubo... ¡Si te dejé cuidando mi mueble!”.

Contrariamente a lo opinado por Enrique, Nicandro decía que para ir al baño invertía de tres a cinco minutos aunque esto implicara que se le “pasaran” dos o tres carros, pues decía que era mejor cuidar su salud. “Muchos detalles que hay que ver aquí”, comentaba; “pero...ahí los va uno superando poco a poco...Encuentra uno la manera de que salgan mejor las cosas”.

En otros casos, gracias al apoyo de otro compañero cuidacoches, había más facilidades de dejar el lugar de trabajo momentáneamente; tal era el caso de las zonas de alta influencia donde una misma cuadra estaba generalmente dividida para dos personas cuidacoches.

¿Existen las vacaciones?

En el tema de las vacaciones, para algunos participantes el no asistir a trabajar implicaba un sacrificio económico por la pérdida de ingresos; otros, como lo hemos visto, parecían en cambio ufanarse al decir que económicamente el

trabajo no era un elemento necesario en sus vidas. Otros hacían comentarios que sopesaban las ventajas y desventajas de esto. Por ejemplo, el participante de 83 años y con problemas de diabetes decía, respecto a la pregunta respecto a cuándo tomaba sus vacaciones:

En el tiempo que tengo aquí, nunca. Si descanso ocho días, ¿qué voy a ganar?...¡Nada! Sólo el que está en una empresa...¿Quién me da vacaciones? Como dice el dicho: El que tiene chicha mama, y el que no, se queda sanchito.

Sin embargo, inmediatamente comentaba, como contradiciéndose: “Nomás que aquí...Me distraigo. Platico.”

Otro de los participantes decía, respecto a las vacaciones: “No, pues cuando yo quiero venir, vengo; cuando no, no.” Similar caso era el de Arturo, quien afirmaba: “*Jalo* nomás de vez en cuando.” (Como se mencionó antes, este participante trabajaba una semana sí y la siguiente no, pues cubría un espacio que dejaba unos días otro compañero suyo, también cuidacoches.)

Vulnerabilidad física: estar parado

El trabajo mismo de cuidar coches, según lo observado, era realizado en la mayoría de los casos de forma que el participante pasaba un tiempo considerable de pie o caminando. En otros casos —regularmente en los de participantes de edad más avanzada o con problemas de salud que les impedían estar mucho tiempo de pie— la actividad se realizaba entre la posición de estar sentado en un banco, y a pie sólo en los momentos requeridos para atender al automovilista o revisar los parquímetros. Santiago, de 66 años, decía, respecto a la pregunta de si su trabajo era “pesado”: “Pues fíjese que sí. Será que ya estamos viejones [y se reía]...Ya para las dos de la tarde...Será que anda uno parado, camine y camine.”

Inclencias del tiempo

Por lo que se refiere a las inclencias del tiempo éstas no son siempre un impedimento para realizar el trabajo. Santiago decía: "Pues así andamos como quiera. Aquí pega duro el sol o el frío. Carga uno sombrilla, para la lluvia...o [para] el sol también."

Ramón, de 67 años, decía: "Si hay mucho viento se aguanta uno. [A] la naturaleza nadie le gana. Esté lloviendo, esté relampagueando, yo vengo".

A su vez, otro de los participantes, que rebasaba los 80 años, tenía el apoyo de sus hijos y su pensión, jubilación y sus necesidades económicas aseguradas, —según él mismo lo dejó en claro— comentaba en cuanto a las condiciones adversas del clima: "Te voy a decir una cosa. Yo para el frío soy fuerte. Me pongo algo [para cubrirmel]....Ando caminando."

Apropiación del espacio

Los cuidacoches que están inscritos en el sindicato, le llaman por lo general "piratas" a los que no pertenecen a la agrupación. En estas personas que no están afiliadas a esta organización es donde se ubicaría más propiamente la categoría "apropiación del espacio". Esta apropiación se podría considerar como el grado en que una persona que ejerce una actividad informal en un espacio público como la calle, llega a considerar el espacio como privado y lo maneja de esta forma. En el caso de los cuidacoches, esto no se da en el sentido de "marcar un territorio", tal como sucede con la gente que pide limosna o algunos comerciantes ambulantes. En todo caso, quien avala esta apropiación del espacio en los cuidacoches, son tanto el sindicato como el gobierno municipal (siempre y cuando no se rompan los acuerdos, como en las alcaldías de Fernando Larrazábal y Adalberto Madero). Sin embargo, sí existe la práctica de separar lugares para clientes frecuentes. Para las personas afiliadas a la organización sindical, su lugar de trabajo les es asignado de acuerdo a cómo han sido repartidos los espacios de parquímetros en el sindicato. No se espera que el sindicato cambie de lugar a alguien, a menos que la persona lo solicite (por ejemplo, cuando sucede que se reducen los cajones de

estacionamiento que se pueden atender, por cambios en la distribución de los parquímetros por parte de la autoridad municipal). En cuanto a los cuidacoches no afiliados, se daría una apropiación del espacio diferente.

Antonio, cuidacoches no afiliado, quien aseguraba tener más de 30 años como cuidacoches en el mismo espacio, decía que no le preocupaba si aumentaba la demanda de estacionamiento por eventos importantes en el Centro de la ciudad: “Para qué, si siempre está lleno”, comentaba. En cuanto a la silla que utilizaba para descansar cuando cuidaba coches, y que dejaba sujeta con una cadena a una malla, decía ante mi pregunta respecto de si no tenía miedo de que se la robaran: “A mí no me roban nada. Ya me conoce la gente. Treinta y tres años aquí.”

La apropiación del espacio se evidenciaba también en la confianza del participante respecto de ver su trabajo como una fuente de ingreso y con demanda seguros. Enrique, no agremiado, y con 10 años como cuidacoches en el mismo lugar, comentaba ante la pregunta respecto de qué pasaría si dejase de ir a cuidar coches al lugar donde laboraba: “Nadie me manda. Yo vengo los días que quiero...Aquí está mi puesto.” Ante la insistencia respecto de si esto (el dejar de asistir a su lugar de trabajo) no podía causarle problemas, Enrique era determinante e incluso ejemplificaba con detalle:

No. Yo les digo [a quienes quisieran quitarle su lugar]: ‘mándame al bote’...Si ya de mi edad no lo meten al bote [a uno]. Ya de mi edad puede matar al que uno quiere...y no lo castigan a uno. El abogado que tengo me dice. Si acaso, me dejan un mes encerrado mientras investigan...No recibo yo prisión. Y nunca me he peleado yo...Yo no peleo el lugar. Aquí se ponen otros. Pero ven que no sale [dinero], y ya no regresan.

El trabajo y los sacrificios que implica

Había un elemento de sacrificio o de abnegación de algunos participantes, respecto de su trabajo. Esto era evidente en el caso, por ejemplo, de Enrique, quien contaba con 87 años. Ante mi pregunta respecto de si no se sentía cansado

de trabajar —después de que el participante había dejado claro que él no tenía necesidad de estar trabajando—, comentaba: “Sí. Sí me siento cansado. Pero no me siento. Duro más parado que sentado”. (Y señalaba además que estaba lastimado de la cintura porque había sufrido una caída en su casa.)

Respecto al tiempo disponible en el horario de trabajo, como el dedicado a comer, Nicandro reflejaba también la idea referida del sacrificio por el trabajo:

Es un trabajo en la calle. Que no puede darse uno el lujo de que... 'Me voy a sentar a comer como en la casa'. Aquí no... Aquí... en mi trabajo así es; lo requiere... Agarro un taco y... cuando agarro un taco, allá va saliendo un carro... y allá voy con mi taco corre y corre... Cuando trae salsa, como trae salsa se me escurre todo aquí en la camisa y ahí ando todo... por anca la fregada, y me da coraje y digo: 'Chin, ¿y pa' qué ando comiendo yo tacos así, si ando trabajando?' Mejor... espérame, hasta que no haiga [*sic*]... nadie [de los clientes que atender], mejor ya me tomo un taco. Es así... es el trabajo de uno. Toda la gente que anda en la calle yo creo que así es. Porque pues no tienes un lugar... de un horario de... decir: Voy a escoger una o dos horas para ir a comer.

Decepciones

Las decepciones propiamente del trabajo, y que citaron algunos participantes, se refieren a cuestiones más que todo de pérdida de ingreso, como en los casos en que el automovilista no regresa a tiempo a liquidar su deuda de propina con el cuidacoches (y éste tiene que irse); aquí el participante terminaba perdiendo el dinero que había invertido en el parquímetro. Así también, se daba el caso en que el automovilista sólo estaba dispuesto a dejar el dinero que el cuidacoches invertía: no agregaba la propina, que era en sí la ganancia para el trabajador. Por otro lado, debido a la existencia de carros con permiso pagado en las oficinas gubernamentales correspondientes (para estacionarse de forma libre en parquímetros y sin límite de tiempo), las personas cuidacoches se molestaban de que no ganaban dinero con estos coches.

Otros participantes se quejaban de cuestiones que no eran propiamente de trabajo pero que les afectaban en su bienestar. Uno de los entrevistados, de 82 años y con ciertos problemas para caminar, decía, ante mi pregunta respecto de si usaba su credencial del INAPAM:⁸⁶ “¿Pues en qué?”, y explicaba que los choferes de los camiones no le regresaban los \$0.50 de cambio de su boleto (esto antes del último ajuste en las tarifas del transporte público).⁸⁷ Agregaba este participante que había tenido problemas con sus actas de nacimiento y de matrimonio puesto que la gente que las hizo había cometido muchos errores que años después le habían venido a costar mucho en trámites a él y a su familia.

El oficio de cuidar coches visto por el mismo cuidacoches

Existía en una parte de los participantes la idea de que su trabajo no era del todo necesario para los automovilistas que usaban el parquímetro. Ignacio comentaba que, como no tenía un salario fijo por su trabajo, entonces “los clientes” le pagaban “lo que ellos me quieran regalar”.

Además, había en algunos de los participantes la idea de que se les estaba dando una oportunidad o concesión por la que podían obtener un ingreso, más que haberse ganado el derecho a trabajar y atender una “demanda por el servicio”. Ignacio también comentaba que el sindicato “siempre [los protegía] a los de la tercera edad”. Al estar inscrito en este gremio había así la garantía de no ser molestados por las autoridades gubernamentales que regulaban el tránsito y la seguridad pública (aunque esta tolerancia al trabajo de los cuidacoches se rompió en las dos administraciones municipales de Monterrey antes de la actual). Otro de los participantes, de 71 años, apuntaba un comentario similar, cuando decía:

Aquí es de ganas, cuando uno quiera [venir a trabajar]. Es un rato nomás. Uno aquí está para auxiliarlos [a los automovilistas]. Aquí no tenemos sueldo. Aquí trabajamos sin paga. La gente es la que nos coopera [sic]. Es trabajo social, voluntario.

⁸⁶ Con la que existen beneficios como el descuento en el boleto del transporte público.

⁸⁷ Esta credencial se puede utilizar efectivamente para obtener descuentos en tarifas, como la del transporte público.

Nicandro se explayaba más en referencia a esta visión del trabajo, que recuerda el origen “voluntario” o “de ayuda” de los acomodadores de coches:

Lo que gano aquí es poquito pero pues...de estar ahí *de oquis* en la casa, sin hacer nada, pues...mejor me vengo aquí, ya que me dieron la oportunidad de venir aquí a hacer algo. Venir a hacer...¿un trabajo social, se puede decir, verdad? Nosotros somos *espontáneos*. Aquí no recibimos ningún sueldo ni del gobierno, ni del municipio ni de nadie. Somos espontáneos. Entonces...como espontáneos, pues...vamos a suponer que somos como unos policías anónimos...Unos vigilantes anónimos.

Mientras que otros participantes (como el citado a continuación, de 71 años, y con un problema en la pierna que le impedía estar mucho tiempo de pie), eran más radicales:

Aquí, lo que nos quiera dar la gente...Esto es para los ancianos; para ayudar [los automovilistas a ellos, los cuidacoches]. Esto no es trabajo; es voluntario. Esto es hacerse pendejos...¿Para qué nos hacemos? Trabajo es de albañil, jardinero...estar en la chinga.

Por su parte, Enrique, de 87 años, aunque comentaba que en su trabajo podía llegar a ganar hasta \$350 pesos en un día de fin de semana (lo cual según sus comentarios era un ingreso alto), decía:

Si estuviera esperanzado yo a lo que saco aquí ya me hubiera muerto. Aquí el que quiere me da y el que no, no me da. Yo no me meto con ellos [los automovilistas que usan el parquímetro]...y ellos no se meten conmigo. Usted le echa o no le echa [monedas al parquímetro].

Antonio, por su parte, comentaba, ante la pregunta respecto de si le gustaba su trabajo:

Pues si no me gustara, no estuviera aquí. Ni modo que no sacara para el lonche [y sonreía]. ¿Quién me da? ¿Quién me puede dar? Si voy a pedir a las casas me dicen: ‘Váyase a trabajar, viejo huevón.’

“¿Adónde voy? ¿Dónde va a estar mejor? Es igual...para donde vayas es igual”, decía un participante de 82 años, a la pregunta de si no pensaba a veces cambiar de lugar para ejercer su actividad, mientras que a la pregunta de si el sábado era un mejor día en cuanto a ingreso respondía: “Es la misma gata pero revolcada”. “Mira”, decía mientras señalaba los carros que pasaban frente a él: “Pase y pase los carros y ninguno se para...Es igual”.

Los comentarios opuestos a esta desvaloración del trabajo eran como los de Arturo, quien decía que “nadie tiene obligación de pagarle al del parquímetro”, además de que:

Aquí, la mayoría de la gente es buena [los automovilistas que usan el parquímetro]. Porque si no, no fuera negocio. Si traigo \$50 de puras moneditas y los pierdo, pues ya no vuelvo al otro día, ¿verdad? Traigo \$50 y...luego...\$70, \$80 pesos...aparte de los \$50...Aparte de lo que invertí, lo vuelvo a ganar, y me gano \$60, \$70 pesos. No es un sueldazo, *verdad*, pero sí es...es una feria.

Ramón, de 67 años, con 22 años como cuidacoches, consideraba su trabajo también como digno de valor y respeto. Si bien decía que lo movía la necesidad económica en su decisión de ser cuidacoches, comentaba con orgullo:

Cuido los carros...Mételos, sácalos, le pongo tiempo, no le pongo tiempo. Les doy las señas [a los automovilistas] para que se salgan y si quieren que se los lave, se los lavo. Nadie me paga [un sueldo]; el único que me puede pagar es el cliente...Aquí vine [a cuidar coches]. Aquí me enseñé.

La percepción de la condición de envejecimiento o de vejez

Es significativo que los participantes en general no utilizaban el término “adulto mayor” para referirse a ellos mismos o a gente de su edad o más grande. En cambio, usaban palabras como “viejitos” o “gente de la tercera edad”. Cómo se vive el envejecimiento y la vejez misma, se dejaba ver en el discurso de los participantes desde dos ópticas: una positiva y otra negativa. Había los participantes que hablaban de sí mismos haciendo referencia a los logros que habían tenido en su vida y a cómo se seguían realizando en lo personal, familiar y laboral (como cuidacoches), tomando en cuenta su edad madura o avanzada.

En otros participantes la entrevista giraba de forma importante en cuanto al tema de la edad. Antonio, de 82 años, incluso usaba continuamente la ironía para explicar su situación. Sentado en una silla, desde ahí llevaba el control de los carros que llegaban y se iban y de los automovilistas que le dejaban propina. Ya que trabajaba en un horario de 6:00 am y hasta las 6:00 o 7:00 pm, le pregunté a qué horas podía entonces comer, a lo que respondió: “¿Pa’ qué como? Si ya comí. Tanto año, come y come. Ya uno ya de viejo ya no come...Ya la comida ¡ya!...puro aire.” Mientras que ante mi pregunta de si tenía todo lo que quería tener en cuanto a lo material, decía: “¿Pos como qué quiero tener? Yo ya no quiero tener...Yo ya ¿para qué quiero tener?”

Por otro lado, en cuanto a la relación del envejecimiento con el deterioro gradual de la salud, Gualberto, de 76 años de edad y con 33 años como cuidacoches, afirmaba respecto a su situación económica: “Ta’ más o menos. Ta’ bien. Todo tenemos: pa’ comer, agua, luz, casa y todo”. No obstante, ante el tema de por qué trabajaba como cuidacoches, agregó: “Yo no puedo estar ahí sentado [en su casa, sin salir a trabajar]. Yo me aviento a ir a trabajar. Todo se enfría de los cuerpos [si no sale]; ya luego uno no puede caminar.”

Los resultados encontrados en comparación con los de otros estudios sobre cuidacoches: las razones para trabajar y la imagen social de los cuidacoches

Existen algunos resultados similares a lo encontrado con otras investigaciones con cuidacoches (aunque no son específicas de adultos mayores) y otros trabajos callejeros en otras ciudades distintas a Monterrey. Estos estudios están centrados sobre todo en las razones de trabajo de los cuidacoches y en la imagen social sobre su actividad.

Razones para trabajar de cuidacoches

En Monterrey, los cuidacoches (adultos, en general) trabajan sobre todo por necesidad económica y, especialmente en el caso de los adultos mayores, existe un fuerte elemento relacionado con la salud. Cabrera y Cid (2013) también encontraron en los cuidacoches de Montevideo que una de las principales razones para trabajar en esta ocupación era la salud, aunque relacionada sobre todo con que el deterioro de ésta excluía a estos trabajadores de otro tipo de trabajos. En los cuidacoches adultos mayores de Monterrey, sin embargo, existe un grupo que trabaja porque su salud está deteriorada y eso les ha quitado la oportunidad de que los consideren en otro trabajo (o ellos mismos se autoexcluyen) pero también hay un grupo que precisamente busca mantener la salud a través de una actividad como el trabajo.

Otro de los grupos de cuidacoches trabaja en esta ocupación porque fue excluido prematuramente del mercado laboral. En las investigaciones que realizaron Blaauw y Bothma (2003) en Bloemfontein, Sudáfrica, encuentran que la causa principal de la oferta de servicio de cuidacoches es debido a la exclusión del mercado laboral; además, la mayoría de estos trabajadores son de edades relativamente jóvenes.

También se busca un trabajo flexible en horario y en requisitos. Tal resultado lo encuentra también Ferrer (2007) en cuidacoches de la Ciudad de México, quienes obtenían entre 100 y 200 pesos diarios por su actividad, y señalaban que eso era más que lo ganarían en un empleo formal en una fábrica.

(No obstante, reconocían lo incierto de sus ingresos, además de que no contaban con seguridad social, tal y como lo admiten también los cuidacoches adultos mayores.)

Así también, existen las razones de trabajar para mantenerse activo y no tener que vivir el ocio encerrado en la casa, la búsqueda del contacto social, el mantenimiento de un rol como persona productiva y autónoma, así como el orgullo y la dignificación del trabajo.

En otros estudios, incluyendo investigaciones periodísticas, se han encontrado resultados similares al orgullo de trabajar en pro de la seguridad del espacio público. Por ejemplo, los cuidacoches de Johannesburgo, Sudáfrica, utilizan en su discurso la referencia de que su trabajo es necesario dada la alta tasa de criminalidad y robo; y hablan del profesionalismo y organización con que hacen su trabajo (New York Times, 2012), tal como algunos cuidacoches adultos mayores de Monterrey.

Problemas derivados de la imagen social sobre el trabajo de los cuidacoches

En Monterrey en los últimos años hubo condiciones muy difíciles para el trabajo de los cuidacoches, debido a que se les estigmatizó como personas que realizaban una actividad irregular y fuera de la ley. No obstante, este problema no fue exclusivo de los cuidacoches, sino de los trabajadores callejeros en general. Al respecto, Lindell (2010) señala la política de retirar a los vendedores callejeros de los centros de las ciudades, ha sido en aras de lograr un mayor ‘embellecimiento’ de la ciudad y un mayor control de estos vendedores. (Pone énfasis en el caso de Sudáfrica, ante la expectativa de ser sede del Mundial de Fútbol del 2010.) La OIT (2002) resume así las causas de este problema:

Dado que las actividades informales se desarrollan en un ámbito de vacío jurídico, las autoridades públicas las confunden algunas veces con actividades delictivas y, por consiguiente, las someten a acoso, sin excluir el soborno y la extorsión, y las reprimen. (p. 3)

También en otras partes del mundo hay ataques desde la opinión pública y desde el gobierno, y prejuicios que se reproducen hacia todos los cuidacoches en general. En algunas partes su actividad se confunde con algo delictivo. Por ejemplo, McEwen y Leiman (2008) encontraron en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, que algunos clientes pagaban la propina porque sentían temor de que los mismos cuidacoches dañaran sus vehículos. Este problema de prejuicios existe también en Montevideo, Uruguay, donde el presidente de la Asociación de Cuidacoches reconocía que por los abusos de algunos oportunistas (que cometían actos que estaban fuera de las normas), se afectaba la imagen de todos los cuidacoches (*Noticias EFE*, 2012) y se generaban estas ideas equivocadas sobre su trabajo.⁸⁸ Sin embargo, Cabrera y Cid (2013) encontraron en su estudio de cuidacoches de Montevideo, Uruguay, que no era significativo el número de casos de conductas violentas por parte de los cuidacoches (78% de estos trabajadores no hace nada cuando el cliente paga poco o nada; el 17% deja de saludar al cliente; y el 4% insulta, a veces rayando el auto). En Monterrey, no obstante, afectaron en la imagen de todos los cuidacoches (sea que fueran de los que se apegaban a una ética y reglas o no), los ataques desde los medios de comunicación, y que influyeron sobre manera en la opinión pública: se les etiquetó de que amenazaban a los clientes, que se apropiaban del espacio público al separar lugares, y que cobraban cuotas por adelantado y en carácter de obligatorias. No se tomó en cuenta por mucho tiempo que dentro de los cuidacoches había al menos dos grupos en cuanto a seguimiento de una normatividad, que para los cuidacoches del SITUA se resume en Monterrey a la existencia de cuidacoches regularizados por el convenio entre el sindicato y el gobierno, y “franeleros” que operan por su cuenta.

Asimismo, desde el gobierno puede haber campañas de persecución hacia los cuidacoches, como sucedió en Bloemfontein, Sudáfrica (Blaauw y Bothma (2003). Debido a que había casos de extorsión, abusos, daños a vehículos y

⁸⁸ Pérez (2010), por ejemplo, en el contexto del trabajo callejero en Buenos Aires, Argentina, realizó un análisis del discurso del Noticiero América Noticias, en cuanto a la cobertura que daba al problema de los niños y adolescentes limpiavidrios en Buenos Aires. Encontró que había la etiqueta de imponerles el carácter de delincuentes potenciales, debido al estado de su pobreza. Además, encontró que se ponía la pobreza como un problema personal, sin atender a causas y responsabilidades sociales.

comportamientos agresivos de los cuidacoches a los conductores, el gobierno de Bloemfontein implementó una política de ataque hacia estos trabajadores al mismo tiempo que implementó un programa de formalización de cuidacoches propios del gobierno (mariscales). Sin embargo, como encontraron Blaauw y Bothma, los casos de abusos de los cuidacoches informales eran pocos, y no se justificaba la campaña de desprestigio desde el gobierno. Incluso dichos autores encontraron que los conductores preferían pagar por los servicios de cuidacoches informales que a los mariscales, ya que los informales cubrían más áreas y un mayor horario (sobre todo en la noche). Aun así, Blaauw y Bothma fueron testigos de cómo algunos policías acosaban a los cuidacoches y los extorsionaban para no detenerlos con cargos falsos, lo cual también encontré en lo que han vivido los últimos años algunos cuidacoches adultos mayores de Monterrey. (Tapia, 2013, señala que con la política de combate a la inseguridad del gobierno federal de los últimos años, se violaban los derechos fundamentales básicos y había incluso detenciones arbitrarias ante la sospecha de que alguna persona fuera criminal. No obstante, explica que esto se dio sobre todo en contra de las clases populares.)

LOS PAQUETEROS

El contexto estructural del trabajo de los paqueteros está enmarcado por un ambiente de gran competencia entre cadenas comerciales globalizadas o con una fuerte participación en el mercado nacional. Celis y Valencia (2012) ubican el crecimiento de los supermercados en América Latina a inicios de los noventa, cuando se intensificaron los acuerdos comerciales y de apertura a la inversión extranjera directa, aparejados con la liberalización de los mercados, incluyendo el laboral. Explican que esta tendencia es mundial, ya que comenzó a mediados de los años ochenta, cuando en Estados Unidos hubo regulaciones que limitaban la instalación de estos establecimientos en zonas suburbanas, y en Europa había protección para pequeños comerciantes. La decisión, como lo explican Celis y Valencia, fue expandirse a otros mercados.

Además del crecimiento de los supermercados, el fenómeno del trabajo de los paqueteros voluntarios adultos mayores obedece a un gobierno consecuente con los intereses de búsqueda de flexibilidad laboral de estas empresas con quienes llevan los convenios; por una creciente participación de la mujer adulta mayor en el mercado de trabajo informal, sobre todo la jefa de familia; y por un mercado dominado todavía –después de más de 25 años por un sistema económico neoliberal y gobiernos empequeñecidos, por lo cual la promoción del empleo obedece más al mercado y ya no al desaparecido Estado del Bienestar. Los empacadores de supermercados en México están ubicados en la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) dentro de la categoría “cerillo de supermercado”, aunque por el término institucional que se utiliza de “empacador”, bien podría también ubicarse como “empacador de mercancía en establecimiento comercial”. Las categorías entonces de empacador de mercancía en establecimiento comercial, y de cerillo de supermercado, están dentro del número 8122 dentro de las ocupaciones denominadas como “Maleteros, equipajeros y empleados de paquetería y guardarropa”. En la Tabla 19 se presenta el desglose completo de esta clasificación 8122, en los mismos términos y en el orden original que tienen en la CMO:

Tabla 19. Ocupaciones del grupo 8122 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones del INEGI (Maleteros, equipajeros y empleados de paquetería y guardarropa)

8122	Auxiliar de ropería
8122	Camarero de barco
8122	Camarero de jockey
8122	Camarero de servicio de etiqueta
8122	Camarero en general
8122	Cerillo de supermercado
8122	Empacador de mercancía en establecimiento comercial
8122	Empleado de casilleros
8122	Empleado de guardarropa
8122	Equipajero
8122	Maletero
8122	Mozo de equipaje
8122	Maletero de hotel
8122	Portador de maletas y valijas

Fuente: INEGI, Clasificación Mexicana de Ocupaciones.

Llama la atención que tradicionalmente en México todas estas ocupaciones se realizan por propina, en establecimientos comerciales (como en los supermercados) como de servicios (como los camareros en los restaurantes y los maleteros en la hotelería). El INEGI no etiqueta ocupaciones como informales o formales, por lo que estas ocupaciones de esta tabla podríamos denominarlas simplemente como actividades de generación de un servicio directo al cliente, y con un ingreso predominantemente por propina (aun y cuando en la realidad en México muchas veces están relacionadas con la falta de protección laboral).

Por otro lado, en el Apéndice 1, dentro de los vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios (grupo principal 72) se puede observar que una clasificación parecida a la 8122 es la 7219, ya que ahí el INEGI ubica, en “otros trabajadores que desempeñan una ocupación afín a las comprendidas en

este subgrupo [el 72]” a los “cargadores de mercado (por propina)”; sin embargo, esta clasificación pertenece al grupo 72, y por tanto corresponde a un trabajo de mercado ambulante y no de supermercado (que se refiere a un lugar fijo y formal), como lo es donde se desarrolla el trabajo de paquetero o empacador de supermercado.

El gran grupo al que corresponde la ocupación de los empacadores es el 812: “Porteros, conserjes, ascensoristas, mozos de hotel, trabajadores de limpieza, jardineros y cargadores”. En el Apéndice 2 se presenta el desglose sintetizado de todo este grupo de ocupaciones, en las que podemos notar algunas similitudes. Por ejemplo: en varias de éstas se devenga el ingreso por propina y como parte de un servicio anexo a la venta de otro servicio o producto principal (como es el caso de los meseros en los restaurantes y de los cargadores de equipaje en los hoteles). No obstante, se incluyen ocupaciones donde tradicionalmente el ingreso se devenga por un salario, como es el de jardinero, que lo mismo puede ser asalariado que trabajar a destajo en la informalidad.

En México, el trabajo de descargar y empacar los productos que los clientes compran en un supermercado es generalmente realizado por paqueteros no contratados sino que trabajan por propina. En algunos casos estos paqueteros son adolescentes (quienes según la Ley Federal del Trabajo no pueden ser menores de 14 años) y, en los últimos años, también personas adultas mayores. En otras cadenas de supermercados en Monterrey, sucede que el trabajo de empacar mercancía lo realiza el mismo cajero –que sí es un empleado de la empresa–, quien al mismo tiempo cobra por los productos; el cliente es quien se encarga de descargar.

En Monterrey los empacadores de las grandes cadenas de supermercados sólo pueden obtener un puesto de trabajo por medio del contacto con alguna agencia gubernamental. En franquicias dedicadas a otras actividades, como algunas cadenas de carnicerías en Monterrey, también hay una persona dedicada a empacar la mercancía una vez que es cobrada por el cajero, pero en estos casos la relación sería directamente de la persona con la empresa, sin un vínculo o intermediario.

En el caso del DIF, y como parte de los programas integrales de atención al adulto mayor, se implementa desde el 2003 a nivel nacional el Programa de Empacadores Voluntarios. En estados como Nuevo León, el DIF estatal tiene un convenio con una de las grandes cadenas de supermercados para que las personas adultas mayores interesadas en obtener un trabajo como empacador, puedan inscribirse a este tipo de trabajo “voluntario”. Con este *Programa* se le da oportunidad a una persona de 60 años o más para trabajar en un horario de medio tiempo (aunque algunas personas de hecho trabajan dos turnos). El objetivo es “contribuir a que el Adulto Mayor se reintegre a la vida laboral, logre su reinserción en la sociedad al mantenerse activo, mejore su economía e incremente su autoestima y desarrollo personal para mejorar su calidad de vida a través de un trabajo que no requiera de un gran esfuerzo físico”.⁸⁹

El concepto de “voluntario”, y a la vez la exclusión del término “trabajo”, del discurso formal de los supermercados y las agencias gubernamentales, es muy remarcado para dejar claro que el empacador no tiene vínculo laboral alguno con la empresa (aunque sí hay la firma de un acuerdo de colaboración y de aceptación de reglas entre el empacador y el supermercado, y para el caso de los adolescentes además con la anuencia por escrito de los padres o tutores). Para formar parte activa de este programa, existen cinco requisitos formales: a) carta de buena salud (que debe renovarse cada seis meses); b) carta de no antecedentes penales (renovada anualmente); c) contar con un seguro médico (que puede ser público o privado); d) cumplir con una capacitación por parte del supermercado; y e) firmar una carta compromiso con las reglas del supermercado. El contacto inicial, al menos para el caso del convenio que maneja el DIF, es a través de esta misma agencia, y nunca por medio del supermercado. Esto también es una forma en que estas empresas se cubren de que pueda haber indicios que prueben que quien “contrató” al empacador fue el supermercado.

Además, el DIF pide un requisito extra como parte de la permanencia en el programa: las personas empacadoras deben asistir a un grupo de convivencia de adultos mayores, donde una maestra o un instructor dirige a las personas en actividades como ejercicios físicos, bailoterapia, manualidades y juegos

⁸⁹ http://www.nl.gob.mx/?P=is_adulto_mayor

recreativos. Es requisito entonces, para poder mantener el lugar como empacador, asistir a estos grupos una vez cada dos semanas. No se permiten más de tres faltas en el año, a menos que sean justificadas. (Cabe aclarar que aunque no hay una relación obrero-patronal entre empacador y supermercado, por parte de la empresa en realidad también hay sanciones, en el caso de faltas disciplinarias o simplemente por llegadas tarde y faltas injustificadas; estas sanciones pueden incluir el equivalente a un despido.)

Una vez aceptado dentro del programa y ya en operación en el supermercado, el empacador regularmente realiza las siguientes actividades:

- Descargar la mercancía de los carritos de los clientes hacia la barra deslizadora automática de la caja.
- Empacar la mercancía en bolsas que por lo general otorga el supermercado.
- Acompañar al cliente al automóvil privado o taxi en que haya acudido al súper y subir las bolsas de mercancía a la cajuela de estos vehículos; sólo en caso de que el cliente acepte este servicio.
- Acarrear o juntar los carritos que los clientes utilizan para transportar su “mandado” hacia afuera de la tienda (y que, al menos para el caso de Monterrey, estos carritos son comúnmente dejados por los clientes a la deriva en el estacionamiento), y ordenarlos en las filas donde el supermercado los mantiene acomodados y listos para que vuelvan a ser usados por otros clientes.
- Recoger canastillas de la parte interior del supermercado, y que son una opción que toman algunos clientes en lugar de utilizar el carrito tradicional.

Las tres primeras actividades implican el pago de propina; las últimas dos son tareas sin pago, que tienen que realizar los empacadores como parte del requisito del Programa de Empacadores. Toma aquí relevancia el término “voluntario”. Este término lo utilizan tanto las agencias gubernamentales (DIF y Secretaría de Desarrollo Social) como las cadenas de supermercados con las que tiene los respectivos convenios; así también, los mismos beneficiarios de estos

programas de trabajo se ubican de esta forma, aunque en su discurso reconocen que esto es un factor que les perjudica, ya que implica que no tienen los derechos de un empleado. El término “voluntario” lo podríamos tomar entonces como una especie de juego de palabras: hay una actividad de trabajo en los hechos — aunque no desde la perspectiva institucional—, y la persona empacadora acepta realizarla sin que haya remuneración directa o incluso cuando no existe remuneración alguna, como en el acarreo de carritos y la recolección de canastillas. No hay contrato de por medio ni relación de trabajo con un patrón; no obstante, existe un acuerdo firmado, como es normal en cualquier trabajo voluntario.

Alrededor de estas tareas hay toda una complejidad de acciones, lugares, actores y condiciones objetivas y subjetivas del trabajo pero, antes de abordar esta descripción, es necesario tener un panorama de las investigaciones precursoras específicamente sobre el trabajo de empacadores.

Estas investigaciones son sobre todo concernientes al tema del bienestar y las condiciones materiales en estos trabajos; ha habido un mayor énfasis en el trabajo de los adolescentes (que, en el caso de los empacadores, son mayores de 14 años y de hasta 16 años). Destacan los estudios realizados en Colombia, donde el trabajo de empacador ha evolucionado hasta el punto en que hay un grado de formalización, y el trabajo se da sobre todo para jóvenes estudiantes universitarios, y es donde se han realizado investigaciones que toman en cuenta tanto la parte de las condiciones objetivas como subjetivas del trabajo.

Todas las investigaciones sobre paqueteros (incluyendo las periódicas) se pueden catalogar como dentro del paradigma teórico neomarxista, ya que se muestran siempre relaciones de dependencia de este trabajo informal respecto a los supermercados (en algunos casos, sobre todo en los reportajes periódicos, el tono es de denuncia social en cuanto a las condiciones de explotación).

Como todas las investigaciones caen en el mismo paradigma, las he dividido más bien por las que se abocan sólo a las condiciones objetivas de trabajo, y las que además de lo material abordan también las condiciones subjetivas de trabajo. Asimismo, tomo en cuenta no sólo las investigaciones referentes a adultos mayores, sino también las de jóvenes y menores de edad.

Así como en el caso de los cuidacoches, abundan las investigaciones periodísticas, aunque sí hay mucho más que se ha trabajado desde la academia. No obstante, abundan los estudios sobre paqueteros menores de edad, y resaltan también los referentes a jóvenes paqueteros en Colombia, donde se ha desarrollado de forma importante el tema como asunto de investigación social.

En las investigaciones con paqueteros menores de edad, se encuentran las de Aguirre (2008); PRODESC (2008); y Ramírez, Zambrano y Zamora (2005). Aguirre (2008) elaboró una investigación con paqueteros menores de edad en supermercados de Tijuana, regulados por el convenio entre el gobierno y la ANTAD. La autora realizó 30 entrevistas semiestructuradas con los empacadores, además de entrevistas semiestructuradas con funcionarios del gobierno y de las tiendas y con padres y maestros de los menores de edad, así como observación participante en la tienda, la escuela y en las familias de los participantes. Por su parte, en una investigación de dos años, la ONG PRODESC estudió las condiciones de trabajo de los trabajadores de Wal-Mart, con algunos énfasis como en los empacadores voluntarios menores de edad. Realizaron 80 entrevistas a menores trabajadores entre el 2005 y 2006 en la Ciudad de México. Por otro lado, Ramírez et al. (2005) elaboraron una tesina en la UAM⁹⁰ para documentar las prácticas que van en contra de la ética corporativa que manejan empresas como Wal-Mart, en el caso del trabajo de los empacadores menores de edad. Realizaron 27 entrevistas con los paqueteros, observación directa y tuvieron conversaciones con supervisores. Encontraron resultados sobre las características socioeconómicas de los menores (que tenían que ver con sus razones para trabajar como paqueteros así como con la dificultad para combinar los estudios y el trabajo) y sobre las condiciones materiales del trabajo. También encontraron, mediante observación directa, que algunos paqueteros presentaban signos de desnutrición, caries y malos implantes dentales.

En cuanto a las investigaciones con jóvenes paqueteros, se tienen tres, que son del contexto colombiano, pero bastante relevantes sobre el análisis de las condiciones de trabajo objetivas y subjetivas en empleos de servicios, con pago de propinas y en condiciones de flexibilidad: Cardona (2012) realizó en Manizales y

⁹⁰ Elaboraron un trabajo de investigación de tres semestres, bajo la dirección de un especialista y sus resultados son referenciados en el informe de PRODESC (2008).

en Medellín análisis de estadísticas secundarias, grupos focales y entrevistas con jóvenes empacadores. Celis y Valencia (2012) realizaron una investigación con jóvenes empacadores en Colombia, en la que se enfocaron en las condiciones objetivas del trabajo, y Díez (2006) realizó observación participante para buscar la relación entre la subjetividad del trabajo y las condiciones económicas del trabajo del empacador.

Investigaciones sobre el trabajo de los paqueteros

Respecto a investigaciones con paqueteros adultos mayores, hay sobre todo notas periodísticas. En cuanto a estudios académicos, existen el de Gómez–Lomelí et al. (2010), que realizaron con entrevistas a 416 empacadores adultos mayores de Soriana en Guadalajara para obtener indicadores de su salud física y emocional; y una de mi autoría, en la que documenté resultados previos a los de esta investigación, y centrados en el aspecto subjetivo (Argüelles, 2014).

Estudios sobre las condiciones objetivas de trabajo en los paqueteros

Las razones para trabajar como paqueteros, en todos los grupos de edad, son predominantemente por necesidad económica, aunque resaltan otras para el caso de los adultos mayores. Ramírez et al. (2005) y Aguirre (2008) encontraron que los menores de edad contribuían con su ingreso significativamente al gasto familiar. Ramírez et al. encuentran que el patrón es que muchos paqueteros eran hijos de madres solteras o su padre contaba con un empleo precario. (A veces resultaba también que eran parte de una familia ampliada, donde muchos integrantes de la familia contribuían al ingreso familiar.) Por otro lado, en los jóvenes empacadores de Colombia, Cardona (2012) encontró que trabajaban por resolver su situación precaria y para poder seguir estudiando. Finalmente, en adultos mayores, Gómez–Lomelí et al. (2010) encontraron que la razón principal de trabajar como empacador era la necesidad económica y en segundo término sentirse productivos y como terapia ocupacional: su trabajo les servía para mantener una salud física, mental y social.

También se detallan algunas condiciones de explotación respecto a la exigencia de trabajar más de las horas que marca la ley; esto para el caso de los menores de edad. *La Jornada* (2005) ya encontraba, hace cerca de diez años, que Wal-Mart estaba incumpliendo con las reglas del convenio para paqueteros menores de edad y con la Ley Federal del Trabajo: los menores trabajaban a veces más de las 6 horas que eran el tope máximo según la ley, y algunos trabajaban más de 5 horas continuas cuando había mucho trabajo sin que se respetara el tiempo de descanso que se marca, que es de una hora por cada tres horas de trabajo. (PRODESC, 2008, encontraba que el tiempo de descanso en Wal-Mart seguía sin respetarse, ya que no era ni de 10 minutos en toda la jornada.) Aguirre (2008) encontró resultados similares en menores de edad, ya que aunque no trabajaban más de cuatro horas al día, los fines de semana y días especiales se rompía la regla, ya que llegaban a trabajar entre seis y ocho horas. Al respecto, PRODESC (2008) encontró que los menores de edad accedían a trabajar más tiempo de las horas estipuladas puesto que el supervisor se los pedía, y ellos accedían por razón de su necesidad económica, ya que con más horas lograrían más propinas; además, muchos trabajaban después de las 10 pm, lo cual está en contra también de la ley.

Se documenta como otro de los problemas de los paqueteros menores de edad que el trabajo interfiere con su escuela y con el uso del tiempo para la convivencia. Por ejemplo, aunque Wal-Mart destaca que beneficia a los paqueteros para que aprovechen mejor sus estudios (Walmart México y Centroamérica, 2010), Ramírez et al. (2005) encontraron que la tienda no verificaba que los menores estuvieran cumpliendo con mantener el promedio mínimo de ocho en la escuela que se estipula en el reglamento de la tienda. Aunado a esto, la asistencia a la escuela se dificultaba con el trabajo porque muchas veces trabajaban tiempo extra o simplemente por lo extenuante de la jornada. Por su parte, Aguirre (2008) encontró que en los niños de tercero a sexto grado el trabajo no interfería significativamente con su escolaridad, pero sí en los de secundaria, quienes tenían dificultad para asistir con puntualidad a sus clases y para cumplir con sus tareas. Específicamente, Aguirre encontró una ambivalencia porque si bien había un discurso de que el trabajo no interfiriera con los estudios y

el desarrollo físico del niño, a la vez les exigían trabajos extra que no les correspondían como empaques. Respecto al uso del tiempo libre, los menores cuentan con poco tiempo libre para descanso y convivencia con la familia (Ramírez et al., 2005) además de que en caso de vacaciones, éstas no son pagadas (PRODESC, 2008).

Estudios sobre la relación entre la estructura y las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo en los paqueteros

En el trabajo de paquetero se conjugan elementos subjetivos (como el significado de la propina), condiciones objetivas de trabajo (la necesidad económica) y factores estructurales (las condiciones de trabajo flexible).

Respecto a la relación entre la flexibilidad del trabajo y las condiciones subjetivas, Díez (2006) hace un análisis con jóvenes empaques subcontratados por una cooperativa para trabajar en un supermercado en Colombia. La subjetividad la analiza mediante el concepto de “economía del don” y la objetiva mediante las condiciones de flexibilidad del trabajo. El problema que encuentra Díez es que la economía del don y las condiciones de flexibilidad apuntan a intereses contrarios. Por un lado, entre cliente y paquetero se da un intercambio de símbolos, sobre todo cuando los paqueteros acompañan a los clientes a sus vehículos: hay un juego de expectativas con base en apariencias y conocimientos previos sobre los clientes (Díez utiliza para su análisis a Erving Goffman, con el concepto de interacción social). Aquí se da la economía del don: el paquetero depende de un intercambio de símbolos favorables con el cliente, para lograr una buena propina. Por lo que se refiere a las condiciones de flexibilidad, Díez encuentra que los paqueteros no cuentan con derechos laborales reales (como el de la representación sindical, puesto que el supermercado no lidia con éste sino que lo hace la cooperativa), sus ingresos son muy variables aunque la cooperativa argumenta que se les otorga un salario mínimo base y que sólo trabajan 6 horas al día. Concluye Díez que la economía del don y la lógica de la flexibilidad del trabajo con el ahorro de costos, se conjugan para maximizar las ganancias del supermercado. Habla, en términos marxistas, de un aumento de la plusvalía

relativa, que explica como “la relación indirectamente proporcional entre la disminución de los salarios de la mano de obra y el aumento de la ganancia de los propietarios de los medios de producción” (p. 268).

En cuanto al control sobre los paqueteros ejercido por el supermercado, se han encontrado en las investigaciones mecanismos tanto ideológicos (como la capacitación) así como de vigilancia. Aguirre (2008) encontró, en menores empaques, que aunque a través del DIF les otorgaban cursos de capacitación sobre temas sociales, de la familia, de educación sexual, valores, profesión e ideales, manejo del dinero y ahorro, y farmacodependencia, también entraba el supermercado en esta capacitación con temas no sólo sobre cómo empaquetar mercancías sino también de disciplina en el supermercado. Por otro lado, PRODESC (2008) encontró, en empaques menores de edad, métodos de control a través de la vigilancia y la intimidación que ejercía el supermercado. Los supervisores vigilan y castigan sobre el uso del tiempo (como el referente a las idas al baño así como las llegadas tarde al trabajo). Si el paquetero faltaba al trabajo tenía que presentar comprobante médico. Además, les exigían realizar trabajos que no les reportan propinas y sólo les quita tiempo para esto, pero se sienten obligados a hacerlos por temor a perder el trabajo. Celis y Valencia (2012) explican que mediante la deslaboralización (que implica “deslegitimar al trabajador en su condición de su vinculación laboral estable, para justificar una nueva situación de subcontratación laboral” [p. 411]), se impone una disciplina laboral, que incluye mecanismos de control muy fuertes: a través de los supervisores del supermercado, de la cooperativa, de sus propios compañeros, de los clientes, así como de las cámaras del supermercado. Así mismo, había también la posibilidad de que un supervisor de la empresa estuviera disfrazado de cliente. El control se reforzaba por la amenaza del desempleo, el menor trabajo por la competencia y con la misma cultura corporativa del supermercado.

En el tema de la incertidumbre, PRODESC (2008) encuentra en paqueteros niños que la necesidad de ingresos lleva a aceptar trabajo de más cuando hay muchas ventas (para compensar los días bajos, o los tiempos en que simplemente esperan a entrar a caja, porque no hay trabajo para todos). Celis y Valencia (2012) documentan para el caso de los jóvenes empaques de Colombia el problema

que hubo cuando el supermercado prohibió que los estudiantes mostraran el volante donde se señalaba que eran de una cooperativa, que sus ingresos dependían de la propina y que con ellos se costeaban sus ingresos (además, el volante decía que se sentían felices con su trabajo y agradecían de la oportunidad que les daba el supermercado). Con esta prohibición, entonces, los ingresos por propinas disminuyeron notoriamente. Celis y Valencia descubrieron también que cuando en la cooperativa se pedía el reporte sobre las propinas, muchos empacadores adoptaban la estrategia de reportar mucho menos ingreso, para dramatizar más su situación. Díez (2006), por su parte, señala que en el trabajo de empacador se vive mucha incertidumbre porque la propina no está basada en mecanismos obligatorios e impersonales como en las relaciones capitalistas (de las cuales se sirve, dice la flexibilidad del trabajo que aplica el supermercado) sino en intercambios simbólicos (la economía del don) en los que a través de la interpretación y decisión particular del cliente se determina el pago. Señala Díez que por lo tanto el proceso durante el cual el cliente llega a la caja y hasta antes de que termine con una propina o no este camino, se tiene una incertidumbre constante.

En cuanto a la creación de identidad en este tipo de trabajos flexibles, Celis y Valencia (2012) encuentran que, pese a las condiciones de control y deslaboralización, hay una formación de una identidad laboral, aunque a partir del trabajo flexible (aclaran que su análisis se da “bajo parámetros diferentes a los utilizados para el estudio de los trabajadores estables” (p. 410). Los jóvenes empacadores se van preparando en asumir la flexibilidad actual del mercado laboral; ganan amistades importantes dentro de su trabajo, con las que comparten la condición de estudiantes universitarios; y viven sus primeras resistencias al control del trabajo (aunque aclaran los autores que cuando son empacadores activos muestran más conformismo, pero una vez que dejan el trabajo se muestran más críticos, ya que aceptan que el supermercado se ahorra grandes costos con el reclutamiento de paqueteros). Además, la familia del joven empacador va formando una expectativa de ascenso social de su futuro hijo profesionalista (ya que por lo general estos jóvenes son estudiantes universitarios). El trabajo de empacador, paquetero o, en el lenguaje popular del

centro de México, “cerillo”, es una actividad de empleo informal, no remunerada directamente y sin relación de subordinación patrón-empleado. Este oficio se desarrolla masivamente sobre todo en cadenas de supermercados; en las tiendas pequeñas el trabajo de empacar mercancía corresponde comúnmente al cajero, quien atiende al consumidor final.

Resultados del trabajo de campo en los paqueteros

Los resultados del trabajo de campo están agrupados en el contexto general del trabajo de los paqueteros y en un panorama de sus condiciones objetivas y subjetivas de trabajo. Como este grupo de trabajo está subordinado a una empresa, hay relaciones jerárquicas, división del trabajo y una mayor complejidad en general en torno a estos temas, por lo cual la extensión de las condiciones objetivas de trabajo es más extensa que en los cuidacoches.

Las reglas institucionales del trabajo de los paqueteros

En cuanto a la asistencia al trabajo, el supermercado exige cumplir con un horario de cuatro horas como máximo (aunque en realidad hay excepciones, donde alguna gente trabaja ocho horas; es decir, dos turnos). Existen cuatro turnos a lo largo del día, que abarcan todo el horario en que el supermercado está abierto al público (de 7:00 am a 11:00 pm). Los empacadores distinguen estos turnos numéricamente:

Turno 1: 7:00 am a 11:00 am

Turno 2: 11:00 am a 3:00 pm

Turno 3: 3:00 pm a 7:00 pm

Turno 4: 7:00 pm a 11:00 pm

El empacador trabaja seis días por semana. Como los días de mayor actividad de trabajo —esto es: de gran afluencia de clientes— son los fines de semana, generalmente el día de descanso es un día entre semana. Se tienen

también como días de más trabajo los días de pago (sábados o fin de quincena)⁹¹ y los días de ofertas especiales. Los únicos días en que el supermercado está cerrado son el 25 de diciembre y el 1 de enero.

El tiempo en que el empacador tiene oportunidad de obtener propinas no es exactamente de cuatro horas, sino de tres o dos, según sea el caso en cada sucursal del supermercado: aunque oficialmente los empacadores no son empleados, al menos una hora de su turno la dedican a salir al estacionamiento para acarrear los carritos de despensa; este trabajo no conlleva absolutamente ninguna remuneración; es parte de una obligación que hay que cumplir para ganarse el derecho a tener el tiempo de trabajo frente a la caja, que es donde se ganan las propinas. En algunas sucursales o en temporadas donde hay un exceso de empacadores en un turno —y sucede que no hay cabida para que todos estén trabajando en una caja— el acarreo de carritos implica la mitad del turno: dos horas.

Otra de las reglas es que los empacadores deben portar uniforme cuando están dentro de su turno. Este uniforme consiste en: camisa blanca de manga larga o corta y de tela “de vestir”; pantalón de vestir o de lana color caqui; zapatos negros; gorra (que en la práctica es opcional); mandil; y gafete, que lleva grabado el nombre de la persona, junto con la leyenda: “Empacador voluntario”. El mandil y la gorra debe costearlos el empacador al momento de ingresar al Programa del DIF.

Respecto al perfil socioeconómico de los paqueteros, por razón de escolaridad, la mayoría cuenta con parte de estudios de primaria o primaria completa, aunque en los hombres destaca también un grupo con más estudios (secundaria completa). En la Tabla 20 se pueden observar los resultados de la encuesta, en torno al tema de la escolaridad:

⁹¹ Algunas zonas del Área Metropolitana donde hay más densidad de población de clase obrera los días de mayor afluencia en los supermercados no están marcados sólo por el fin de quincena, sino por los sábados, ya que los pagos a los trabajadores se realizan por semana. (Tal era el caso en al menos dos de los supermercados donde llevé a cabo parte de mi trabajo de campo.)

Tabla 20. Paqueteros según escolaridad, por género

Escolaridad	Mujeres	Hombres
Primaria incompleta	4	11
Primaria completa	4	13
Secundaria incompleta	1	1
Secundaria completa	1	10
Carrera técnica	2	3
Carrera comercial	2	1
Normalista incompleta	1	0
Preparatoria completa	0	1
Profesional	1	0
Ninguna	3	1
Sin respuesta	1	2
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se agregó la categoría “Carrera comercial” porque hubo participantes que la agregaron como anotación extra. También se agregó la categoría “Preparatoria completa”, que por error en el diseño de la encuesta no se había agregado en las categorías.

Dentro de este contexto dictado por las reglas institucionales, se desarrollan la vida laboral del emparador y lo que significa su trabajo. En este ambiente hay todo un entramado de actores, actividades, lugares y lapsos de tiempo que gasta el emparador en su vida alrededor del trabajo:

- actores o personas relacionadas directa o indirectamente con su quehacer y vida laboral;
- actividades que giran en torno al trabajo del emparador;
- lugares importantes para las tareas y actividades del emparador;
- y lapsos de tiempo en que se desarrollan estas actividades.

Los actores que giran en torno a la vida de trabajo del emparador

Las personas que tienen que ver con el significado del trabajo para los empaadores están dentro de su ambiente de trabajo y también fuera de él; es decir, además de las personas relacionadas con el supermercado, también están las relacionadas con el grupo de convivencia del DIF, y con el ambiente familiar:

Ambiente de trabajo

Aquí se encuentran los compañeros empaadores adultos mayores, los compañeros empaadores adolescentes, las cajeras, los jefes, otros empleados del supermercado, los clientes del supermercado, los empleados de negocios aledaños al supermercado, así como otros trabajadores de afuera del supermercado.

Los compañeros empaadores de trabajo, también adultos mayores y ninguno de ellos es empleado. En el turno de las 11:00 am a las 3:00 pm, que es de los más copiosos en clientela, además del nocturno, los colegas adultos mayores pueden ser más de treinta, además de que hay también algunos empaadores adolescentes. Por el contrario, en turnos de trabajo como el de 3:00 a 7:00 pm, estos colegas pueden ser apenas tres o cuatro; el resto de los empaadores son adolescentes.

También aquí están los compañeros que son, además de compañeros de trabajo, amigos y parte del círculo social íntimo del empaador. A estos amigos regularmente se les ve juntos antes y después del turno de trabajo. Muchos se conocieron en el supermercado, y algunos ya se conocían en los grupos de convivencia del DIF, o incluso eran vecinos de barrio. Estos amigos pueden ser grupos de varias mujeres u hombres, o grupos mixtos (mujeres y hombres) que se reúnen todos los días antes del turno de trabajo en las mesas del área de comida rápida del supermercado (área que siempre está afuera de la tienda y de las áreas de estantería y cajas, pero adentro de las instalaciones del súper). Aquí estos amigos comparten almuerzos y comidas, además de innumerables pláticas, y momentos de convivencia.

Otros compañeros son los empacadores adolescentes. Los turnos donde hay menos empacadores adolescentes son los turnos “uno” y “dos” (es decir: entre las 7:00 am y las 3:00 pm). Esto es así a causa de que la mayoría de ellos estudia en la mañana. Para mantener el trabajo de empacador, en este caso es requisito estar inscrito en la escuela y llevar buenas calificaciones; en caso contrario el adolescente es dado de baja como paquetero. Por otro lado, hay paqueteros adultos mayores que trabajan en un ambiente mucho más de adolescentes, como sucede en los turnos “tres” y “cuatro”: de las 3:00 a las 7:00 pm, y de las 7:00 a las 11:00 pm, respectivamente.

Otro de los actores son las cajeras. En un principio (a mediados del 2011) eran siempre mujeres jóvenes, pero dos años después, por observaciones que todavía realicé en el Súper, pude constatar que había también hombres⁹². Los cajeros y cajeras son empleados del supermercado, y son con quienes los empacadores llevan la relación directa de trabajo. Su uniforme es muy parecido al de los empacadores; al menos en la mitad de la vestimenta: utilizan también pantalón color caqui, como los paqueteros, pero su camisa es de diferente color a la de ellos. Además, siempre llevan consigo una faja para cargar cosas pesadas, utensilio que no tienen los empacadores adultos mayores ni los adolescentes, a menos que ellos mismos la consigan por su cuenta.

Por otro lado, existen jefes directos e indirectos. No existen oficialmente los jefes, pero en la práctica sí los hay: hay un coordinador o coordinadora de los empacadores, que es empleado operativo del supermercado. Los mismos empacadores los reconocen y nombran como “el jefe” o “la jefa”; en algunos casos se reconoce también a algún “segundo al mando” de los empacadores, y que también es empleado de la empresa. Generalmente estos coordinadores son mujeres, también jóvenes, como las cajeras. Se encargan de organizar las juntas con los empacadores y de revisar los problemas de logística en cuanto a su trabajo, además de que son quienes toman decisiones en cuanto a avalar permisos de inasistencia y asignar sanciones por faltas al reglamento.

Existen además empacadores líderes o “apoyos”, que normalmente son cuatro en los turnos más aglomerados. Estos empacadores, también adultos

⁹² Por tanto, en el trabajo de campo —realizado entre el verano del 2011 y el verano del 2012—, las referencias que tuve de las cajeras siempre son de mujeres.

mayores y parte del Programa de Empacadores Voluntarios, ejecutan tareas y tienen atribuciones que los convierten *de facto* en los jefes directos de sus compañeros empacadores. Sin embargo, no son empleados y tampoco tienen prestación económica alguna, más que el espacio de trabajo para ganar propinas, igual que sus compañeros.

Otro de los actores clave son los clientes del supermercado y que son a final de cuentas clientes directos de los empacadores mismos. Pasan su mercancía por las cajas y, siempre que visiten el supermercado, son atendidos al menos por una cajera y uno o más empacadores.

Se encuentran también otros empleados del supermercado —aunque algunos podrían ser subcontratados— además de los cajeros y los coordinadores de los empacadores; por ejemplo: los guardias de seguridad, el personal de intendencia y otros integrantes del personal operativo.

Por otro lado, también hay empleados de negocios anexos a la red comercial del supermercado (que trabajan en restaurantes de comida rápida, estéticas, tiendas de regalos, etcétera). Tienen también interacciones con los empacadores; por ejemplo, cuando los paqueteros compran en los establecimientos de comida rápida algún platillo para comer o almorzar, o cuando piden ayuda para cambiar monedas de baja denominación (como las monedas de centavos) por monedas o billetes más grandes.

Así mismo, hay trabajadores de negocios o proveedores de servicios ajenos a la tienda pero que están dentro del terreno comercial de la tienda. Los clientes demandan sus productos y servicios como complemento a lo comprado en la tienda:

- Trabajadores de negocios pequeños como los de pollos asados y tacos, que tienen como clientes frecuentes a algunos empacadores que acuden después de su turno de trabajo.
- Los taxistas que llevan y traen a clientes que no tienen coche propio y que llevan a sus hogares una gran cantidad de “despensa”.⁹³

⁹³ Al menos en uno de los supermercados que visitaba, normalmente hay un gran movimiento del servicio de taxis. En algunos sectores de la ciudad como el de la ubicación de esta sucursal existen

- Trabajadores que se encargan de conseguir los taxis para los clientes. Esta actividad de trabajo existe en algunas sucursales del supermercado más dependientes del servicio de taxis. En sí el trabajo de estas personas, que son siempre jóvenes, es un trabajo informal y aparentemente independiente de relaciones laborales con el supermercado.

Ambiente del grupo de convivencia

En el ambiente del grupo de convivencia del DIF el empacador se encuentra con las maestras de grupo, compañeros y amigos de trabajo, otros adultos mayores que asisten al grupo aunque no son empacadores, familiares de los asistentes, otros trabajadores del DIF o externos, así como diversos usuarios de las instalaciones donde se desarrolla el grupo.

La maestra de grupo es la responsable de seguir el programa de actividades sociales, recreativas, culturales y de ejercicio físico con las personas mayores inscritas en el grupo. Es empleada del DIF, con estudios relacionados con las áreas sociales (generalmente Psicología o Trabajo Social) y su mayor carga de trabajo en la institución es efectivamente la atención a grupos de adultos mayores. Normalmente atiende a 8 o 9 grupos, que pueden estar distribuidos a lo largo de toda el Área Metropolitana. Algunos de estos grupos no pasan de 30 personas, pero otros son de más de 100, y por tanto son atendidos por mitades; es decir: una semana asiste la mitad del grupo y la siguiente la otra mitad.

Los compañeros y amigos de trabajo de la misma sucursal, o de otras sucursales, que asisten regularmente al grupo de convivencia también forman parte de estos otros actores, así como otros adultos mayores que asisten al grupo pero que no forman parte del Programa de Empacadores Voluntarios y los familiares de adultos mayores —empacadores o no—, que acompañan a la persona mientras asiste al grupo.⁹⁴

muchos clientes que no acuden en automóvil propio por sus compras, y regularmente la despensa la llevan en taxi a su hogar, sobre todo en días de quincena o de pago.

⁹⁴ Por ejemplo, una empacadora asistía a su grupo invariablemente con una hija mayor de edad y que tenía una discapacidad intelectual.

También hay otros empleados del DIF y que tienen que ver con la proveeduría de los servicios otorgados por la institución a sus grupos de adultos mayores (cocineros, maestros de baile, maestros de educación física, trabajadores sociales, psicólogos, personal de intendencia).

Así también, hay trabajadores externos a las instalaciones donde se desarrollan los grupos, pero que tienen mucha interacción con los asistentes: lavacoches y vendedores ambulantes, y personas que entran al grupo a pedir dinero como ayuda para alguna causa personal o altruista.

Además, hay empleados de instituciones con las que el DIF tiene convenio para conseguir instalaciones adecuadas para sus grupos de convivencia. Por ejemplo, uno de los grupos de convivencia tiene sus reuniones en las instalaciones de una iglesia católica.

Finalmente están otros usuarios de las instalaciones donde se desarrolla el grupo. En el caso del grupo que toma prestadas las instalaciones de una iglesia, se da una gran confluencia de alumnos y profesores de programas de educación pública gratuita o de talleres de desarrollo humano. Una de las maestras de educación para adultos constantemente mostraba su interés por que se inscribieran a sus clases las personas mayores del grupo del DIF que no sabían leer y escribir.

Contexto familiar

Aquí se encuentran, principalmente, el cónyuge o pareja en el caso de los empacadores casados o que viven en unión libre; los hijos, ya sea que vivan o no con el empacador, y que sean o no cercanos; los nietos, sobre todo los que viven en el mismo hogar, o que son cuidados varias horas al día por los empacadores; los bisnietos, cuando los hay; los padres y suegros en algunos casos; y los hermanos que viven en el mismo hogar.

Todos estos actores relacionados con el trabajo, con el grupo de convivencia o con la vida familiar, influyen en mayor o menor medida en la vida laboral de los paqueteros adultos mayores. Cada uno realiza actividades que

tienen que ver con el espacio social de su trabajo. Estas actividades son descritas a continuación.

Las actividades de los paqueteros y de la gente relacionada con su entorno

Los empacadores tienen dentro de su trabajo mucho más actividades que empacar, descargar, acompañar a los clientes a guardar su despensa en sus coches, y acarrear carritos. Así también, hay actividades importantes de su entorno de vida social en el grupo del DIF y de su entorno familiar, que tienen que ver indirectamente con su trabajo.

En el trabajo

Antes de empezar el turno, los empacadores tienen que registrar su llegada. Existen dos listas: una que es la “oficial”, del supermercado; y otra no oficial, pero igual de importante que la primera, ya que es la lista que llevan los paqueteros por su cuenta. Con la lista del supermercado se registra la asistencia, pero con la segunda se asignan tres importantes elementos de todos los días de trabajo:

- Los lugares (implica empezar el turno en caja o en acarreo de carritos). Un empacador puede entonces trabajar en distintos lugares dentro de las instalaciones del supermercado.
- Los tiempos de trabajo (puede ser estar una hora en caja y otra en carritos, alternadas; o bien, tres horas en caja y una en carritos).
- Compañeros de trabajo que estarán juntos compartiendo lugar en la caja o en el acarreo de carritos.

Así también, un paquetero realiza más actividades que las tradicionales de descargar despensa, embolsar despensa, acompañar al cliente al estacionamiento, y acarrear carritos desde el estacionamiento. Las actividades propias del trabajo son descargar y empacar la despensa, separar la despensa en

grupos de productos relacionados, acarrear carritos, “hacer bolsa”, estar al pendiente de la lista de asistencia y asistir a las juntas convocadas.

La actividad de descargar la despensa se realiza en la banda corrediza donde es puesta la despensa. En sí el empacador que descarga es quien recibe al cliente en la caja —aun antes que el cajero—, lo saluda y pregunta si desea que se le ayude a descargar su mercancía. Si el cliente responde afirmativamente, el empacador va sacando la despensa del carrito y la coloca en la banda corrediza. Esta mercancía va pasando automáticamente hasta las manos de la cajera, que la toma, la pasa por el código de barras para activar su precio correspondiente, y hace así la suma de dinero que se cobrará al cliente en total.

Al empacar la despensa, el paquetero se encarga de guardar en bolsas la despensa que el cajero va marcando en el código de barras. Es mercancía cobrada, que ya es propiedad del cliente. Esta parte del trabajo generalmente la realiza un paquetero diferente al que descargó. El lugar del paquetero que empaca es exactamente el opuesto al de la zona de descargue; es decir, al final de la banda corrediza de la caja. Es entonces donde el paquetero despide al cliente y se espera que éste retribuya el trabajo con una propina. Esta propina puede otorgarse tanto a quien descargó como a quien empacó; sólo a uno; o el cliente explícitamente la otorga a uno de los dos, con la consigna de que sea repartida en partes iguales. No obstante, dicha consigna no es respetada regularmente, ya sea por omisión, o porque previamente se ha acordado que todas las propinas irán a quien empaque, independientemente de lo que el cliente haya pedido, pues existe la idea muy arraigada de que quien debe ganar la propina es quien empaque, no quien descargue.

Otra tarea es separar la despensa en grupos de productos relacionados. Algunos empacadores, además de descargar la despensa, la van separando en grupos de productos relacionados. En otras palabras, toman los productos del carrito del cliente, los depositan en la banda corrediza, y simultáneamente van separando en grupos los productos: legumbres, carnes frías, latería, artículos de limpieza, etcétera.⁹⁵ La idea es que el trabajo de empacar sea más sencillo, ya

⁹⁵ Es algo que sólo algunos empacadores son capaces de hacer. Implica en realidad un trabajo de dos tareas simultáneas: descargar y separar por grupos de productos. Simultáneamente, se mantiene la presión de la banda corrediza, que en menos de metro y medio llega al destino: la

que es una regla que la mercancía debe ser envuelta según grupos de productos relacionados (esta operación se detalla más adelante). El paquetero que descarga puede ser el mismo que empaqueta, pero lo más común es que un paquetero descargue y otro empaquete. Por tanto, separar la despensa en productos relacionados se puede convertir en una tarea que más bien auxilie al empacador que recibirá la propina por empaquetar.

Por otro lado, la actividad del acarreo de carritos toma al menos una hora del turno de trabajo del empacador. El empacador debe buscar carritos que usualmente están desperdigados por el estacionamiento, acarrearlos consigo — normalmente las mujeres toman dos carritos y los hombres tres o cuatro— y acomodarlos en la fila de carritos que está en la entrada del supermercado, listos para que los clientes puedan utilizarlos. Esta actividad también puede realizarse en algunos casos dentro del supermercado, pero en este caso es más bien con el objetivo de recoger canastillas (que las usan los clientes que optan por éstas para juntar su despensa, en vez del carrito).

Así también, una de las actividades más importantes del proceso de descargar y empaquetar es la de “hacer bolsa”, ya que de aquí depende el buen funcionamiento de la logística del trabajo de los empacadores. Consiste en preparar paquetes de bolsas para la despensa. Para esto hay que contar el número de bolsas de acuerdo a los tamaños que hay (chica y grande). Estos paquetes de bolsas serán para repartirlos a cada cajero que se esté encargando de empaquetar despensa, con el auxilio de un carrito de despensa. Las bolsas se doblan y se juntan en rollos o paquetes de diez o quince bolsas y se colocan en un carrito de despensa. El paquetero responsable de “repartir bolsa” deambulará todo el tiempo a lo largo del corredor principal del supermercado, frente a las cajas, con el objetivo de ir asignando bolsas para el compañero que las necesite. (No obstante, el supermercado en algún momento ha impuesto límites a la dotación de bolsas que cada paquetero puede usar en su trabajo.)

La tarea de “hacer bolsa”, implica contar, doblar y preparar rollos de bolsas para usar en el empaque, y es muy laboriosa. De hecho debe empezar un tiempo

cajera que cobrará. Sí hay una capacitación para saber separar los productos en grupos, pero no para hacer varias actividades a la vez, como separar la mercancía y al mismo tiempo descargar; quien lo logra hacer lo aprende empíricamente.

antes de que comience el turno. La realiza un equipo de cuatro o más paqueteros (equipo cuyo tamaño más bien depende de la cantidad de clientes que haya en ese momento del día, así como de las cajas abiertas). A mayor clientela se esperaría que se abran más cajas y por tanto el equipo “de bolsa” sería más grande⁹⁶. Este equipo se encarga también de revisar cuántas bolsas faltan y en qué cajas, y por tanto son los responsables de proveer más bolsas a sus compañeros. Estas actividades son asignadas de forma “fija” en algunas sucursales; esto quiere decir que, si bien en principio la actividad de hacer bolsa era una tarea que se rotaba o se iba cambiando de un grupo de personas a otras, en algunas de las tiendas se ha decidido tener un equipo de bolsa permanente; siempre con los mismos integrantes. ¿De dónde obtienen sus ingresos estos paqueteros si no tienen oportunidad de descargar y empacar despensa a cambio de una propina? Hay algunos sistemas que se han probado para compensar esto, y que son detallados más adelante.

Los paqueteros también deben de pasar lista de asistencia o apuntarse en ella. Hay dos listas. Una es propia del supermercado, y la otra es la “interna”, que llevan los paqueteros para organizar su división del trabajo. En algún momento y todavía en algunas sucursales, la tarea de tomar o llevar la lista interna, se va rotando de un paquetero a otro. Cada quien es responsable de pasar la lista un día; esto al menos para quienes saben leer y escribir. En esta lista se apuntan tanto paqueteros adultos mayores como adolescentes. Siempre la lleva, sin embargo, un adulto mayor. No obstante, en algún momento, al menos para una de las sucursales que fueron parte de mi trabajo de campo, esta actividad quedó fija en un grupo de cuatro personas, así como la de “hacer bolsa”. Se formó entonces un equipo de paqueteros líderes, o “de apoyo”, que eran los más rápidos y ágiles tanto para llevar la lista de asistencia, como para hacer la bolsa y coordinar la labor de logística en general. (Con el tiempo este sistema de autoorganización ha derivado en la existencia de jerarquías en los paqueteros; en que haya un grupo de jefes y con conflictos particulares.)

Finalmente, se espera que los paqueteros asistan a las juntas a las que convocan los coordinadores de paqueteros y los paqueteros líderes. Los

⁹⁶ Regularmente sólo se abren todas o casi todas en días de quincena y días de gran demanda, como en algunas festividades.

coordinadores —no los paqueteros líderes, que son otro grupo dentro de las jerarquías— son empleados del supermercado y organizan juntas extraordinarias para tratar temas diversos. Estas juntas se realizan en el pasillo exterior del supermercado, frente a alguna de las puertas de acceso para los clientes. Por otro lado, hay también juntas diarias, y éstas las organizan los mismos paqueteros líderes diez o quince minutos antes de empezar el turno; el objetivo de estas juntas es establecer la logística del día: se va nombrando a cada paquetero y se le va asignando su lugar y tiempo de trabajo en el turno (por ejemplo, se decide quién empieza el día con acarreo de carritos, quién descargará o empacará, y en qué caja estará cada quién y con qué compañeros).

En el grupo del DIF

Cuando un empacador se inscribe al Programa de Empacadores Voluntarios, tiene que cumplir con la asistencia a los grupos de adultos mayores del DIF; esto sobre todo con el fin de mantener su lugar de trabajo. La persona interesada en ingresar al Programa será asignada a un grupo de convivencia que vaya de acuerdo a la zona geográfica donde vive. Las reuniones de estos grupos se realizan cada semana, pero la persona sólo tiene la obligación de asistir cada dos semanas. De esta manera, hay paqueteros que acuden al grupo en una semana y la siguiente descansan, y hay otros que tienen su asistencia en la semana alterna. (No obstante, hay quienes, voluntariamente, asisten cada semana.) Por ende, nunca se ven todos los paqueteros juntos. Así también, no todos los paqueteros de una sucursal asisten al mismo grupo, y no todos los asistentes de un grupo son paqueteros de una misma sucursal. (De hecho en el trabajo de campo yo asistía a las reuniones de dos grupos del DIF, y convivía con personas que trabajaban en al menos siete diferentes sucursales del supermercado; así también, cuando visitaba a los participantes de las cuatro sucursales donde realicé trabajo de campo, convivía con gente que asistía a grupos que nunca visité. Por otro lado, nunca conocí a algún cuidacoche adulto mayor en activo y que asistiera a los grupos del DIF o a estas festividades.) Las actividades principales de las personas asistentes a estos grupos son éstas:

Por otro lado, los paqueteros deben apuntar su nombre en la lista de asistencia de la maestra o maestro de grupo. Es una tarea muy compleja para la maestra, ya que implica firmar entre treinta y setenta tarjetas de asistencia. Estas tarjetas las trae consigo cada miembro del grupo, para así dejar constancia, firmada por el maestro, de su asistencia.

Realizar las actividades que asigne la maestra o maestro de grupo, que pueden ser ejercicios físicos, actividades lúdicas, actividades de manualidades, fiestas del grupo de convivencia y celebraciones oficiales del DIF. En los ejercicios físicos hay un calentamiento; ejercicios de respiración y coordinación; de fuerza; de estiramientos ligeros; y al terminar hay un enfriamiento y relajación. La maestra siempre está atenta a que el ritmo de exigencia sea tal que nadie se agite; lo único que se requiere es que la persona se ponga de pie y siga los pasos tal como los ejecuta la maestra. Respecto a las actividades lúdicas, caben la bailoterapia y los juegos como la lotería u otros de actividad física (algunos son con pelotas, escobas y demás accesorios). Se busca ante todo el disfrute de las personas, la risa y la convivencia. En cuanto a las actividades de manualidades, se realizan obras de arte plástica con utensilios sencillos como periódico, pegamento y colores. Casi siempre están ligadas a épocas o festividades del año: Navidad o Día de la amistad, por ejemplo. Son muy importantes, por otro lado, las fiestas tanto internas del grupo como organizadas por el DIF.

Las celebraciones desarrolladas en cada grupo, y que se suceden a lo largo de todo el año, son al menos éstas: Día de la Amistad, Día del Grito (16 de septiembre), Aniversario de la Revolución (20 de noviembre) y Posada de Navidad. No importa si han pasado una, dos semanas o más después de la fecha oficial de la festividad, generalmente se organiza un festejo entre los asistentes del grupo. Hay comida, música en vivo (con la participación de la guitarra o acordeón de alguno de los asistentes al grupo), canto de los asistentes (con acompañamiento en vivo o con karaoke) y, sobre todo, baile. En algunas ocasiones, como en el 16 de septiembre, las personas incluso asisten con vestimenta alusiva a la festividad (vestimenta típica mexicana, en este caso). Las mismas personas se ponen de acuerdo en cuanto a si la comida y todos los demás insumos que se necesitan para una celebración se comprarán o

contratarán con la cooperación en dinero de todos. La otra alternativa es que la cooperación sea “venir de traje”, que quiere decir que cada persona traerá algún producto en especie: un platillo de comida, cubiertos o servilletas o refrescos, por ejemplo. En uno de los grupos a los que asistí hay un tesorero, también integrante del Programa de Empacadores, que se encarga de la administración del dinero que se recolecta para estas fiestas. (En algún momento el sistema de recolección consistió en que la persona asistente debía pagar su aportación en una cuenta del banco y mostrar su recibo de pago al tesorero.)

Las celebraciones más importantes del DIF y que se realizan especialmente para las personas mayores, son las festividades del mes del adulto mayor (en agosto); y la Posada Navideña para grupos de adultos mayores. Las festividades del mes del adulto mayor abarcan varias fechas, generalmente durante varios fines de semana de agosto: hay concursos de baile, declamación y canto; torneos de dominó; certamen de la Reyna de los Adultos Mayores; premiaciones a las personas centenarias (esto es, que tienen cien años o más de vida) y a El Abuelo del Año; y la Verbena Popular, que es la fiesta máxima del mes de agosto, donde hay música en vivo, comida, baile, y premiaciones de los concursos desarrollados en las festividades. En la Verbena se da la presencia de las autoridades gubernamentales de máximo nivel en el estado, con el aforo de miles de personas adultas mayores y en un escenario multitudinario.

Los lugares que son significativos para la vida laboral de los empacadores

Estos lugares son, más que espacios físicos, espacios sociales y son, principalmente, el supermercado, el grupo de convivencia del DIF y el hogar. En estos lugares se realiza el trabajo (el supermercado); se comparten experiencias sobre el trabajo (el grupo de convivencia y el mismo supermercado); y se disfrutan los frutos del trabajo (el hogar).

Lugar de trabajo

Aquí hay espacios de interacción que son cerrados (la tienda misma; la caja como punto principal de trabajo; y el pasillo interno) y otros externos (el estacionamiento y el pasillo exterior). Algunos empacadores suelen llegar hasta tres horas antes de que comience su turno (por ejemplo, a las 8:00 am, aunque su trabajo comience a las 11:00 am). El objetivo es simplemente compartir el almuerzo con los compañeros y platicar de cualquier tema. Los tópicos principales en estas pláticas son la variedad de experiencias del trabajo mismo como empacadores.

Grupo de convivencia

Las experiencias de trabajo se comparten principalmente en el comedor del área de comidas rápidas del supermercado, y en segundo lugar en el grupo del DIF. En el grupo de convivencia existe la oportunidad de compartir puntos de vista sobre el trabajo, aunque esto siempre en el horario fuera del grupo. Los empacadores que arriban temprano a la cita, o se quedan más tiempo después de la hora, platican de problemas y experiencias del trabajo, incluso a veces con la misma maestra de su grupo. A esta persona algunos empacadores le otorgan el papel de mediadora o consejera para sus problemas laborales.

El hogar

Es, además del foco principal de atención del trabajo de los empacadores, un lugar también donde comparten sus puntos de vista y problemas sobre el trabajo. Es también el lugar donde se contabilizan en familia las propinas del trabajo para considerarlas en el presupuesto familiar. Al respecto, Uriel⁹⁷ escribió en un documento que me compartió, respecto a su vida diaria en torno a su trabajo:

⁹⁷ Al igual que en el capítulo sobre Resultados de trabajo de campo con cuidacoches, todos los nombres propios de participantes son ficticios.

Al regresar de [el supermercado] a las 11:30 pm, platico con mi compañera (mi esposa) [y] me entera de algo de interés de lo que pasa [con] nuestros hijos y sus familias. Comentamos varias cosas. En una libreta pequeña anotamos lo que Dios permitió que trajera [yo] de propinas, organizamos el dinero y lo guardamos.

Los tiempos que giran alrededor de la vida laboral del empacador

Aquí caben los lapsos de tiempo en que el empacador desarrolla su trabajo; se transporta hacia su trabajo; y asiste a los grupos de convivencia del DIF.

Los tiempos relacionados con el trabajo

El empacador vive su trabajo en torno a estos lapsos de tiempo: antes de entrar al trabajo, en el turno de trabajo, después de salir del trabajo, y en los descansos.

Antes de entrar al trabajo el empacador ya lleva una administración de su tiempo. En su hogar se prepara para asistir al súper, y desde ahí se traslada al trabajo. Así mismo, algunos empacadores toman parte de su día, antes de entrar a su turno, para convivir e incluso almorzar o comer en las instalaciones del supermercado (regularmente en el área de comida rápida), ya sea con comida comprada en los negocios del área o con comida preparada en sus casas. Otros empacadores deciden almorzar o comer en negocios aledaños a la tienda. Un tiempo valioso también es el lapso en que se puede fumar, casi siempre esto en las bancas que hay en los estacionamientos de las sucursales del supermercado, o simplemente en los pasillos exteriores; esta actividad se da también antes de entrar al turno. Finalmente, existe un tiempo para asistir a las juntas previas al turno de trabajo y recibir así las indicaciones de la coordinadora o, en su caso, de los empacadores líderes.

En el turno en sí de trabajo debe dedicársele tiempo al acarreo de carritos en el estacionamiento, al descargue y empaque de mercancía en la caja y a hacer bolsa. No obstante, también en el turno de trabajo puede haber “tiempos muertos”,

como cuando hay demasiados paqueteros por caja, y no todos alcanzan a estar descargando o empacando. Si no hay un acuerdo sobre compartir las propinas, y tampoco está dispuesto un empacador a auxiliar en el trabajo de su compañero — aun y cuando potencialmente pudiese recibir alguna parte de propinas— entonces no queda más que esperar afuera de la línea de cajas a que haya lugar para entrar a descargar y empacar.

Después de salir del trabajo hay mucho menos tiempo dedicado a permanecer en el supermercado, como sí lo hay antes de entrar al turno. Sin embargo, algunos empacadores suelen comer en los negocios de comida rápida que hay en la red comercial del supermercado, o en negocios de tacos y pollos asados que hay en el exterior. También, algunos comparten su tiempo después del trabajo porque suelen viajar juntos hacia el mismo sector de la ciudad, o a veces van hacia el grupo de convivencia del DIF. Estos viajes en compañía se dan regularmente en transporte urbano, aunque también algunos los hacen en automóvil privado.

Finalmente, los descansos son obligados un día a la semana. En cuanto a vacaciones, oficialmente no existen dado que el trabajo de empacador es “voluntario”; no es un empleado de la tienda. Sin embargo, los paqueteros pueden notificar que no asistirán algunos días a trabajar, aunque siempre a costa de no generar ingresos en esos días.

Los tiempos dedicados al grupo de convivencia

Aquí los empacadores invierten al menos una hora y media de su tiempo en la sesión del grupo cuando éste dura menos tiempo, y hasta tres horas en los grupos que tienen sesiones más largas. Asimismo, algunos gastan parte de su tiempo en compañía en el camino al grupo porque vienen de la salida de su turno en el supermercado; porque a la salida del grupo van hacia su turno de trabajo juntos; o porque se dirigen a sus hogares y viven en barrios cercanos. Antes y después del grupo hay también tiempos importantes para la interacción, incluso más que en el tiempo en que se desarrolla el grupo. Por ejemplo, algunos

empacadores suelen acompañarse a las paradas de los camiones urbanos para platicar en esos lapsos.

Dada una descripción de los actores, actividades, lugares y tiempos de la vida laboral del empacador, puede tenerse así un contexto más refinado para poder adentrarse en el tema en sí de esta investigación, que es el significado del trabajo. Sin embargo, las condiciones subjetivas del trabajo están enmarcadas por las condiciones objetivas del trabajo. Estas últimas las he dividido en 1) económicas o materiales, 2) referentes a la integridad física del trabajador, 3) de logística y 4) psicosociales.

Las condiciones económicas o materiales del trabajo de los paqueteros

En las condiciones económicas se encuentran los elementos de la carga de trabajo, del ingreso, los recursos económicos invertidos para mantener el trabajo, la seguridad laboral (entendida ésta en el sentido institucional: qué relación guarda el paquetero con el patrón y con un contrato de trabajo), y los incentivos.

Existe una alta incertidumbre en estas condiciones económicas, ya que los factores de los que depende la carga de trabajo e ingreso dependen muy poco de los paqueteros; por el contrario, el supermercado exige importantes requisitos a los trabajadores pese a que no cuentan con una seguridad laboral, y además permite la creación de incentivos que promueven la competencia interna (con los efectos de mayores pugnas entre paqueteros y estrés laboral), incentivos que a final de cuentas mantienen el control laboral y son beneficiosos para el alcance de los objetivos de la compañía.

La carga de trabajo

La carga de trabajo y el ingreso dependen sobre todo de factores externos a los paqueteros; aunque existen dos formas en que éstos pueden ejercer cierto control sobre su trabajo e ingreso: la calidad de trabajo que otorgan en el servicio al cliente, y la disponibilidad para trabajar tiempo extra antes o después de su

turno. Asimismo, la mayor carga de trabajo no necesariamente se traduce en más ingreso. Los factores de los que depende la carga de trabajo son: el día y temporada en que se trabaja, el tipo de división del trabajo, el número de turnos trabajados, y el tipo de actividad de trabajo.

Hay **días y temporadas** en que el movimiento en las cajas es mucho mayor, y por tanto la carga de trabajo: tanto a los cajeros como a los mismos paqueteros adolescentes y adultos mayores se les ve mucho más acelerados en su trabajo. Esto sucede generalmente los fines de semana, los días de quincena o sábados, los días festivos y los días de ofertas especiales (como el día en que hay oferta de juguetes al dos por uno, unos días antes de Navidad, o los días del llamado “Buen Fin”). La época navideña en general es significativamente de mayor trabajo, como en cualquier rama de la actividad comercial.

La división del trabajo que acuerde un grupo de paqueteros también tiene impacto en la carga de trabajo. El paquetero que se espera genere los ingresos por propinas, es el que empaca. Sin embargo, los compañeros que no están empacando pueden optar por descargar la mercancía para que quien reciba la propina se aboque exclusivamente al empaque, y pueda realizar su trabajo de forma más efectiva. Noé lo explicaba así:

Nos turnamos: Si estamos tres, uno descarga...[para ayudarle] al que le toque empacar, y luego se viene para acá. Si no terminó su carro de descargar porque ya empezaron a cobrar y se va a *embolar* a la hora de empacar, el que sigue va y le ayuda a descargar.

No obstante, como señalaba el mismo Noé, esta división del trabajo no era una regla, sobre todo debido a que era una práctica no siempre bienvenida por todos los paqueteros. Se cree que si un paquetero ayuda al que descarga, esto puede mermar las propinas que originalmente irían al empacador (no al que descarga). Noé entonces ponía el ejemplo del caso en que había tenido la mala experiencia de algunas compañeras mujeres que tomaban a mal el ofrecimiento de ayuda de su parte:

Yo no le ayudo a las mujeres; porque lo quise hacer, y me dijeron que no...que ellas atendían al cliente. No todas las mujeres [actúan así]; hay unas que son así. Pero desgraciadamente si una persona o dos, te dicen eso...tú ya estás arisco. Ya desconfías de todos...Entonces, pues ya no quieres ayudarles. Entre nosotros los hombres nos damos la mano. ¿Pero por qué entre nosotros los hombres nos damos la mano y por qué entre hombres y mujeres no nos la damos? Desgraciadamente ellas no se prestan para eso...Yo decidí no ayudarles. Porque son muy...¿cómo te diré? Muy agresivas...unas. No todas...Creen que les vas a quitar un peso de lo que les van a dar. Y el interés no es ese. Como compañeros debemos darnos la mano; pero ellas no entienden eso.

El número efectivo de **turnos trabajados** puede variar, y esto puede aumentar la carga de trabajo (aunque la carga de trabajo oficialmente está reducida a sólo un turno de trabajo por día). La ampliación del trabajo a más de un turno sólo se da para ciertos paqueteros, quienes trabajan hasta dos turnos seguidos en el mismo día o alternan entre turnos de forma discontinua (por ejemplo: trabajan en su primer turno de 11:00 am a 3:00 pm, descansan por la tarde y regresan a trabajar de 7:00 a 11:00 pm). Algunos participantes, en ocasiones muy excepcionales, llegan a trabajar hasta en tres turnos seguidos en un mismo día. Estas variantes de horario extendido (con doble o hasta triple turno, son siempre por elección del paquetero; no son una decisión que se le imponga. En la Tabla 21 puede verse una muestra de los turnos en que trabajan los paqueteros; la mayoría en uno sólo. El turno que es más demandado es el turno 2 (de las 11:00 am a las 3:00 pm).

Tabla 21. Paqueteros según turno o turnos en los que trabajan, por género

Turno o turnos de trabajo	Mujeres	Hombres
7 a 11 am	1	4
11 a 3 pm	9	20
3 a 7 pm	4	2
7 a 11 pm	4	8
Marcaron dos o más turnos	1	4
Sin respuesta	1	5
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Con la información obtenida no es posible discernir si las personas trabajaban en dos o tres turnos alternados (es decir: un día en un turno y el otro en otro turno diferente) o si realmente lo hacían en más de un turno en el mismo día. Sin embargo, en las entrevistas en profundidad y en la observación participante salieron a relucir diversos casos de personas que efectivamente trabajaban en más de un turno por día.

El tipo de actividad de trabajo puede provocar que la carga de trabajo sea mayor o menor. La mayor carga de trabajo se debe ante todo al acarreo de carritos. El supermercado exige el acarreo como uno de los requisitos para poder tener derecho a un tiempo de empacar en la caja. A final de cuentas, este hecho implica dos cuestiones que marcarán el trabajo del empacador, y lo diferenciarán radicalmente de otras actividades (como la de cuidacoches): a) el tiempo de trabajo en que hay oportunidad de devengar un ingreso —aunque sea medido en propinas, tal como lo es también el de los cuidacoches— es menor al realmente trabajado; y b) los empacadores, al contrario de los cuidacoches, son impelidos a trabajar para un patrón, aun sin tener relación laboral con la empresa ni remuneración alguna.

El ingreso

Respecto a los ingresos, están formados enteramente de propinas, son muy variables, y dependen mucho más de factores externos al empacador que de lo que él puede hacer. Estos factores externos son los siguientes: volumen en la

afluencia de clientes, respuesta de los clientes, días y fechas, tipo de actividad, sistema de repartición de las propinas, volumen de paqueteros, logística, número de turnos trabajados, perfil socioeconómico de los clientes de la sucursal, características personales del paquetero, inasistencias por problemas de salud y las habilidades de relaciones públicas de cada paquetero.

La **variabilidad en la afluencia de clientes** implica que haya menos o más trabajo y por tanto habría diferencias también en el ingreso. Algunos participantes perciben algunas temporadas como más bajas que otras. Por ejemplo, una de las participantes comentaba que la venta del supermercado había bajado en los últimos meses anteriores a la época navideña: “Estos últimos meses han estado bien bajos de clientes...Ha bajado mucho la venta ahora en estos días”. Explicaba la participante que quizá afectaban las promociones de las tiendas competencia que estaban alrededor, y que el supermercado debía publicar más ofertas. Por su parte, otra participante, de nombre Inés, comentaba que el día anterior (un jueves de abril) había trabajado solamente 20 minutos en caja, ya que casi no había habido clientes, y que no había obtenido ningún ingreso en ese tiempo. (Es posible que un paquetero trabaje sólo 20 minutos en una caja en un turno, aunque éste es un hecho muy esporádico. Esto se da cuando realmente hay demasiados paqueteros en relación al volumen de clientes, de tal forma que cada paquetero tiene muy poco tiempo para empacar.) El caso contrario sucede cuando un paquetero es llamado antes de su turno para cubrir algún espacio en una caja. En este caso habrá la oportunidad de obtener un ingreso extra. Elena comentaba por qué era común que llegara al súper dos o tres horas antes del comienzo de su turno:

A veces nos venimos temprano porque si faltan niños [empacadores adolescentes] nos mandan llamar a nosotros...que les ayudemos. Y por eso entra uno temprano. Y si no, hasta las once [de la mañana], que es nuestro horario: de once a tres.....Me vengo aquí como a las ocho...ocho y media...Llego yo, más o menos...Aquí nos estamos...Casi siempre martes, miércoles y jueves nos llaman. Porque es el día de frutas y verduras, y hay

mucha gente. Casi siempre nos llaman. Ahorita, pues no. Hay poquita gente. Será por el frío; quién sabe. Pero casi siempre entramos antes.

Esta estrategia del “tiempo extra” y “emergente” suele ser tomada por los paqueteros que tienen más necesidad económica (por ejemplo, los que no cuentan con una pensión), y es una forma de compensar el ingreso del turno. Amanda lo explicaba así: “Hay muchas personas que no tienen pensión. Nomás lo que ganan ahí [en el supermercado]. Por eso muchos hasta madrugan...[y llegan] a trabajar media hora en las cajas rápidas...o a descargar”.

Los clientes responden de forma muy diferente ante el servicio, y otorgan por tanto propinas muy diversas en monto. Esto es percibido como una de las fuentes mayores de variabilidad en el ingreso. Algunos empacadores hablan de experiencias muy positivas y otros de clientes que otorgan la propina mínima o incluso otorgan monedas de diez centavos.

Asimismo, siempre existe el riesgo de que el cliente verdaderamente no cuente con dinero en efectivo para otorgar una propina (generalmente porque utilizó su tarjeta de crédito o débito para saldar su cuenta y no va preparado con efectivo). En esos casos la labor del empacador queda realmente como una actividad “voluntaria”, ya que el cliente no puede más que excusarse de no poder otorgar propina. Es frecuente también la situación donde el cliente opta por comprarle al paquetero un refresco o una bolsa de botana para compensar esta falta de propina. También se dan casos en que la propina se da con vales de despensa, e incluso dólares. Algunas experiencias positivas han sido cuando el cliente regresa otro día y salda su compromiso con el empacador. Un participante comentaba que en una ocasión un cliente había quedado de regresar después a pagarle la propina que le había quedado a deber, y había cumplido su promesa, al decirle “que ahora hasta le pago doble”.

En la Tabla 22 puede verse una muestra del nivel de ingreso por propinas que se gana en un día típico de trabajo. Si se calcula que los empacadores trabajan seis días por semana, y se toma entonces un mes de 24 días, en promedio los empacadores recibirían un ingreso equivalente a dos salarios mínimos, que es el salario que gana la mayoría de la clase trabajadora en México

(alrededor de \$3,000 pesos al mes). Hay que considerar, sin embargo, que el trabajo de empacador tiene un horario de medio turno, pero también que no existen prestaciones ni garantía laboral alguna. Se debe notar también que las mujeres obtienen menos ingresos en promedio que los hombres: casi la mitad de las mujeres recibe menos de \$100 pesos de propinas al día, mientras que en los hombres sucede que sólo 9 de 43 hombres están en ese rango.

Tabla 22. Paqueteros según rango de ingreso al día que obtienen trabajando, por género

Rango de ingreso al día (en pesos) que obtiene trabajando como empacador voluntario	Mujeres	Hombres
Menos de \$100	9	9
Entre \$101 y \$150	8	22
Entre \$151 y \$200	1	3
Entre \$201 y \$250	0	3
Otra respuesta	0	1
Sin respuesta	2	5
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En "otra respuesta" se incluyó a un participante que marcó dos respuestas. Quedaron vacías las categorías "Entre \$251 y \$300" y "Más de \$300". Un participante escribió el ingreso exacto.

En cuanto al **día y temporada**, para el empacador son más fructíferos los fines de semana, los días de quincena o sábados, los días festivos y los días de ofertas especiales. Sucede entonces que los días de descanso, suelen ser entre semana, a fin de aprovechar las mayores propinas del fin de semana, además de que el mismo supermercado requiere a muchos más paqueteros esos días. En temporada navideña las propinas son sustancialmente mayores. Un paquetero contaba que uno de sus compañeros había logrado obtener \$420 pesos de propina en esos días, que equivalía a cerca del triple de ingreso en un día normal. "Ahorita está bien porque la gente trae dinero", era el comentario común en esos

días. En “El Buen Fin”, por otro lado, sucedía incluso que había tanto trabajo que los mismos clientes eran quienes descargaban y los paqueteros se abocaban a empacar. Decía Amanda al respecto: “Ahora el sábado que pusieron Buen Fin me fue bien. Gané casi como \$250...en la [caja] normal. Me tocaba estar en la caja sola. Empaquetando [sic] sola y pues ahí haz de cuenta que estaba en una [caja] rápida”.⁹⁸

La **actividad de trabajo** es variable, y no es sinónimo siempre de empacar (y por tanto tampoco de recibir ingresos por propinas). Estas cargas de trabajo adicionales a empacar pueden ser el acarreo de carritos, “hacer bolsa”, descargar mercancía, y cuidar la caja cuando el cajero o cajera tuvo que dejarla momentáneamente para ir al baño. Cualquiera de estas actividades no conlleva ingreso por propina, y por tanto son fuente también de variabilidad del ingreso.

Respecto al acarreo de carritos, en algunos casos la sucursal del supermercado impone un tiempo mínimo de una hora y, en otros, dos horas. Así lo explicaba un participante: “Estamos una hora trabajando afuera... trayendo todos los carritos que deja la gente allá lejos, y todo. Y acomodarlos aquí...formaditos, para que de ahí la gente los vaya tomando... Todos salimos una hora”. Ese tiempo, no obstante, no conlleva ningún ingreso para el empacador. Algunos paqueteros han logrado un cambio de turno y trato especial hacia turnos de trabajo mucho menos competidos por el espacio, como lo es el tercer turno, de las 3:00 a las 7:00 pm. Hay menos afluencia de clientes, y en esos casos hay la posibilidad de evitar el acarreo de carritos, ya que esta actividad es más bien asignada en ese horario a los empacadores adolescentes, quienes son mayoría en tal turno.

La actividad de “hacer bolsa”, aunque implica pérdida de oportunidad de ingresos, se ha regulado con la asignación de paqueteros de apoyo, para los cuales existe una compensación de tiempo para ganar propinas, ya que les asignan más tiempo en las cajas rápidas.

En cuanto a lo que serían tiempos muertos en la caja, sucede que estar en caja no necesariamente conlleva empacar todo el tiempo, y entonces las propinas se ven mermadas. En algunos momentos el paquetero trabaja descargando mercancía sin obtener ningún pago de propina (a menos que el cliente asigne

⁹⁸ En México tradicionalmente se recibe el fondo de ahorro anual o aguinaldo del trabajador a final del año, lo cual incentiva el consumo en épocas navideñas.

explícitamente la propina tanto para el que empaca como para el que descarga, y siempre y cuando no haya habido un acuerdo para dejar el total de las propinas en manos de quien empaca).

El **acuerdo de repartición** o no de propinas también incidirá en el nivel de ingresos. Puede haber acuerdo de repartir, no repartir, o puede incluso manejarse a discrecionalidad. Algunos empacadores acuerdan desde antes que las propinas serán para quien el cliente las asigne. Sin embargo, puede haber traiciones a este acuerdo. Marina comentaba: “No todo es color de rosa. Hay envidias”. Explicaba que en ocasiones, aun y cuando el cliente explícitamente hubiese pedido que la propina fuera repartida, el paquetero aludido podía desoír o negar esta petición, e incluso la cajera no podía intervenir para arreglar estos desacuerdos (este tipo de traiciones era más regular, al parecer, cuando la cantidad en cuestión era más grande; por ejemplo, con propinas de \$20 pesos o más). El otro caso es cuando se acuerda no repartir las propinas sino que éstas serán para quien se encargue de empacar. Otros mantienen un sistema de trabajar todos en equipo con miras a que gane el empacador (y así sucede que hay uno o dos compañeros que descargan y separan la mercancía para facilitarle el trabajo a quien empaca). Los menos tienen un sistema donde efectivamente se reciben las propinas — independientemente si el cliente la da a quien empaca o a quien descarga— y al final del turno la reparten en partes iguales. Finalmente, uno de los métodos de organización para dividir de forma “justa” los lugares en la caja, es que cada quien empaca veinte minutos cuando hay tres empacadores, de tal forma que en una hora de trabajo cada quien tiene oportunidad de ganar propinas sólo una tercera parte de cada hora trabajada frente a cajas; otra forma de división es que cada paquetero se encarga de empacar a un solo cliente y los lugares se van cambiando de un cliente a otro para cada uno de los empacadores que comparten en ese momento la caja.

El **número de empacadores asignados** en el turno incide tanto en la carga de trabajo como en los ingresos. Puede suceder que el supermercado ya ha asignado demasiados empacadores a un turno en relación al volumen de clientes. La otra posibilidad es que en el turno haya empacadores que ya completaron su turno en otro horario, pero que ahora buscan trabajar horas extra; esto provoca

más volumen de paqueteros para otros turnos donde originalmente no estaban asignados (práctica con la que la generalidad de los empacadores está en desacuerdo, “porque es quitarle a otros”). A final de cuentas, entre más empacadores acudan a un turno, sucederá que cada empacador tendrá menos tiempo efectivo para empacar, y con esto sus propinas serán menores. En los casos de saturación incluso algunos empacadores tienen que parar —aunque no está claro a quien se le impone este “tiempo muerto”— y esperar a tener un espacio para el empaque. En esos momentos de espera, los empacadores tienen tres opciones:

- Llevar un sistema de “rotación” en los puestos de caja, de forma que mientras un paquetero empaca la mercancía de un cliente, otro descarga la mercancía del cliente que viene y otro espera frente a ellos; cada cliente nuevo se van rotando los puestos.
- Otra opción es simplemente que los paqueteros que no fueron asignados a cajas se mantengan parados o sentados en fila en el pasillo interior frente a las cajas.
- Y la tercera opción es que los paqueteros salgan al estacionamiento a acarrear carritos, aun y cuando no sea el momento obligatorio para hacerlo.

Respecto a **la logística**, ésta puede afectar el volumen de propinas de cuatro maneras: por el sistema de repartir la actividad de “hacer bolsa”; por el tipo de caja asignada; por los “tiempos muertos” en caja; y por la asignación de castigos.

Existe una logística de “hacer bolsa” para otorgar dotaciones medidas de bolsa a cada paquetero. La empresa, entonces, controla el número de bolsas máxima con las que puede contar al día un empacador; las bolsas para cada empacador están contadas. Llegado el momento en que según la cuenta se ha agotado la dotación, el paquetero tiene que parar de empacar y dejarle su lugar a otra persona. (En algún momento existió sin embargo un sistema más relajado de

asignación de bolsas, ya que no había un límite de dotación, y entonces las propinas no se limitaban por este factor.)

Así también, el tipo de caja asignada influye sobremanera en la carga de trabajo y por tanto en el volumen de propinas. Generalmente en las cajas “normales” los clientes dan \$4, \$5 o hasta \$10 pesos. En las “rápidas” sucede que el cliente tiene la posibilidad de pasar a la banda corrediza hasta quince artículos como máximo, y así evitar las filas de las cajas más llenas de mercancías (esto es: las cajas normales). En este tipo de cajas comúnmente la propina es de \$1 o \$2 pesos por evento, pues entre menos despensa lleve un cliente, menos se espera que aporte de propina. Sin embargo, los empacadores han identificado con la experiencia que la mayor afluencia de clientes en las cajas rápidas, aun y con propinas menores, significa en el acumulado grandes ingresos. Las cajas rápidas son pocas en el supermercado. La asignación de éstas se da alternadamente; de acuerdo a la logística que manejan en su lista interna los paqueteros, y también por premios de productividad de acarreo. Noé explicaba la dinámica de las cajas rápidas, y por qué eran tan atractivas para los empacadores:

No te dan mucho dinero, pero son más clientes. Por eso se llama caja rápida. Porque está el cliente camine y camine y camine. Y en las cajas grandes...en las cajas normales...casi todos los clientes traen mucho volumen, y se tarda uno mucho para empacar, y entran menos clientes. Y en la caja rápida no: está saliendo uno [un cliente] tras otro. Por eso [los empacadores] prefieren mucho las cajas rápidas porque, si de a un peso, de a dos pesos te dan, sacas mucho. En las cajas rápidas hay veces que sacas hasta 300 pesos...Y en las cajas normales hay veces que ni 100 pesos sacas.

Hay además tiempos muertos en la caja. Suceden cuando, por ejemplo, el cajero tiene que esperar a que la cajera acuda al baño. En esos momentos él o ella son el encargado de cuidar la caja, y además con la pérdida de la oportunidad de ganar propinas.

Las suspensiones o castigos, por otro lado, implican que el empacador no puede asistir a su turno durante algunos días. Esto se da generalmente por lo que los coordinadores del supermercado consideran faltas al reglamento interno, como faltarle el respeto a un compañero o a un cliente, o discutir frente a los clientes. Pueden variar en el grado de sanción. En algunos casos implican que el paquetero deje de asistir dos o tres días al supermercado, con la consecuente pérdida de ingreso en esos días. Cuando le preguntaba a Jeremías sobre la diferencia en ingreso por dejar de ir a trabajar por un día debido a un castigo, señalaba: “No ves que ahorita el adulto mayor está necesitado de trabajar. Ponle que deje de ganar cien pesos, doscientos pesos, o lo que sea...”. En otros casos, la sanción implica que le quitan a los empacadores el derecho a entrar a cubrir un lugar antes de su hora de entrada (es decir, pierden la oportunidad de obtener ingresos extra antes de su turno) por un determinado tiempo.

El **número de turnos** que trabaje el paquetero también incide en la variabilidad de las propinas. Sucede entonces que el paquetero tiene la oportunidad de trabajar dos turnos continuos o discontinuos. Estas situaciones se llevan con mucha discreción, ya que para muchos paqueteros estas oportunidades son concesiones de las que gozan sólo algunos, y suele prestarse a favoritismos. Hay veces, sin embargo, en que simplemente el supermercado de improviso necesita más paqueteros y entonces busca compensar esta falta de personal con quienes están por salir del turno anterior. Decía Jorge que lo mismo podía requerirlos el súper para trabajar dos horas extra o hasta cuatro más, y explicaba cuáles eran los beneficios personales de esto:

Es mucha ayuda...eso de estar de paquetero. Cuatro horas está bien. Hay veces que se queda uno las ocho horas, a veces, cuando falta personal. Nada más [nos dicen]: ¿Nos apoyan? 'Ta bueno. Quédense. Nos quedamos. Unas dos horas...hasta las cuatro horas. Las ocho horas nos quedamos. Cuatro del turno de nosotros y luego cuatro del turno del otro. Que porque faltó gente. Y es del modo que nos quedamos. Pero es un aliviane que se da uno, porque con la pura pensión está difícil; está muy

difícil. Por eso digo que está muy bien eso del DIF...el convenio que hace...para uno de la tercera edad. Así es.

El tipo de sucursal (y por tanto de perfil socioeconómico del cliente) incide también en el nivel de propinas. Hay algunas sucursales que están muy solicitadas por los paqueteros, puesto que pertenecen a sectores típicamente de clientes de niveles socioeconómicos alto o medio-alto. No obstante, son las sucursales donde los paqueteros causan más problemas al supermercado. En una de ellas, incluso, la empresa optó por gestionar con el DIF el cambio de sede de los grupos de convivencia, para que estas sesiones en adelante se desarrollaran dentro de las instalaciones del supermercado, aunque con el personal del DIF. (Tal estrategia fue propuesta cuando yo estaba en el término de mi trabajo de campo, pero meses después fue puesta en práctica. El súper logró su propósito, al menos, de controlar más los conflictos con los paqueteros, a costa de cierta pérdida de autonomía en el desarrollo de los grupos de convivencia del DIF.)

Por otro lado, algunos paqueteros que habían optado por cambiarse a alguna sucursal con clientes de mayor poder adquisitivo, se encontraban con nuevos problemas que había que sortear. Por ejemplo, en el caso de un grupo de paqueteros que había decidido mudarse de una sucursal de un municipio del nororiente del área metropolitana a otra situada al surponiente y conocida como la de mayor estatus económico, tenían que costearse dos camiones urbanos de ida y dos de regreso. Además, todavía tenían que esperar un camión del supermercado a fin de que los llevara directamente a la tienda. Algunos de sus antiguos compañeros en la anterior sucursal, comentaban que en estas sucursales se repetía mucho el problema de que quienes realizaban la despensa eran en muchos casos los choferes o empleados de algunas familias, y su pago lo hacían con una tarjeta electrónica, por lo que era común que no dispusieran de dinero en efectivo para las propinas.

La **calidad del servicio** es el único factor que puede controlar el emparador. Esta calidad está valuada subjetivamente y, al menos para algunos participantes, depende más que de la rapidez con que se empaque, del contacto amistoso pero discreto con el cliente, la amabilidad, el saludo y la despedida, la

buena organización en el acomodo de la mercancía, y la muestra de su disposición para acompañar al cliente a dejar su mercancía a su automóvil. Carolina lo explicaba así, cuando criticaba a los paqueteros que no guardaban esta actitud de cortesía con los clientes:

Tenemos el compromiso de estar aquí y estar atendiendo a los clientes...Ponerles buena cara. Porque si el cliente te ve con mala cara, lo que hace es, se va y no te da nada. Entonces, siempre debes tener una buena sonrisa para el cliente: 'Buenas tardes; ¿le puedo ayudar?' O sea, con amabilidad.

Los **problemas de salud** podían mermar los ingresos, ya que cualquier falta por estas razones implicaba perder el día. Había casos como el de Jeremías, quien había sufrido un accidente dentro de las instalaciones del supermercado y se había fracturado una pierna. En los meses en que había permanecido convaleciente no sólo había perdido los ingresos como empacador, sino que habían aumentado los gastos, debido a que había tenido que rentar una silla de ruedas en \$600 pesos al mes, mientras permanecía en recuperación.

Para finalizar, las **habilidades de relaciones públicas** de algunos empacadores los llevarían a tener ventajas sobre el resto de sus compañeros, y conseguirían de alguna forma que los considerasen continuamente para estar en las cajas rápidas. Uriel contaba que él tenía privilegios que no tenían otros en el supermercado; se jactaba de que todos los días pasaba un momento a la caja rápida. Su justificación era que necesitaba llevar dinero a su casa y que por supuesto él vería por sacar más provecho y estar mejor en su situación económica. Incluso se daba el lujo de bromear con sus compañeros respecto a esta situación: "por guapo me dan estos privilegios".

Recursos económicos invertidos por el empacador para mantener su trabajo

Los recursos físicos y materiales que invierte el empacador en su trabajo son la compra y mantenimiento de su uniforme: mandil, gorra y vestimenta de

camisa blanca con pantalón caqui. La persona debe invertir también para su transporte, en el caso en que tenga que pagar por un camión o gasolina de su carro propio, así como en los tiempos de traslado. En la Tabla 23 se presenta una muestra de los tiempos de traslado según la encuesta aplicada. La mayoría invierte alrededor de 30 minutos en cada traslado, aunque hay participantes que toman más de una hora.

Tabla 23. Paqueteros según cuánto tiempo tardan regularmente en llegar a su trabajo

Tiempo que tardan regularmente en llegar a su trabajo como empacador	Número de participantes
Menos de 10 minutos	15
Entre 20 y 30 minutos	29
45 minutos	4
Una hora	3
Más de una hora	6
Sin respuesta	6
Total	63

Fuente: Elaboración propia.

Otra pregunta complementaria fue sobre el vehículo de transporte frecuentemente utilizado para llegar al trabajo; todos toman el transporte público, salvo cuatro participantes que llegan caminando, y un participante que lleva su propio carro. Esta respuesta se presenta en la Tabla 24.

Tabla 24. Paqueteros según el medio de transporte que utilizan más frecuentemente para acudir a su trabajo

Medio de transporte que utilizan más para acudir a su trabajo como empacadores	Número de participantes
Transporte urbano (camión o transmetro)	47
Automóvil privado	1
Caminando	4
Camión urbano/Caminando	4
Sin respuesta	7
Total	63

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, el recurso de la fuerza física es sobredemandado en algunas situaciones: cuando deben cargarse cosas pesadas de la despensa de los clientes (como botes pesados de agua), o en el caso en que hay que acarrear carritos y empujarlos a lo largo de pendientes desde un estacionamiento subterráneo hacia la sucursal (lo cual lo identifiqué en al menos dos sucursales en las que no realicé trabajo de campo activo, pero sí observación directa de condiciones físicas como la aludida).

Seguridad laboral

Aun y cuando el trabajo de empacador se cataloga como “voluntario”, el supermercado pide una serie de requisitos equiparables a los de un trabajo formal; algunos de estos requisitos son explícitos y otros implícitos o tácitos.

Los requisitos explícitos son: solicitud, donde uno de los datos importantes es la referencia de familiares (datos que se usarían en caso que el paquetero llegase a enfermar durante su trabajo); una carta de aceptación en el Programa de Empacadores Voluntarios que emite el DIF Nuevo León, y que se tiene que renovar cada año; y carta de buena salud, que tiene vigencia de tres meses; carta

de no antecedentes penales, que en un principio se pedía se renovara cada 6 meses —pero después el plazo se amplió a un año—; y buena presentación (en cuanto a higiene y vestimenta).

Estos requisitos en ocasiones provocan mucho desgaste de tiempo y molestia a los empacadores. Por ejemplo, la carta de no antecedentes penales implica gastar dos viajes de media mañana en su trámite y en recogerla en las oficinas públicas correspondientes. Algunos participantes contaban sus malas experiencias en cuanto al trato despótico con que los recibían, y sobre todo cuestionaban cómo el supermercado podía exigirles repetir tantas veces un mismo trámite. En un principio esta carta se pedía que se renovara cada seis meses y por tanto generaba mucho más molestia. En un encuentro con la familia de una participante, una de sus hijas comparaba que en su trabajo como guardia de seguridad sólo le habían pedido esta carta una vez, al momento de ingresar a su trabajo. Decía que en cambio, a su mamá, que era de la tercera edad, y que ni siquiera realizaba su trabajo dentro del supermercado se la requerían continuamente: “Ya sería mucho que quisiera robarse algo ahí frente a la cajera”, comentaba. El esposo de la participante cuestionaba que cómo era posible que a su esposa, que era una dama, se le requiriera cada seis meses una carta de no antecedentes penales.

Sobre la buena presentación, desde que toman la capacitación, los empacadores tienen claro qué es lo que espera de ellos el supermercado. Hortensia explicaba qué era lo que aprendían en estas sesiones y cuál era la importancia de un tipo de trabajo de servicio, como el de ellos:

Aprendemos a empacar...En medio de las juntas que hacemos aquí nos dicen cómo vamos a empaquetar [*sic*]. Como véngamos [*sic*] vestidos, primero: uñas cortas, pelo corto. No andar muy...con mucha alhaja ni...O sea, andar decentemente. Y no venir extravagantes...Y atender bien al cliente. Bueno. A mí siempre...siempre he tenido...trabajos donde yo atiendo al cliente.

Por otra parte, los requisitos implícitos son que se debe contar con la capacidad para mantener el ritmo de trabajo que marca el supermercado (lo cual inevitablemente, para muchos participantes, está relacionado con un límite de edad para ser paquetero) y que el paquetero o paquetera cuente con cierto perfil deseable para el súper (podría traducirse esto como persona “cooperadora” y no problemática).

El requisito de la edad es implícito, porque no existe formalmente ningún impedimento para seguir como paquetero hasta algún límite de edad. Sin embargo, en la Tabla 25 se puede ver que, según los resultados del muestreo, son muy pocos los paqueteros que rebasan la edad de los 75 años. La gran mayoría está entre los rangos de edad que abarcan de los 60 a los 74 años.

Tabla 25. Paqueteros por grupos de edad y género

Grupo de edad	Mujeres	Hombres
60 a 64	9	16
65 a 69	5	14
70 a 74	4	10
75 a 79	1	2
80 en adelante	0	1
Sin respuesta	1	0
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Algunos participantes tienen la idea de que sí hay un límite de edad impuesto por el supermercado. Por ejemplo, Ximena comentaba que en otra cadena de supermercados, donde ella había trabajado también como empaedora, a las personas las despedían por la edad: “Es de 60 a 69. [En el supermercado, por el contrario,] es hasta los 85, como varias personas de aquí que andan en los ochentas [*sic*]”.

El requisito de la edad era entonces más una condición tanto impuesta por los mismos participantes, pero sobre todo impuesta por las condiciones del ritmo de trabajo del supermercado, ritmo que en algún momento podía obstaculizar que

una persona siguiera trabajando cómo lo exigían el acarreo de carritos y mantenerse parado por tiempo continuo frente a la caja.

Por otro lado, los participantes tienen la idea de que aun y con el cumplimiento de los requisitos que marca el supermercado, la empresa evalúa sus papeles y perfil para decidir si los acepta o no como empacadores. En mi trabajo de campo nunca documenté situaciones donde alguna persona no fuera aceptada en alguna sucursal (siempre que no estuviese ya la cuota de paqueteros cubierta); no obstante, sí se mantiene esta idea de que la empresa puede aceptar o rechazar discrecionalmente a una persona. Damián lo explicaba así:

Ya me decidí yo pues a decirles [a los coordinadores del supermercado] si me aceptaban. Sí. Gracias a Dios luego luego me aceptaron. Ya tenía yo los documentos que piden; ya los tenía a la mano. Hasta me dicen: 'Ya si quiere véngase mañana'. Dije: 'No. Vengo hasta tal día'. Así; de ese tamaño. Dije: 'No. Ahí vengo para el lunes'. Parece que un jueves, miércoles. 'No. Si quiere véngase mañana; de una vez [me dijeron]'... Y fue que empecé...Así empecé.

Por lo que se refiere a prestaciones y garantías de trabajo, los paqueteros no cuentan con ninguna de éstas; sin embargo, tienen que ajustarse a reglas de asistencia como en cualquier trabajo formal. Esto será una diferencia fundamental entre el trabajo de los paqueteros y los cuidacoches, en cuanto a condiciones económicas (como se recordará, los cuidacoches afiliados al sindicato tienen apoyos económicos cuando sufren de alguna enfermedad, además de que algunos reciben regalos por parte de sus clientes). La ausencia de prestaciones implica sobre todo la falta de servicio médico en caso de accidentes y la inexistencia de incapacidad de trabajo (que oficialmente, para el IMSS, implicaría que el trabajador tendrá su sueldo cubierto en los días de ausencia del trabajo). No obstante, es requisito para entrar al programa de paqueteros, contar con algún servicio médico, que puede ser el Seguro Popular, el cual consiste en cobertura médica, aunque no hay toda la protección social que sí tiene el IMSS (como la cobertura de ingreso en caso de incapacidad laboral y el fondo de ahorro para

pensiones, entre otros). Además, hay que hacer notar que sí hay un médico de base en el supermercado que atiende casos de emergencia.

El único sustento económico seguro que algunos empacadores tienen es su ingreso por pensión, y otros solamente cuentan con el apoyo del gobierno o en algunos casos del apoyo familiar. En la Tabla 26 puede verse la distribución de los participantes en la encuesta, según cuál es su fuente de ingresos.

Tabla 26. Paqueteros según cuál es la fuente de sus ingresos, por género

¿De dónde provienen sus ingresos (además de su trabajo como empacador)?	Mujeres	Hombres
Pensión o jubilación	7	27
Sólo de su trabajo como empacador	7	12
Otro empleo actual	1	0
Otro empleo actual (además de la pensión o jubilación)	0	2
Pensión o jubilación de esposo o esposa	2	1
Apoyo de familiares	1	1
Apoyo de familiares (además de su pensión o jubilación)	1	0
Apoyo del gobierno	1	0
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las categorías "Negocio propio" y "Otros" quedaron vacías. De los 29 participantes hombres que contestaron que recibían una pensión o jubilación, 10 contestaron que era su fuente principal de ingresos (ver pregunta 19, en el cuestionario original, dentro de la sección de Anexos).

La mayoría de los participantes hombres (31 de 43) recibe una pensión, pero no así en el caso de las mujeres (sólo 7 de 20). Asimismo, alrededor de una tercera parte de las participantes mujeres (7 de 20) tiene como fuente de ingresos exclusivamente su trabajo de empacadora, así como una proporción ligeramente menor en los hombres (12 de 43). Son muy pocos los casos donde se reporta una fuente de ingresos diferente a la pensión o al trabajo de paquetero.

En la Tabla 27 se muestra la cobertura de seguro médico en los participantes encuestados. Todos cuentan con servicio médico, aunque algunos participantes (sobre todo hombres) dejaron la pregunta vacía.

Tabla 27. Paqueteros según seguro médico con el que cuentan, por género

Seguro médico con el que cuenta	Mujeres	Hombres
IMSS	15	33
ISSSTE	0	2
Seguro Popular	3	3
Otros	1	0
Sin respuesta	1	5
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: No tuvieron respuestas las categorías PEMEX, UANL, Privado y Ninguno. Además, un participante de los hombres marcó dos opciones de seguros, así como también una de las mujeres. Se debe aclarar también que estos resultados son exclusivamente de la encuesta, y no se incluyen los datos recogidos en las entrevistas, ya que ésta no tuvo un formato estructurado, con las mismas preguntas, orden y sintaxis para todos los participantes; por esta razón, puede suceder por ejemplo, que en los resultados de la encuesta aparezca vacía la categoría ISSSTE para las mujeres, pero que sí haya habido casos en las entrevistas de mujeres pensionadas por dicha institución (y de hecho así lo fue al menos para una participante en las entrevistas).

En el caso que el empacador tuviese que ausentarse involuntariamente por problemas personales (por ejemplo, por enfermedad o accidente), no cuenta con ninguna cobertura por incapacidad que cubra el ingreso perdido en esos días; no puede recuperar su turno en algún otro momento. Incluso gente que ha tenido accidentes dentro del supermercado y que han estado una temporada fuera del trabajo, dejan de percibir el ingreso por propinas mientras están convalecientes; no reciben ningún apoyo económico en este tiempo. Por ejemplo, uno de los participantes se lamentaba de cómo vería perdida su posibilidad de tener mayores ingresos por propinas en la época navideña, debido a que permanecía convaleciente por un accidente de trabajo que había tenido al estar acarreado carritos.

Es común también que algunos paqueteros se ausenten por razón de que tienen que cuidar a algún familiar que se ha enfermado; típicamente el cónyuge. Otras razones de motivos de ausencia son por la necesidad de realizar algún trámite burocrático, asistir a una revisión médica, o por compromisos familiares (como algún festejo). En unos casos los participantes hablaban del temor a ser regañados por los coordinadores debido a estas ausencias; en todo caso, siempre existe la obligación tácita de notificar la ausencia al trabajo.

La falta de garantías para el trabajo implica también que no hay beneficio alguno por la antigüedad; no hay garantía de permanecer en el supermercado cuando hay ausencias prolongadas; y no hay tampoco alguna representación formal para el paquetero en caso de conflictos laborales con el supermercado.

No obstante, aunque no hay derechos explícitos por antigüedad en el trabajo, sí los hay de forma implícita. Por ejemplo, existe la percepción en algunos de los paqueteros más nuevos de que la antigüedad de los más experimentados es tomada como un derecho para la prepotencia sobre quienes no saben o son más lentos para empacar. Así también, los paqueteros más antiguos tienen la idea de que su mayor experiencia y tiempo en el supermercado debe ser tomada en cuenta para que sean respetados por quienes tienen menos tiempo. Amparo se quejaba de una compañera que apenas tenía 2 meses en el súper y que se mostraba arrogante con ella a la hora de corregirla en el trabajo, cuando ella (Amparo) contaba con siete años como paquetera.

En el caso de las ausencias, ya fuera por razón de incapacidad del paquetero o porque tuviese que cuidar a algún familiar, el supermercado lo más que hace es guardar el lugar del empacador para cuando regrese a trabajar. Sin embargo, sucedía que algunos participantes que se ausentaban largos periodos de tiempo perdían su lugar de trabajo una vez que buscaban reintegrarse al súper. Por el contrario, otros paqueteros logran concesiones respecto a sus ausencias, como Homero, quien señalaba que llevaba 2 años como paquetero, pero tenía lapsos largos de tiempo en que iba a EUA a visitar a familiares, y aunque dejaba su lugar como paquetero cuando tenía que viajar, le daban la oportunidad de reintegrarse a su regreso a Monterrey.

Incentivos

La empresa maneja diversos incentivos, los cuales he categorizado en tres tipos: automotivación, competencia e incentivos sociales.

Dentro de la **automotivación**, los coordinadores retroalimentan ideas de logro personal que tienen los empacadores, ideas que redundan en una mayor identidad laboral y efectividad a la hora de trabajar. Algunos de los mismos empacadores, a su vez, reproducen esta motivación. Por ejemplo, Jeremías explicaba estas ideas cuando rememoraba lo que platicaba con la coordinadora de paqueteros, es decir, su jefa:

Ahorita [la coordinadora de paqueteros] me dice: 'Usted es el número uno'. Pero no es porque yo haya sido el número uno...Uno mismo busca la superación. Si tú no buscas la superación, nunca llegarás a nada. Es como ahorita que llegó [otro compañero y dijo]: 'Me duele la cintura'. Pero es la mente. [Si pienso:] No me duele nada; no te duele nada. Aunque te duela te tienes que aguantar y así es esto. Hay que seguir adelante. Como te digo. Ser positivos. Si eres negativo, vas a ser negativo siempre.

Los incentivos agrupados en la categoría "**competencia**" son tres: otorgar premios por eficiencia en el acarreo de carros, el racionamiento de las bolsas para empacar, y la búsqueda de una "eficiencia voluntaria". Estos incentivos crean y reproducen una competencia entre compañeros, una competencia contra el tiempo o, bien, una competencia con uno mismo.

Los premios consisten en que se otorga un lugar en la caja rápida por varios días y con condiciones más favorables al empacador que haya logrado cierta productividad de número de "viajes en que se acompañó a un cliente a su carro para acomodarle la despensa en su cajuela. Patricio daba los detalles de cómo se asignaba este premio:

A nosotros la cajera nos da un papelito, donde pone mi nombre, pone el turno en que estoy, y el nombre de ella y la caja donde estuve trabajando.

Va uno...[y] lo echa [el papelito] a una cajita. Pero yo no he salido [premiado]...Pero varios compañeros sí han salido.

Estos papeles con el nombre del empacador o empacador servían para hacer el conteo del número de viajes de acompañamiento a los clientes. Cada sucursal determinaba cada cuánto tiempo se haría el cierre en el récord del número de acarreos. Por otro lado, este premio podía incluir todas las siguientes ventajas: el turno completo (de cuatro horas) en caja rápida; la permanencia en caja rápida por un lapso de ocho días continuos; y con una ración de doble bolsa [para evitar que se agotara la dotación] y sin salir a acarreos. Según los comentarios de algunos empacadores, en caja rápida los ingresos podían casi doblarse en un día respecto al típico día en una caja “normal”.

El punto negativo de estos premios es que en algunos casos se prestaba a corruptelas: presuntamente algunas cajeras que tenían más amistad con algunos paqueteros les firmaban más papelitos que dieran fe de más acarreos de los que en realidad habían hecho. No obstante, estas prácticas habían sido reconocidas por algunos coordinadores de paqueteros, y habían tratado de atacarlas. Decía Amanda que algunos coordinadores habían optado por regular las participaciones en caja rápida de una forma diferente al concurso, para evitar las prácticas corruptas entre cajero y paquetero:

Poco a poquito se fue mejorando. Ya después entró una asistente [coordinadora de paqueteros] que tiene como un año. Ya después fueron renovando esas...esas costumbres. Decían: Ya va a ser diferente. Y ahora nosotros los de a mediodía, que somos de once a tres, ya cada quien tenemos un día oficial de caja rápida [además de que se sorteen lugares adicionales por concurso]. Por ejemplo, yo la tengo los miércoles; otras los jueves; otras los viernes; otros los domingos. Y cada domingo tenemos un rol [diferente].

En cualquier caso, a través del incentivo de premios de caja rápida, el supermercado crea una competencia entre los paqueteros por lograr el servicio de

viajes al estacionamiento. El súper obtiene el beneficio de un servicio de paqueteros más eficiente y con mayor atención en el servicio. En cuanto al paquetero, es probable que con los viajes de acompañamiento al cliente se obtengan más propinas (aunque no necesariamente será así). No obstante, estos viajes no eximen al empacador de tener que cubrir el tiempo que debe dedicarse al acarreo de carritos (que es una actividad diferente a los viajes: los viajes con el cliente se espera que reditúen una propina, y el acarreo simplemente es una actividad que se espera realicen todos, aunque implique el sacrificio de tiempo para ganar propinas).

Por otro lado, el supermercado fomenta también que, a través del racionamiento, se ahorren bolsas, se promueva la mayor eficiencia en el empaque y simultáneamente se crea mayor competencia del espacio de trabajo entre los paqueteros, lo que redundará a final de cuentas en mayor rendimiento en su trabajo. Este mecanismo funciona así: El súper asigna a un paquetero una dotación inicial de, por ejemplo, 50 bolsas (como sucedía en una de las sucursales). En el momento en que esta dotación se agotara, el paquetero tendría que pasar a compartir caja con otro paquetero que esté empacando ya. En este caso, su labor se limitará a descargar mercancía, actividad que, normalmente no conlleva ingresos por propinas: al compartir caja con alguien, se reducen las oportunidades de ganar propina para todos en general. (Otra posibilidad es, asignar el trabajo de seguir acarreando carritos del estacionamiento a los paqueteros que en ese momento no tienen lugar en la caja). Sucede por lo tanto que se reducen los tiempos asignados para empacar en caja, ya que una vez que se terminan las bolsas para el empacador, ya no puede seguir empacando: o descarga mercancía, o acarrea carros, o incluso deja completamente de hacer actividad de trabajo (pero el súper es muy claro en que el empacador no puede terminar su turno antes; tiene que esperar aunque no esté trabajando en ninguna actividad). Patricio, quien trabajaba en el turno de 11:00 am a 3:00 pm, lo explicaba así:

Ha habido veces que se me acaba [la dotación de bolsa] a la una y media...doce y media: una hora y media trabajamos. Entonces no sacamos nada [de propinas]. Y es un detalle también muy...pues muy malo para uno

porque...pues ya a las...muchos ya para las dos y media [horas de la tarde] ya estamos sentaditos. Ya no tenemos trabajo.

Y cuando yo insistía en cuestionar qué otra actividad hacía mientras esperaba su salida, señalaba enfático:

Nada. Nada. Ni nos dejan...Le decía yo a una de esas...de los encargados: 'Bueno. A mí ya se me acabó mi bolsa, hombre. No tengo nada que hacer. Dame mi hora y voy a carritos y luego ya me voy. Pues ¿qué estoy haciendo? Si no voy a trabajar ya'. 'No, no, no [respondía el coordinador de paqueteros]. No se puede; hasta las tres'.

De aquí que el empacador estaría incentivado a lograr ganar más propinas, pero racionando su dotación de bolsas; algunos participantes detallaban que para lograr esto tenían que colocar entre 8 y 12 artículos por bolsa, lo cual puede crear conflicto con los clientes que desean tener su mercancía más repartida en más bolsas; además, como lo explicaban algunos participantes, en los supermercados donde acudían clientes de clase más popular, las bolsas del súper son muy importantes para las labores del trabajo doméstico, porque se usan para recoger la basura de los baños y de la cocina (que sustituyen la compra de bolsas para basura), por lo que estos clientes buscaban llevar más bolsas en su compra y también que fueran del tamaño grande y no del chico

Al mismo tiempo, con la práctica de este racionamiento de bolsas, la empresa se evita el contacto directo con el cliente, y es entonces el empacador quien tiene que negociar con él o ella, para que no tenga que usar muchas bolsas en guardar cada despensa. No obstante, en algunos casos el cliente pide que alguna de su mercancía se empaque incluso en doble bolsa (regularmente la más pesada, como la cerveza; o en casos en que para el cliente la mercancía necesita una bolsa aunque no lo sea así para el súper, como en el caso de una col, que viene envuelta ya en plástico). José comentaba que el supermercado llevaba la cuenta de cuántos paqueteros y clientes había por turno, y entonces calculaban diariamente si se habían utilizado pocas o muchas bolsas.

Había entonces aquí un conflicto permanente: el súper explicaba que las bolsas eran muy caras; para el paquetero eran su herramienta básica de trabajo (ya que en la medida que contara con más bolsas tendría oportunidad de mantenerse trabajando en sus dos o tres horas efectivas en la caja); y el cliente en muchos momentos las exigía. No obstante, para muchos participantes sonaba ilógico que una empresa del tamaño de la referida tuviera escasez de bolsas para empacar. Decía Cecilia:

No deben de decir: 'No hay'. Porque son tiendas de mucho prestigio. Y en esas tiendas no debe de faltar la [bolsa], ¿verdad? Y sin embargo yo no sé por qué siempre hay, que no hay, y que no hay bolsa...y que no hay bolsa. No entiendo yo el motivo.

Este regateo por las bolsas, el enfrentamiento entre paqueteros y el súper por las bolsas, así como el enfrentamiento directo del paquetero con el cliente (también por razón de las bolsas usadas en la despensa) es una fuente constante de estrés para los empacadores.

Además, existe otro incentivo, en este caso autoimpuesto por los empacadores, pero que durante mucho tiempo fue permitido por el supermercado. Implicaba una eficiencia "voluntaria", donde los empacadores trataban de terminar más pronto el acarreo de carritos, aunque esto conllevara más esfuerzo en menos tiempo. Sucedió entonces que, aun y cuando había la recomendación de no empujar y acarrear más de dos carritos a la vez, algunos paqueteros, sobre todo hombres, tomaban hasta ocho carritos en un solo viaje. La idea era terminar más pronto el trabajo, aun y cuando el súper no lo pidiera explícitamente así. Sin embargo las quejas de algunos paqueteros provocaron que el mismo DIF Nuevo León revisara esta situación con el supermercado, con lo que se impuso una regla de acarrear no más de tres carritos a la vez. Incluso los coordinadores de paqueteros comentaron que era una orden obligatoria acarrear como máximo tres carritos, y cuya desobediencia podía implicar suspensiones. La razón aducida era que se buscaba cuidar la salud de los paqueteros y porque ya eran personas mayores que debían cuidarse de hacer esfuerzos físicos grandes. Aun así,

algunos paqueteros hombres seguían acarreado más de tres carritos, y desobedecían por tanto la nueva orden del súper.

Finalmente, **los incentivos sociales** son creados tanto por el súper como por el ambiente de trabajo mismo. Por un lado el supermercado utiliza un cierto nivel de personalización de las relaciones con los empacadores, aun y cuando no sean empleados; de esta manera, organiza una posada para ellos y exhibe una lista de los cumpleaños de cada uno (aunque no los festeja). Por otro lado, la mayoría de los paqueteros habla de sus importantes niveles de socialización gracias al ambiente de trabajo que guarda con sus compañeros y amigos dentro del trabajo. La búsqueda de este ambiente social es una razón de peso, aducida por muchos participantes, para trabajar como paquetero en el súper. (Algo diferente sería hablar de que el ambiente social de compañerismo incentiva el trabajo productivo, lo cual no fue del todo claro en lo encontrado en el trabajo de campo.)

Integridad física

Hay un grado de vulnerabilidad física, ya que existen grandes riesgos para la integridad debido a accidentes dentro del trabajo, además de importantes requerimientos de esfuerzo físico.

En primer lugar, existen riesgos de accidentes laborales. Algunos de los riesgos se dan dentro de la tienda y otros afuera. Asimismo, algunos de éstos pueden ser para cualquier persona independientemente de su edad, y otros son más propios de personas mayores.

A la hora de salir a acarreo al estacionamiento, existen riesgos de atropellamiento: el paquetero tiene que concentrarse tanto en buscar y acarrear los carritos como en cuidarse de los automóviles que van entrando y saliendo. Así también, todos los días muchos paqueteros tienen que sortear el tráfico de camiones y automóviles cuando buscan acudir a la parada de un camión, o simplemente cuando cruzan la avenida para acudir a una tienda de conveniencia. Estas tiendas son muy socorridas porque en ellas suelen aceptar cambiar las monedas de baja denominación (como las de diez, veinte o cincuenta centavos)

por otras más grandes y los paqueteros reciben muchas de sus propinas en estas monedas.

Así también, en las salidas a acarreos los empacadores están a expensas de cambios bruscos en la temperatura; se puede sufrir una insolación en tiempos de calor o contraer una enfermedad respiratoria en los tiempos de invierno. La estrategia para sobrellevar estos riesgos es rolar con más frecuencia el tiempo para salir a acarreos. En los tiempos de calor es crucial llevar la gorra puesta e incluso usar camisola de manga larga para proteger los brazos de los rayos del sol. Algunos paqueteros se quejaban de esta actividad cuando hacía demasiado calor, como Saúl: “[Salimos] a cuarenta y tantos grados. Y que no te vean con una soda en la mano. ‘¿Por qué la compró’ [cuestionarían los coordinadores de paqueteros]?”

Por otro lado, dentro de las instalaciones del supermercado, y en plena operación del trabajo de los paqueteros, ha habido algunos accidentes. Sobre todo han sido provocados por el ambiente de presión que induce el sistema de racionamiento de bolsas. Se le otorga al paquetero una ración inicial de bolsas, pero esta ración está marcada en una cuenta que lleva el equipo que controla el racionamiento de bolsas. Una vez terminada la ración de bolsas, el paquetero puede pedir más, pero en algún momento llegará a su cuota máxima del día. Sucede con este sistema que algunos empacadores, con el afán de lograr tener más bolsas para poder seguir empacando, literalmente corren por ellas. Existe entonces el riesgo de que la persona resbale, y de hecho ya han sucedido accidentes de este tipo. Comentaba Amanda del ambiente tenso que se vivía por la expectativa de la escasez de bolsas, y de una experiencia que había visto en su sucursal:

Es que no hay bolsa [porque] nos dan de a cinco; de a seis bolsitas. Entonces viene un carro [con mercancía] bien llenísimo. ¿Usted cree que vamos a completar con esas ocho bolsitas? ¿Verdad que no? Entonces se pone uno de nervios porque se le llena todo el mandado ahí...y corre y a traer otras ocho bolsitas...Una señora se golpeó. Se cayó. Aquí en [la sucursal del súper] donde estaba yo. N'ombre. Era una rebatinga al

principio...El paquetito [de bolsas], antes era de seis. Imagínese cuando hay mucha gente. Pues que ya se acabaron. Órale. Y que ya se acabaron. Ahí vas a traer más. Y hasta corríanos [sic] nosotros. O yo, en este caso. La mayoría. Y ya después se cayó una señora. Nos prohibieron que corriéramos...porque en una de esas nos caíanos [sic]. Y...se puede matar una persona.

Por razones como ésta —además de la necesidad de la empresa de racionar las bolsas— en algunas sucursales los empacadores ya no tienen que buscar las bolsas que les faltan, sino que los empacadores de apoyo se encargan de esto.

Existen, por otro lado, importantes requerimientos de esfuerzo físico. Cuando el empacador tiene que cargar las cosas más pesadas de la despensa del cliente (garrafrones de agua de quince litros, bolsas con tierra para macetas, paquetes de cerveza y comida para mascotas, por ejemplo) demanda gran esfuerzo. No obstante, al menos las participantes mujeres referían que siempre recibían ayuda por parte de los clientes. Esto no era común para los paqueteros hombres: solían cargar las cosas pesadas ellos mismos y sin ninguna protección como la faja abdominal, que sí la usaban las cajeras (ya que era una exigencia para ellas). (Algunos paqueteros optaban por llevar su propia faja, incluso hecho por ellos mismos o sus familiares.)

El acarreo de carritos regularmente toma al menos una hora del turno del empacador. En algún momento era común que algunos empacadores salieran dos horas a hacer este trabajo, pero por quejas de los empacadores directamente con el DIF, el supermercado puso un límite de una hora. (Aunque algunos participantes todavía referían que cuando no alcanzaban lugar en caja porque había demasiados paqueteros, salían a acarreos más de una hora, para hacer alguna actividad mientras tanto.) Normalmente son seis paqueteros los que salen a llevar a cabo esta actividad, y cada hora estos equipos se van rolando este trabajo. Los paqueteros líderes o de apoyo, los que obtuvieron un premio para estar las cuatro horas en caja rápida, o los que están considerados en situaciones

especiales y que no pueden hacer trabajo pesado de acarreo, están exentos de esta actividad.

Las participantes mujeres, sobre todo, eran quienes se quejaban más de esta actividad. Por ejemplo, Amanda explicaba que acarrear carritos le había traído molestias físicas, y que aunque había una consigna de que no podían acarrear más de dos, el trabajo se acumulaba mucho en el estacionamiento, y entonces los paqueteros hacían caso omiso del límite de dos carritos. Además, ella ya se había acostumbrado a este esfuerzo físico:

Yo al principio... ay... Mi brazo... al principio, [sentía] que me dolía. Ay. Sentía que ya estaba torcida... Era al principio. Pero sí es duro. Últimamente como que al DIF como que le llegó una queja. Y ahora dicen: Traigan de a dos carritos. Pero a veces hay bastante gente. Y con dos que tú te traigas no es suficiente. A veces yo echo cuatro; a veces echo hasta seis. Te van a correr y no sé qué [dicen]. Pero [así] no me voy a dar abasto en mi trabajo.

Amanda opinaba que los hombres eran los que debían encargarse del acarreo. Sin embargo, los participantes hombres también comentaban de problemas muy importantes en el acarreo, sobre todo en el caso de dos de las sucursales que visité en mi trabajo de campo, y que tenían estacionamientos subterráneos. Los paqueteros en estos casos tenían que empujar los carritos por una rampa que tenía una pendiente sustancialmente pronunciada. Uriel, por ejemplo, señalaba que algunas veces estaba muy cansado cuando iba a su trabajo como empacador. El día anterior se había ocupado de trabajos pesados de jardinería, como voluntario de un proyecto de un parque ecológico. Entonces pedía la concesión de que lo asignaran al estacionamiento de arriba, donde en ese caso sólo debía empujar los carritos hacia el siguiente nivel, y ya no subirlos desde el piso subterráneo, a través de una rampa que tenía una pendiente importante y que implicaba un esfuerzo para empujar los carritos. Aunque era de los paqueteros más jóvenes, con 67 años, decía que ya no era la misma su fuerza y vitalidad; veía que ya no podía como antes. Otros de los paqueteros más jóvenes, como Jeremías, de 63 años, habían estado en la misma situación

respecto al acarreo desde estacionamientos subterráneos, y con la mala fortuna de accidentarse. Había sucedido que un día iba caminando de espaldas a los carritos, y por dejar de ver la rampa, había caído de espaldas y se había fracturado su pierna. Contaba su experiencia:

Por quedar bien con mi jefa [la coordinadora de paqueteros]...anduve recogiendo carritos. Pero en ese instante fui a recoger carritos con otro señor. Y entonces, yo en lugar de ir caminando para...viendo para adelante, me fui para atrás, caminando pa' atrás, pa' atrás, pa' atrás. Entonces, todos creían que mi compañero me aventó los carritos. No. Nadie me aventó carritos ni nada de eso. Yo tuve la culpa porque fui caminando para atrás sin fijarme. Sabía que había una rampa; sí sabía. Pero yo pensaba que todavía faltaba para llegar a la rampa...Pero nada; cuando acordé, en vuelo me fui pa' atrás. Pero gracias a Dios no me pegué en la cabeza, sino que caí así. Caí así. Entonces este pie...se me dobló...Duré...dos meses y medio con yeso.

Por otro lado, la actividad de acarreo también podría requerir mucho esfuerzo físico, si se trataba de tomar varios carritos a la vez. Así también, esto se complicaba cuando había que ir por los carritos en las áreas más lejanas del estacionamiento. Esto era más evidente cuando el súper era parte de un complejo comercial estilo *mall*; los clientes dejaban los carritos más allá del espacio del súper y esto implicaba más trabajo para los paqueteros.

Finalmente, y no menos importante, existen empacadores con ligeras discapacidades físicas en alguna extremidad de su cuerpo (por ejemplo, debido a secuelas de polio, por causa de accidentes por alguna caída y la consecuente pérdida de movilidad en un brazo, y demás). Esto conllevaba que eran más vulnerables frente a los requerimientos de estandarización de los tiempos de empaque y las exigencias tácitas de realizar el trabajo de forma ágil y a la vez con bajo el dictado del racionamiento de bolsas.

Por otro lado, hay una administración de la salud y la enfermedad por parte de los mismos paqueteros, para poder permanecer en el trabajo. Hay paqueteros

que dejan de ir al trabajo cuando tienen alguna enfermedad crónica o padecimiento físico, y otros tratan de ir aun en estas condiciones. Sucede entonces, para algunos, que pesa más la necesidad económica que los impedimentos físicos. Incluso, existe un temor a mostrar los padecimientos físicos, ya que esto es percibido por algunos paqueteros como una señal para los coordinadores de que la persona adulta mayor ya no debe trabajar.

Por ejemplo, Uriel contaba que tenía un padecimiento en los músculos o articulaciones, y los doctores no habían encontrado qué era lo que sufría. En un principio los dolores eran incapacitantes, y tuvo que dejar de ir por varios días a la tienda. Sin embargo, cuando se sintió mejor, los dolores fueron soportables, pero había perdido mucho de la movilidad y fuerza de un brazo. Entonces se las arreglaba para ir al súper aun así; hacía las maniobras necesarias para subirse al camión y en el trabajo descargar y empacar con un solo brazo. Enfatizaba que era muy importante, por supuesto, que no se enteraran sus compañeros y mucho menos sus coordinadores, de esta condición que padecía. Por el contrario, Francisco mencionaba que él prefería dejar de ir al súper por su padecimiento físico. Dos años antes había sufrido una caída desde un techo porque estaba realizando un trabajo de albañilería. Se había lastimado su hombro pero, como al poco tiempo se había sentido bien, no había acudido al doctor. Sin embargo, ahora sufría secuelas de dolor y movilidad. Comentaba entonces que prefería dejar de ir al trabajo mientras no estuviera sano, aunque tuviera que ajustarse en sus gastos de necesidades más básicas: “Aunque sea menos uno como quiera va a comer”.

Finalmente, ha habido situaciones donde algunas personas han tenido problemas graves de salud mientras están desarrollando su trabajo de paquetero, lo cual implica un riesgo latente de este tipo de situaciones. En cualquier trabajo existen riesgos laborales; en unos más que otros, pero en el trabajo de paquetero puede haber una incidencia a tener fallecimientos en los momentos de trabajo, porque algunas personas sufren padecimientos crónicos y degenerativos. Mientras hice mi trabajo de campo hubo algunos paqueteros que fallecieron. Esto sucedía mientras estaban todavía activos como paqueteros, pero incluso hubo casos donde algunas personas sufrieron desmayos en el supermercado, y terminaron

por fallecer unas horas después. Al menos yo fui testigo de un caso (conocí a una de estas personas el mismo día que sufrió el desmayo y posterior fallecimiento). (En los cuidacoches también tuve el conocimiento exacto de dos fallecimientos que se dieron muy poco tiempo después de que las personas dejaron sus trabajos a causa de una enfermedad.)

Albino, uno de los participantes más grandes de edad, refería que era difícil su trabajo porque tenía que pasar mucho tiempo parado y por su edad esto era más pesado: “Ya por la edad uno no aguanta mucho...Hay momentos en que sufro mucho para caminar...Está por terminar mi periodo de trabajo parado; sentado podría [trabajar] más”.

En cuanto a los tiempos de descanso, idas al baño y asuetos, aquí se toman en cuenta elementos diferentes a los de la vulnerabilidad laboral, más concernientes a las molestias físicas del trabajo. Entran aquí cuestiones como los tiempos impuestos de trabajo, que pueden ir en discordancia con las necesidades de descanso y comida de la persona.

No existe el tiempo para la comida, por lo que la persona debe tomar sus alimentos antes o después del turno. Era común ver a algunos paqueteros comer apresuradamente un vaso de yogurt o un paquete de galletas antes de la entrada. (No obstante, otros llegaban horas antes de la entrada y desayunaban tranquilamente.)

Así mismo, no existe oficialmente no existe tiempo para ir al baño, pero en realidad sí hay este tiempo, aunque el empacador tiene que considerar que puede perder parte de sus ingresos potenciales de propinas en la caja, si en ese momento está empacando.

No hay tampoco días de descanso; estos simplemente son días en que no hay trabajo (no se devenga ingreso alguno). Los días festivos son días en que se espera haya mayor carga de trabajo, y por tanto más oportunidad de propinas grandes (a excepción del 25 de diciembre y el 1 de enero, en que la tienda está cerrada).

Sobre los descansos y actividades de esparcimiento en el trabajo, un tema siempre debatible es sobre la posibilidad de fumar un cigarro. Oficialmente no se puede fumar ni adentro ni afuera de la tienda, y tampoco recibir o hacer llamadas

por celular mientras se está en la caja. Por ejemplo, las personas que gustan de fumar lo hacen afuera en el estacionamiento, regularmente antes de entrar al turno, o bien, en los momentos en que salen a acarrear carritos. La excusa para que algunos empacadores rompan esta regla es que los mismos empleados del súper no la siguen.

Condiciones de logística

En las condiciones de logística se cuentan aspectos que decide y controla la empresa. Éstos son la capacitación y el periodo de aprendizaje, la organización del trabajo, y otro elemento al que he llamado —para distinguirlo de la “organización”— auto-organización.

Capacitación y periodo de aprendizaje

Según los mismos lineamientos que el supermercado le ha hecho llegar al DIF, los empacadores deben cumplir como requisito con la asistencia a una capacitación, que se lleva dentro de las instalaciones de la tienda. En esta capacitación se aprenden sobre la historia de la empresa, cuestiones operativas, las reglas de la tienda y detalles específicos del manejo que hace la cajera con la mercancía. El objetivo es que el empacador valore su lugar en la empresa, y que se sitúe como parte del proceso operativo que se da en la caja.

Así también, el paquetero aprende en la práctica a separar la mercancía, además de que se entrena en el descargue y el empaque de mercancía: tiene un periodo de aprendizaje. Generalmente el paquetero trabaja un periodo junto a un empacador con experiencia, quien lo va guiando con la finalidad de que tome en cuenta muchos detalles importantes que ya aprendió en la teoría. Algunos de estos detalles son, por ejemplo, no revolver el pollo con el pescado, o la carne de res con la de puerco, así como no poner juntos los detergentes con comestibles. Como explicaba Saúl, a algunos les bastaba un turno entero para aprender los detalles operativos de su labor:

Yo sí me metí un turno. Un turno completo...de capacitación, con Rodolfo [un paquetero de experiencia]. *Verdad*. Ahorita sí yo me considero rápido y que hago bien las cosas...[porque] ya me han checado [los coordinadores], y me dicen: 'No. ¿Pues qué le digo? No le puedo decir nada. Está [muy] bien [cómo empaca]'

Así también, algunos participantes comentaban experiencias difíciles en sus primeros días, cuando habían cometido errores como tirar algún producto o dañar alguna mercancía a la hora de descargar y dejar todo en la banda corrediza.

Organización del trabajo

En la organización del trabajo se deben tomar en cuenta los siguientes elementos: la asignación de la sucursal donde trabajará el empacador, la división del tiempo, la división de las tareas, el seguimiento de reglas y los cambios impuestos por la empresa en los tiempos de trabajo.

La persona candidato o candidata a empacador, puede por supuesto **sugerir en qué sucursal** le conviene trabajar, de acuerdo a la que esté más cerca de su hogar, pero también la empresa tiene que tomar en cuenta si existe espacio para trabajar como empacador en dicha sucursal.

Así mismo, existe cierta división del trabajo en las cajas, pero es más importante la **división del tiempo**: típicamente a cada paquetero le corresponde una hora de salida a acarreos, y tres en caja. Elena lo explicaba así:

Todos salimos una hora. Haga de cuenta: Hacemos una lista de cómo vamos llegando. Y esa lista se divide en cuatro; son cuatro horas las que trabajamos. Entonces, según los que vengamos, nos reparten. Por ejemplo: siete [paqueteros] van a salir a carritos; luego la segunda hora otros siete. Y así. Pero salimos todos.

La división del tiempo se prepara desde mucho tiempo antes de que empiece el turno. Por ejemplo, para el turno de las 11:00 am, se pueden apuntar

en la lista quienes llegan desde las 8:30 am o antes. Esta lista es manejada por uno de los empacadores de apoyo (o líderes). Si acuden muchos empacadores (tanto adolescentes como adultos mayores) al turno, en cada caja se asigna un equipo de tres; si son menos empacadores en relación a las cajas abiertas, puede haber dos empacadores por caja (tal era la situación ideal ya que entre menos empacadores por caja hay más oportunidad para ganar propinas).

Sin embargo, en esta división del tiempo sucede que hay personas que pueden quedar fuera de la asignación, debido a la saturación de empacadores en un turno. En estos casos hay varias posibilidades para los paqueteros que no alcancen un lugar: serán enviados como refuerzos al acarreo de los carritos; serán asignados en un caja como auxiliares de un paquetero que empaqa; se les asignará una caja para que dividan el tiempo de empaacar con otros dos paqueteros; o bien, simplemente se les pedirá que esperen a que se abra otra caja y haya entonces más trabajo para repartir.

En general no es posible que un paquetero empaque todo el tiempo que está en caja: tiene que rolarse esta actividad con el resto de los paqueteros que están en tal caja. Entonces, existe la división del tiempo por media hora o por veinte minutos. Por ejemplo, un paquetero empaqa durante veinte minutos, otro descarga y otro espera frente a la caja. Al término de los veinte minutos, los puestos se rolan. En las cajas rápidas también puede optarse por un sistema de división por evento: una vez que el paquetero descarga, toma él mismo el lugar del empaque. Mientras, hay uno o dos paqueteros esperando lugar para entrar a la caja. En otras palabras: cada paquetero se encarga de descargar y empaacar toda la despensa de un solo cliente; esto es posible porque los productos estarían limitados a un número de quince, por tratarse de la caja rápida. En estos casos no habría dilemas sobre a quién debía ir asignada la propina. Este sistema de división del tiempo por evento y en caja rápida se llevaba en algunas sucursales, como la de Jeremías:

Acá en [en las cajas rápidas de esta sucursal] primero descargas y luego te pasas para adelante. Por eso hace rato que tú me preguntastes [sic]:

‘¿Quién se queda con la propina?’ No, pues se la queda el que cargó y el que [a la vez] descargó. Por eso no hay problema ahí.

También se dividen los tiempos para la asignación de los lugares en caja rápida. Aunque sí hay premios de asignación de caja rápida por productividad de viajes con los clientes, la idea es que todos los paqueteros tengan oportunidad de trabajar un tiempo en éstas. Entonces, a cada paquetero equitativamente se le asigna entre lunes y viernes un tiempo en caja rápida (pasan alrededor de diez o quince días para que se le dé la vuelta a todo este rol de lugares), aunque los fines de semana puede ser que estos lugares se rifen, o bien, que se otorguen como premio.

Existe también una **división de tareas**, que es diferente a la división de los tiempos. Aquí sucede entonces que un paquetero descarga y otro empaca. El problema es que no hay un incentivo propiamente económico de esta división porque si un paquetero descarga y otro empaca, hay una alta probabilidad de que las propinas vayan sólo a quien empacó. Además, como en cualquier trabajo donde se dependa enteramente del ingreso por propinas, el paquetero no gana dinero por cuánto tiempo le invierte a su trabajo, sino por las propinas que recoge. Además, no hay un producto por el que se pueda medir la productividad de cada trabajador en el área de caja (aunque sí para la actividad de hacer viajes con la despensa del cliente a su coche). No hay entonces forma de lograr una relación productividad-ingreso, a menos que se pudiera sumar el valor económico que el cliente asigna al trabajo del empacador. Y debido a que los paqueteros tienen la concepción de que lo que otorga mayor valor para el cliente es el empaque, el empacador (y no el que descarga) es quien propiamente debe recibir la propina por el trabajo. No obstante, algunos clientes otorgan propina por igual tanto a quien descarga como a quien empaca. Entonces, hay dos posibilidades en cuanto a la división del trabajo (y por tanto, de la propina):

La primera es que un paquetero descarga y el otro empaca, pero la propina es siempre para quien empaca, independientemente de que el cliente haya pedido que el dinero se repartiera por igual (por acuerdo previo de los empacadores). A la vez, hay división del tiempo, y es de acuerdo a si hay dos o tres paqueteros en la

caja: si son dos paqueteros, cada quien empaca media hora y descarga la siguiente; si son tres, el tiempo es de veinte minutos para cada quien.

La segunda implica que un paquetero descarga y empaca a la vez. Esto quiere decir que cuando el paquetero termina de descargar pasa rápidamente al área de empaque y ahí mismo termina todo el trabajo de un solo cliente. Esta división se da exclusivamente en las cajas rápidas, e implica siempre la rotación por evento: cada paquetero tendrá oportunidad de hacer descargue y empaque de un solo cliente, y una vez terminado el evento cede el lugar a otro paquetero. No hay dilemas aquí sobre las propinas: son, lógicamente para el único que realiza el trabajo y que así, indudablemente, es percibido por el cliente.

Dentro de estas opciones —y las variantes que todavía habría— la división del trabajo en tareas implica en algunos casos que de antemano se sabe que no habrá obtención de propinas; sucede esto cuando se ha acordado que todas las propinas serán para quien empaca. Sin embargo, quien está descargando y separando la mercancía en bloques, está consciente que en la medida que su trabajo sea más eficiente, lo será también el de quien empaque, y por tanto habrá más tiempo para que todos empaquen más y obtengan más propinas. Hay también la concepción de que si a alguien le toca lugar para descargar, y lo hace bien, esto beneficiará al compañero que empaca. Cuando los papeles se invierten, se confía en que el compañero devolverá el favor. Noé explicaba así este sistema:

Es una regla que nos pusieron [los coordinadores] a nosotros...Que teníamos que darnos la mano entre todos. Que si aquella persona no alcanzó a descargar el carro y ya empezaron a cobrar, el que sigue tiene que ayudarlo a descargar. Entonces, ya descarga el carro, ya lo pasa para adelante y entonces el carro que viene lo empieza a descargar el que le sigue a[l paquetero que terminó].

Algunas personas, como no veían el incentivo directo de esta división del trabajo, renegaban de esta división. La excepción a esta regla se da cuando los paqueteros deciden de antemano seguir al pie de la letra las indicaciones del

cliente sobre la división equitativa de la propina, tanto para quien descarga como para quien empaca. Decía Noé:

Hay gentes [a las] que no les gusta descargar. A ellas nomás les gusta empacar. Pero está mal, porque sabemos de antemano que nos dijeron desde el primer día que estamos, que había que descargar; no nomás empacar.

Y aclaraba que en las cajas rápidas no era necesario hacer esta división, que sí era obligada en las cajas normales:

Hay un solo paquetero en las cajas rápidas. Entonces ahí en las cajas rápidas son puras cosas chiquitas; puro volumen chico. No es un carrote así...[Los clientes] traen cuatro, cinco cositas. Son máximo ocho artículos...Entonces ahí no descarga el paquetero; nada más empaca. Pero en las cajas normales sí hay que descargar y empacar.

Por otro lado, existen **reglas de comportamiento** y de división del trabajo. Algunas faltas a estas reglas pueden provocar una suspensión por unos días o de forma definitiva.

Una de estas reglas es no distraerse cuando se trabaja en la caja. Se espera que los paqueteros estén concentrados enteramente en su trabajo. No deben estar platicando entre ellos, ni tomar llamadas del celular. Por ejemplo, Elena comentaba sobre las visitas y sobre la posibilidad de que llegara a su trabajo un familiar:

Es que aquí son muy estrictos. Aquí por ejemplo no puede uno platicar con la gente cuando estamos en caja....Tiene uno que respetar el reglamento de aquí...La vez pasada vino mi hijo pero ya iba yo de salida y él iba entrando...y venía por mí. Pero ya iba yo de salida. Pero cuando estoy trabajando, no [me visitan].

Otra regla es no estarse fijando en cuánta propina obtuvieron. Se espera que los paqueteros reciban el dinero de las propinas y lo guarden, sin observar o siquiera contar “a vuelo de pájaro” cuánto dinero consiguieron. Explicaba Rodolfo el deber ser de esta situación, y criticaba a los compañeros que desobedecían la regla, ya que implicaba situaciones negativas contra el cliente:

El que quiere lograr...vamos a decir...más...cómo dicen...más propina, ¿verdad?...le hace hasta cara fea a los clientes. O se les quedan mirando así como que: ‘Mi propina’. Y no debe ser eso. Yo agarro la propina y me la guardo en la bolsa como si nada...A mí no me interesa si me dan un diez, si me dan un veinte, si me dan veinte pesos. Si me dan diez, si me dan cinco. Lo que me den...Digo...porque eso es feo, ¿no? También. [Hay que agradecer] lo que le den a uno. Y está dentro del reglamento de [el súper] también; de que no debe uno de fijarse qué cantidad le dan a uno.

Además, no se debe comer durante el turno de trabajo. Los paqueteros no deben comer mientras dure su turno de trabajo. Esto podría provocar que unos minutos antes de empezar el turno hay muchos paqueteros comiendo en el comedor. “Te la aguantas [el hambre], por no decir una majadería. Te la aguantas hasta...hasta que termine tu turno”, explicaba Paula sobre esta situación.

Tampoco se permite masticar chicle. Esta es una regla muy estricta; no se permite hacerlo ni adentro del súper ni en el área de estacionamiento. Teresa, sin embargo, como tenía problemas para dejar el cigarro, decía que mascaba algunas veces para quitarse el aroma, o incluso lo hacía para tratar de apaciguar la necesidad de fumar.

Por el contrario, la regla de no fumar es una regla quebrantable a discreción. Lo mismo paqueteros adultos mayores como empleados suelen fumar en el área de estacionamiento. Al menos, se espera que esta práctica se haga discretamente y, por supuesto, antes de entrar al turno, pues en México está prohibido fumar en lugares públicos cerrados.

Por otro lado, no pueden ir a comprar cosas mientras están en el trabajo. Así como no se permite comer durante el turno, tampoco está permitido estar comprando cosas, como comida o refrescos. Saúl criticaba estas medidas cuando caían en la inflexibilidad. Por ejemplo, en una ocasión había doblado turno para apoyar que no había paqueteros suficientes para las cajas abiertas y había tenido una experiencia negativa con la supervisora. Comentaba:

A veces nos piden que los apoyemos, que les ayudemos, y nos quedamos; como anoche. Me tocó quedarme. Un día [de esos] me dijeron: 'Este...¿Nos puede ayudar?' 'Sí. Bueno [contesté]'. 'Mire: métase en esa caja y ahí trabaja'. Ya terminé mi turno y me iba pa' fuera a recoger carritos. Me acerco con la encargada y le digo: 'Oye, Alejandra: ¿Me permites comprar algo?...¿Me permites comprar unas galletas? Porque ya tengo hambre'. Y dijo: '¿Y por qué no las compra cuando termine su turno?' Dije: 'Porque cuando termine mi turno voy a mi casa y allá como. Pero yo el hambre la tengo ahorita...porque te estoy doblando turno...Éste es mi tiempo libre. No me tardo más que diez minutos en comerme unas galletas, y ya me pongo a recoger carritos'. 'No' [contestó ella].

También, Saúl destacaba que esto sucedía cuando había necesidad de tomar un refresco a causa del calor; sin embargo, la prohibición de comprar cualquier cosa, se lo impedía: "[Salimos a carritos] a cuarenta y tantos grados [centígrados]. Y que no te vean con una soda en la mano. '¿Por qué la compró? [cuestionarán]'". No obstante, lo estricto de estas reglas lo mismo vendría del súper que de las mismas concepciones que algunos paqueteros se autoimponen.

Así también, no se permite sentarse en las mesas del área de comida rápida. En algún momento la gerencia de la tienda notó que faltaban lugares para que los clientes pudieran sentarse en las mesas del área de comida rápida. Como algunas de estas mesas eran ocupadas por empleados del súper, pero sobre todo por paqueteros adultos mayores que en algunos casos llegaban hasta tres horas antes de la entrada del turno, se estableció la prohibición de usar este espacio. No obstante, la regla se siguió sólo por un tiempo, pues no prosperó en la práctica.

Estas mesas formaban un importante espacio de convivencia de los paqueteros adultos mayores. Además, , había paqueteros que arribaban varias horas antes del turno con el afán de entrar a trabajar tiempo extra antes de la entrada del turno. Cuando se impuso la prohibición de sentarse en las mesas, estos paqueteros también se habían desmotivado a llegar temprano; el súper incluso pidió que los paqueteros no debían llegar ya tan temprano. Sin embargo, es probable que la tienda haya cedido en lo estricto de esta prohibición para lograr tener siempre a paqueteros en “reserva”, para cuando se necesitaran refuerzos en las cajas, pues pronto la prohibición del uso de las mesas se eliminó.

Otra regla es no feriar dinero a los clientes. Algunos clientes se acercaban a los paqueteros con el objetivo de que les cambiaran monedas o billetes de mayor denominación por monedas de baja denominación. Específicamente, los clientes buscaban monedas de \$5 pesos, que es el dinero que se pide de garantía para utilizar los casilleros del supermercado. Sin embargo, los coordinadores prohibieron que hubiera este tipo de transacciones con los clientes.

Además, si están como clientes ya no deben traer el uniforme. Algunos paqueteros acuden de compras al súper antes o después de su turno, y en cualquiera de estos casos deben cambiar su ropa para no portar ya el uniforme de empacadores.

A su vez, si acarrean más de tres carritos son castigados. Ésta es una regla que está en papel, pero en la práctica no se sigue del todo. Se supone que, por petición del DIF, los paqueteros no deben acarrear más de dos o tres carritos en cada viaje que hacen al estacionamiento. Sin embargo, algunos paqueteros desoyen esta regla. Otros, como Carolina, la siguen al pie de la letra:

Es riesgo para nosotros; para la salud. Nos mandaron la orden de que ya...dos carritos...tres máximo, y ya no se podía traer más. Si nosotros desacatamos la orden, tenemos la suspensión automáticamente.

Deben, por otra parte, avisar un día antes que van a faltar. Aunque existen las faltas sin previo aviso, por ejemplo, por cuestión de enfermedad, se espera que siempre se notifique antes la ausencia; si no se avisa antes, puede haber

sanciones, según comentarios como el de Cecilia: “Los encargados también son duros con uno para los permisos. Para los permisos necesita uno un día antes pedir permiso; si no, se [nos] suspende”.

Es una regla también asistir a las juntas. Se espera que sean de asistencia obligatoria, como señalaba Cecilia: “Si usted no va a las juntas cuando tocan...nos castigan dos o tres días. Porque no asistimos a las juntas”.

Finalmente, aunque el empacador no sea un empleado, existe en los hechos el despido. Se da cuando el empacador incumple alguna regla fundamental de la empresa. Algunas de las razones aducidas por la empresa son: por pelear verbalmente u ofender a otro compañero frente a los clientes; por quejarse delante de los clientes en referencia a las propinas; por hablarle mal a los clientes; por flirteo entre compañeros. Es común escuchar la frase de que en cualquiera de estos casos “no regresan ni los papeles”. Sucede entonces que algunos paqueteros que han sido despedidos acuden a otra sucursal o a otro programa de empacadores (con otra cadena de supermercados). Además, algunos empacadores creen que también se les puede despedir por no empacar bien.

Por otro lado, algunos paqueteros, usualmente los que tienen más estudios y experiencia en trabajos más calificados, han tratado de proponer alternativas para adaptar los métodos de trabajo. Unos se muestran más rebeldes, como Uriel, quien tuvo la experiencia de cambiar de sucursal, y pasó a una de las tiendas donde hay más poder de compra y estatus socioeconómico. Incluso en esta tienda había algunas oficinas del corporativo de la tienda. Sucedió entonces que, entre los sistemas de trabajo que se probaron, hubo uno que consistió en que cada paquetero empacaría una vez e inmediatamente después iría a buscar carros al estacionamiento. Para demostrar que este sistema no tenía fundamento ni utilidad, lo siguió al pie de la letra el día que se implementó. Decía que ese día había salido al estacionamiento 57 veces en el turno. Así cuestionó, en una junta frente a todos sus compañeros y coordinadores, que este sistema no era sostenible (cómo se le podía ocurrir a la empresa que ellos, a su edad, podían aguantar físicamente este método de trabajo, comentaba).

Por otro lado, otra condición de la logística es que **la empresa puede proponer cambios** a la división del trabajo y logística según sus necesidades. Puede desplazar de su lugar a los paqueteros adultos mayores cuando requiera de más rapidez en el empaque, como en los días en que hay mucho más clientes. Jeremías lo explicaba así:

La mayoría son muy lentos. No somos rápidos. ¿Por qué? Porque hay que reconocer: la edad no nos ayuda para ser rápido. Por eso ponen a dos o tres [paqueteros]. Cuando ven que hay mucho mandado está uno de cada lado, y uno acá adelante...estamos ayudándoles.

Así también, con el pretexto de que en época como la navideña, los empacadores adolescentes no están ocupados con sus clases, se busca que haya mucho más de ellos en estos días, y en todo caso se busca a los empacadores adultos mayores más ágiles. Los tiempos de empaque de cada adulto mayor entonces se reducían, y con esto se mermaban las oportunidades para obtener mejores ingresos en esta época. En cualquiera de los dos casos (bajo los argumentos de que hay demasiados clientes o de que los empacadores adolescentes están más disponibles en las vacaciones), se le quita a los paqueteros adultos mayores el espacio para generar más propinas.

De igual forma, la empresa no necesita imponer o crear reglas a fin de que se dé el funcionamiento óptimo de las actividades que realizan los empacadores. Los paqueteros mismos crean y reproducen reglas que aseguran esto. Son aquí importantes el autocontrol y la identificación con la empresa.

Auto-organización

Con la auto-organización se dan mecanismos que son incentivados por la empresa o reproducidos por los paqueteros, pero que a final de cuentas promueven los intereses de la tienda. La empresa permite e incentiva la competencia bajo distintas variantes, lo cual distrae la atención de los paqueteros de sus supervisores y del súper mismo, hacia sus mismos colegas; propone

liderazgos internos; empodera a los paqueteros (sobre todo promueve la creación de métodos de trabajo propuestos por los mismos paqueteros), y por otro lado crea incertidumbre. Además, la empresa permite la flexibilidad en el uso de los descansos en el turno y de los descansos en los días libres, ya que de cualquier modo regularmente hay un excedente de paqueteros, por lo que no hay mucho problema de que alguno se ausente y promueve una identificación con los valores de la empresa.

La empresa crea competencia por los clientes. El supermercado permite que se dé una mayor competencia entre los paqueteros y al mismo tiempo la mayor eficiencia en su trabajo (que trabajen con mayor agilidad y con ahorro de bolsas). Esta competencia se da en distintas formas.

En primer lugar, para asegurar mejor lugar o tener trabajo extra, los paqueteros están incentivados a llegar temprano al supermercado, pues esto determina el lugar en que serán tomados en cuenta para la asignación de cajas o para ser tomados en cuenta para el tiempo extra. En algunas sucursales cada quien se va apuntando en la lista de asistencia, y entonces los primeros en llegar tienen más posibilidades de quedar asignados en cajas en la primera hora. Así también, los paqueteros que llegan mucho más temprano de la entrada del turno, tienen la posibilidad de ser tomados en cuenta para trabajar tiempo extra. En cualquiera de los dos casos, hay una competencia por el lugar de trabajo en la caja, que es donde se empaca y por lo tanto se obtiene la propina.

Por otro lado, en muchos paqueteros existe la idea de que ellos son quienes tienen el control para hacer más por obtener mejores propinas. Se habla aquí entonces de que son cruciales el buen trato, como estrategia de “labor de convencimiento” que hay que hacer con el cliente. Por ejemplo, a la hora de hacer viajes al estacionamiento para acompañar a los clientes a descargar su despensa en sus coches, algunos paqueteros como Rodolfo comentaban de la habilidad verbal que se necesitaba para “preparar al cliente” y convencerlo de otorgar mejores propinas:

La cajera ofrece el servicio y yo también ofrezco el servicio, ¿verdad? Y hay personas que sí aceptan y hay personas que de plano no lo aceptan. ¿Por

qué? Porque hay un motivo de que creen que tienen que echarle a uno [más propina por] ayudarles a llevarles el carrito hasta su mueble [su coche]...o simplemente al carro de sitio; y a lo mejor creen que le tienen que dar a uno...¿más dinero, no? Digo; es natural eso. La verdad. La mente trabaja así [con tronido de los dedos]...Pero tiene uno que decirles: '¿Sabe qué? El servicio éste no crea que usted me tiene que dar nada, ¿verdad? Es un servicio que nosotros prestamos. Independientemente de que...Usted viene a comprar aquí a la tienda y nosotros tenemos la obligación de atenderle lo mejor que se pueda, *verdad*'. Siempre hay que sentir...hacer sentir al cliente...que es el primero. ¿Verdad?

Hay también una idea de que los clientes prefieren a otros paqueteros y a otros no. Los paqueteros portan siempre su gafete con su nombre, y es común que algunos clientes reconozcan a los paqueteros e incluso que se aprendan sus nombres. Entonces, existe también la idea de que los clientes buscan más a ciertos paqueteros que a otros; en este caso sería a quienes otorgan mejor trato y servicio. Independientemente de que esto sea así o no, muchos paqueteros trabajan con esta idea en mente. Patricio ejemplificaba así:

Son detallitos [del trato y del servicio] que...pues tiene que estar [uno como paquetero] muy al pendiente. ¿Para qué? Pues para tratar de que...pues estar uno bien. Que el cliente...muchas veces hasta lo buscan a uno: 'Ah, mira, que este señor...voy a que me empaque este señor'. Porque a mí me tocó ver, precisamente con este señor [compañero paquetero] que le digo...[y que] no empaca bien; no descarga bien...[Y en cambio, yo digo:] 'Véngase acá, señor. Aquí le acomodamos su mercancía'. Ésos son los detalles que debe uno de cuidar...Porque si no, pues todo el mundo dice: 'Nooo...este señor, no'. Va otro [cliente, y dice]: 'No, este señor no'. Y así. Son cositas que debe uno de cuidar muy bien.

Así mismo, hay un desacuerdo en cómo repartir propinas, lo cual implica más desacuerdos internos. Sin embargo, la empresa permite que se genere esta

competencia dentro de una misma caja. Los desacuerdos entre paqueteros suceden porque, cuando trabajan en empacar o en descargar, y el cliente decide si le da la propina sólo a quien empaca, puede solicitar que se reparta equitativamente la propina, o también puede pasar que él mismo otorga una parte a quien empacó y otra a quien descargó. En cualquiera de los casos, los desacuerdos tienen que ser dirimidos por los mismos empacadores; el supermercado se desentiende de estas diferencias.

Existen, por el contrario, casos de cooperación desinteresada. Sucede entonces que los paqueteros más experimentados o con más agilidad auxilian a otros, con el fin de aligerarles la carga de trabajo. Maresa comentaba sobre sus buenos deseos sobre esta cooperación, y sobre la actitud que tomaba en esos casos:

Yo trato de llevarme bien con todos; de ayudar al que puedo... Si yo veo compañeros que están batallando en empacar. Y en ese momento yo no tengo nada, yo corro y les ayudo; y que no batallen tampoco. Que no me den nada [de propina]. No... Me gusta apoyarlos aunque a mí no me den la propina. Que sea para ellos. Si en ese momento yo estoy con mi caja sola y yo tengo un compañero más grandecito [de edad] o de menos capacidad o algo y veo que está batallando, corro y le quito lo más bromoso y lo guardo y le ayudo.

Aunque por supuesto que esta actitud no se podía tomar con todos. Algunos paqueteros toman a mal que se les intente ayudar. Decía la misma Maresa:

Hay unos compañeros medio agresivos. Yo ya sé a quién [ayudarle y a quién no]... Es [por] la forma en que les diga uno las cosas. Yo pienso que todos somos así: [por] la forma en que nos traten, tratamos a la gente. Porque yo les digo: '¿Me permite que le ayude'. 'Sí, sí. Claro que sí [contestan]'. Porque hay veces que les digo: 'Compañeros: Si no se ofende

que le ayude; usted nomás dígame. Yo me retiro [si no desea la ayuda]'
'No, no, no, me dicen. Le agradezco bastante que me apoye'.

A su vez, al **proponer liderazgos internos**, la empresa otorga también herramientas para que los paqueteros ejerzan cierto autocontrol de su trabajo. Al mismo tiempo, la empresa adquiere un control indirecto sobre los paqueteros.

No obstante, el nombramiento de estos líderes ha creado hostilidad entre los paqueteros, ya que algunos se sienten agredidos por el tono verbal con que se les dan las órdenes por parte de estos jefes de facto. Así también, se percibe como algo injusto que haya personas con liderazgos que avale la empresa, cuando hay personas con más antigüedad que ellos.

Estos paqueteros líderes o “de apoyo” se encargan de “hacer bolsa”, de supervisar el acarreo de carritos y de coordinar la asignación de lugares mediante la lista de asistencia. No tienen que hacer acarreo de carritos.

Durante la realización de todas estas actividades, no pueden estar generando ingreso mediante el empaque. Por lo tanto, se han propuesto esquemas para compensarlos en el ingreso. Uno de estos sistemas, el más polémico entre los paqueteros, fue el siguiente: un paquetero tendría la asignación de una caja rápida durante las cuatro horas del turno. Siempre estaría empacando, y por tanto generaría ingreso continuamente. Sin embargo, la mitad de la propina generada sería para uno de los paqueteros líderes (que son cuatro en total). El descontento contra este sistema era general. No obstante, algunos, como Jacinto, lo apoyaban:

Me pone el encargado [el paquetero líder] las cuatro horas [para empacar]. Porque nomás son de dos horas [el tiempo normal para empacar]. Pero como él es el encargado él es el que me pone las cuatro horas...en la caja rápida y sin tener que ir a carritos...Entonces yo lo que saco [es] la mitad pa' él y la mitad pa' mí. [Además] él anda afuera viendo a los demás a que acarren carritos. Entonces él no trabaja en la caja porque anda con ellos [en el acarreo]. Y entonces...a mí pone las cuatro horas para trabajar sus dos

horas de él y mis dos horas mías. Así ya lo que saca uno ya lo repartemos [sic] entre yo y él [sic].

Además, en algunas sucursales los paqueteros líderes se han convertido en los jefes directos de sus compañeros; adquirieron el rol de capataces. Según la concepción de muchos paqueteros, tanto los coordinadores como los mismos paqueteros líderes, son quienes cumplen la función de vigilar el reglamento y normas. Entonces no sólo hay jefes directos (los empleados del supermercado), sino también jefes indirectos (los paqueteros líderes, que en el papel se asumen como jefes directos). Los empacadores incluso comentaban que en el horario fuera del turno no debían hablar de los problemas referentes a su trabajo, sobre todo frente a los líderes.

Algunos paqueteros, además, se quejaban de que cuando tenían algún problema y acudían con la supervisora —empleada del súper— ella los enviaba a arreglar la situación dada con el paquetero líder. Algunos líderes eran señalados también como déspotas e irrespetuosos con sus compañeros. Corregían el trabajo de una forma irrespetuosa; se decía que algunos incluso utilizaban groserías para dirigirse a sus compañeros. Esto ha creado un ambiente de encono. La empresa, no obstante, ha avalado la figura de un jefe directo que no es empleado del supermercado; los malos tratos son entonces responsabilidad de los líderes, que son también paqueteros voluntarios, y los problemas laborales se limitan entonces a conflictos entre los mismos empacadores.

Otros paqueteros optan, por el contrario, por mantener una buena relación con estos líderes, pues hay también la idea de que de esa forma serán beneficiados; por ejemplo, con que los provean de más bolsa a la hora de que están empacando y que entonces este instrumento de trabajo no se agote y sea posible entonces llegar a trabajar las tres horas de empaque que corresponden a las cuatro horas del turno. Bajo esta lógica, si alguna vez un líder pide un favor a un paquetero, como ir a recoger canastillas o carritos, es mejor obedecer sin protestar, y esto reeditaría en favores hechos por estos líderes.

También **la empresa empodera a los paqueteros**, pues permite e incentiva que los paqueteros propongan, avalen, ejecuten, monitoreen, evalúen y

adapten nuevas logísticas de trabajo, así como diferentes estrategias para llevar el trabajo más eficientemente.

Esta nueva logística decidida por los mismos paqueteros se ha dado en algunas sucursales donde los paqueteros han propuesto métodos de trabajo en conjunción con sus coordinadores. Todo esto en aras de que se logre una mayor eficiencia para la empresa y que haya más oportunidades de generar propinas. Algunos de estos sistemas fueron la creación del grupo de cuatro paqueteros “de apoyo” o líderes. El sistema antecesor de los cuatro paqueteros fue el de “rey por un día”. Este nombramiento se daba al paquetero que, sólo por un día, sería el líder del turno, y coordinaría todas las actividades, desde la asignación de los paqueteros mediante la lista de asistencia, hasta las actividades de “hacer bolsa” y el acarreo. Este sistema implicaba sin embargo la rotación del nombramiento de líder, que era asignado para dos personas por turno (había entonces dos “reyes”).

Con el tiempo se comenzó a considerar sólo a un grupo de 14 personas para ser sujetos a este nombramiento y, como la rotación era diaria, a cada persona de este grupo le tocaba el liderazgo cada siete días. Aunque no había requisitos para ser líder, sí había un perfil de los que comúnmente eran elegidos (y que formaban el grupo que simplemente se rotaba el liderazgo): eran las personas que tenían más estudios formales, o que tenían experiencias de trabajo con manejo de gente o en actividades de trabajo de servicios, que eran más habilidosos para hablar, que tenían algún carisma y lo mismo podían ser catalogados como “buenas personas” o como enérgicos y decididos (y a la vez estrictos). Estos paqueteros líderes tomaban con gran orgullo este papel. “Es mucha responsabilidad”, decía Gabriela, quien frecuentemente era asignada con el papel de “reina por un día”. Todo este trabajo se consideraba más como signo de poder que como oportunidad para ganar dinero extra, y por esto el mote de “rey por un día” se parodiaba por el de “güey por un día”.

En segundo lugar, los mismos paqueteros formaban sus estrategias para hacer más eficiente el trabajo. Aquí era muy importante el aprendizaje que habían tenido antes, típicamente por prueba y error, en los procesos de trabajo en general. Esto era incluso más importante que el aprendizaje de la capacitación. El supermercado permitía entonces que, bajo sus propias reglas, los paqueteros

fueran adaptando las situaciones a nuevas estrategias operativas generadas por ellos mismos. Estas estrategias buscaban lograr que la operación de su actividad se diera de la forma más eficaz posible, ya que así cada cual podría maximizar sus ingresos por propinas. El supermercado se beneficiaba porque la búsqueda de la maximización de propinas y la adaptación a mejores formas de trabajo, traería ahorro de bolsas para el súper, mejor eficacia en el servicio hacia los clientes, y aprovechamiento de recursos de trabajo “voluntarios”, como eran los paqueteros. Hay varios ejemplos de estas estrategias:

Los paqueteros acordaban llegar más temprano, mucho antes de que empezara su turno, para organizar mejor las actividades de asignación de tareas y de hacer bolsa (aunque muchos también lo hacían por objetivos sociales o para lograr trabajar tiempo extra antes del comienzo de su turno), ya que de estas dos operaciones dependía el accionar de las cuatro horas del turno. No se necesitaba entonces que un supervisor del supermercado ordenara que se llevaran estas estrategias; los empacadores por su cuenta lo buscaban y trataban de seguirlo así.

Aunque había una lista oficial de asistencia, los paqueteros hacían la suya propia con el objetivo de organizar ellos mismos la división de los tiempos y la división del trabajo en la caja. Por otro lado, los días en que era momento del grupo de convivencia del DIF, los paqueteros acordaban no dejar sólo el súper; por consiguiente, no todos asistían al grupo el mismo día; y en todo caso estaba primero el trabajo en el súper que la asistencia al grupo. Además, en algunos casos los paqueteros más experimentados pasaban por escrito sus propuestas de mejora al supermercado.

Así también, los paqueteros están en un ambiente de **continua incertidumbre** en cuanto a su seguridad laboral o de ingresos. Una de estas experiencias de incertidumbre es que se acabe la bolsa. Si la bolsa se termina para un empacador, con esto acaba la posibilidad de empacar y por tanto de generar ingreso directamente; la posibilidad de generar ingreso de forma indirecta sería mediante el descargue de mercancía, pero que esto redunde en ingreso dependerá de que el cliente otorgue propina tanto al que empaca como al que

descarga. Patricio explicaba cómo era antes del sistema del racionamiento de bolsas y cómo era ahora:

Antes nos daban bolsa. No dejábamos de trabajar. A menos de que cerraran la caja o que [a uno] le cerraran la caja. Pero ahorita no. Hay muchos [momentos] que...estamos hasta ocho [paqueteros] sentaditos, porque no tenemos...no tenemos bolsa ya.

La estrategia para compensar esta incertidumbre era llenar cada bolsa con más mercancía, pero esto no siempre era bien visto por los clientes, por lo cual no queda más que resignarse ante la situación, como señalaba el mismo Patricio:

Pero el cliente [la bolsa] la ve muy pesada: 'Póngamele doble bolsa porque se me va a romper; se me va a tirar mi mandado'. Entonces, ¿cómo le hace uno? Si la llenó mucho, tiene que poner otra. ¿De qué le sirvió? De nada. Su bolsa se le va a acabar [y ya no habrá oportunidad de empacar]...Y eso les hemos dicho a los encargados. 'Si yo no tengo [la] culpa [contestaban los paqueteros líderes]. No es culpa mía. A ti se te acabó tu bolsa. Con perdón tuyo, y te fregaste'.

Jacinto resumía en una frase la situación del racionamiento de las bolsas: "Con que no me quiten la bolsa; que al cabo la despensa no se va".

Respecto al tiempo y espacio para dedicarle al trabajo, había aquí varios aspectos que generaban también incertidumbre. El primer aspecto era respecto a cómo organizaban la repartición del turno. Incluso aunque un paquetero llegara temprano, antes de su turno, existía la posibilidad de que no lograra un lugar en la primera hora de empaque; en algunos casos podía compartir espacio en la caja con otro empacador más, pero si las cajas ya estaban saturadas (esto sucedería con tres paqueteros), tenía que salir a recoger y acarrear carritos. Incluso algunos paqueteros señalaban que la repartición se hacía de manera arbitraria en sus sucursales. Por ejemplo, Saúl —quien laboraba en el turno de 11:00 am a 3:00

pm— criticaba que en su sucursal el paquetero líder también podía ser uno de los adolescentes, y en esos casos había probabilidad de que arbitrariamente escogiera primero a sus colegas adolescentes (aunque éstos típicamente llegaran más tarde) y después a los adultos mayores:

Muchas veces uno se va temprano [al súper] para agarrar de las primeras cajas, que es donde entra más gente [de los clientes]. Luego viene el encargado [paquetero líder]. Están todos los chamacos atrás. 'Vo'a empezar de atrás' [dice el líder]. Para cuando llegan acá [donde están los adultos mayores]: 'No; ya no alcanzaste'. ¿De qué sirve que llegaras temprano si el chamaco llegó al cinco para las tres? Y tú llegaste una hora antes. ¿De qué sirve?

El segundo aspecto respecto al tiempo y espacio para dedicarle al trabajo, era el mismo manejo del tiempo de maneja su tiempo la cajera. Algunos paqueteros perciben que las cajeras no consideran que el ingreso de los empacadores se devenga por propina, y no por sueldo, como el de ellas. Saúl se quejaba de cómo algunas cajeras cerraban arbitrariamente su caja cuando acudían al baño, y gastaban mucho tiempo en estas salidas; no tomaban en cuenta que el empacador dejaba de obtener ingresos por propinas en todo este tiempo:

Cuando se le acumula mucha gente [a la cajera], pasa la gente y cierra [la caja]. 'Ahorita [vengo]; voy al baño' [dice la cajera]...Y es tiempo perdido para nosotros...Se va al baño veinte minutos. Y si tienes media hora [como paquetero], ella pierde veinte minutos [de esa media hora]. [Y] yo le he dicho: 'Oye: es que tú tienes tu sueldo. Tú si empacas te pagan; tú si cobras te pagan; si no cobras también te pagan. Y nosotros [los empacadores] no. Tenemos que pasar gente para que nos den un peso, y con el riesgo de que no nos den. Les pasamos otro [cliente] pa' que el otro nos dé, y pasamos otro para ver si el otro nos quiere dar'.

Por otra parte, algunos paqueteros comentan que existe una regla que les impide estar hablando de temas del trabajo dentro de las instalaciones de la tienda, aun y cuando se trate del tiempo antes de entrar al turno. Si es una regla real o es autoimpuesta por los paqueteros, a final de cuentas es una idea relativamente generalizada; presumiblemente por esta razón algunos participantes preferían siempre concederme la entrevista en el grupo de convivencia del DIF o incluso en un lugar más neutro, como sus hogares (como algunos participantes me lo pidieron en su momento).

Finalmente, tenía que ver también el aspecto de que los paqueteros son cambiados de caja si los supervisores o los paqueteros líderes notan que no envuelven bien. Algunos participantes mencionaban que podían ser removidos si no empacaban bien, por petición de la misma cajera, los paqueteros líderes o por presión de los mismos compañeros paqueteros. Por ejemplo, había la idea de que algunos paqueteros eran muy lentos para hacer bolsa, y por esto el equipo de líderes era quien debe encargarse de esta tarea; otros “nomás no la hacen” para envolver, decía uno de los participantes con más experiencia, y del grupo de los líderes. Aunque también existía la intención de apoyar a quienes tenían más problemas con el empaque, había comentarios que presionaban a estos paqueteros y se generaba por tanto un ambiente donde prevalecía la búsqueda de la rapidez y eficacia; esto efectivamente perjudicaba a los más lentos para trabajar.

En primer lugar, todos los días los empacadores tenían que llegar al menos veinte minutos antes del turno, para ser considerados en la listas de asignaciones del tiempo y lugares en la caja. De no llegar temprano, existía el riesgo de que la primera hora fueran asignados a acarrear carritos. Había la idea de que esto podía marcar una inercia negativa para empezar el turno; no habría oportunidad de trabajar tanto tiempo en caja, como sucedería si uno hubiese llegado temprano.

En segundo lugar, aun y cuando un empacador es considerado para estar desde la primera hora en las cajas, si hay demasiados empacadores en relación al número de cajas abiertas, es posible que haya tres empacadores por caja. Entonces, uno empacará, otro descargará y el tercero esperará un tiempo para entrar como relevo. Sucede entonces que cuando se termina un empaque de un

cliente, quien estaba esperando frente a la caja pasa a ocupar el lugar de quien estaba empacando; quien empacaba pasa a descargar, y quien estaba descargando espera ahora frente a la caja. En estas situaciones los empacadores están muy atentos para no ser “saltados” en los relevos; no pueden perder de vista cómo van los movimientos de sus compañeros.

En tercer lugar, el número de empacadores en cada turno, aunque está asignado previamente, puede variar día a día de acuerdo a las inasistencias. Entonces, entre mayor sea el número de empacadores en relación al número de cajas abiertas, hay menos probabilidad de obtener más ingresos por propinas. Esto trae entonces también incertidumbre.

Existe también una incertidumbre respecto de la permanencia en el súper. Hay incertidumbre en cuanto a mantener el trabajo mismo, ya que el paquetero considera que sus inasistencias o los castigos y sanciones que la tienda impone le pueden afectar para seguir siendo considerado.

Hay ideas muy importantes sobre las faltas: muchos de los paqueteros piensan que las inasistencias pueden afectarles en su trabajo, y en consecuencia evitan lo más posible la ausencia. Si están enfermos, por ejemplo, de gripa, acuden de cualquier modo al trabajo. Además, sucede también que las inasistencias implican pérdida de ingreso, sobre todo cuando hay una incapacidad. Jeremías, quien había sufrido la fractura de una pierna cuando acarreaba carritos, comentaba sobre su urgencia de regresar al súper, pese a estar decepcionado de que no lo hubieran tomado en cuenta durante su convalecencia:

Por eso quiero regresar otra vez. Porque con la pensión no la hago. Nomás que gracias a Dios, mis hijos me están ayudando...Si no me ayudaran mis hijos a lo mejor...Con lo poquito que tienen ellos me han ayudado...Tengo dos hijas [y] un hijo. Y poco a poco ellos me ayudan. Ponle que no me den mucho; pero ellos me llevan el mandado, o equis. Pero si no fuera por la ayuda de ellos, no la estuviera haciendo. Por eso a veces...a veces, por eso te digo, que estoy decepcionado de [el súper]. Porque sí fui y hablé y les dije que si me daban un ayuda. O sea, una despensa; lo que sea. Yo no quiero demandar ni nada de eso. Había gente que me decía que

demandara. Por qué voy a demandar, si la culpa, el error, fue mío. Yo iba pa' atrás, pa' atrás, y me caí. A ver si ahora que vaya me consuelan y me dan algo. Pero...está muy difícil. Pero...hay que seguirle adelante.

Las inasistencias también pueden ocurrir cuando el paquetero se encarga de cuidar a algún familiar enfermo. Cecilia había sufrido la mala experiencia de que, una vez que su papá había fallecido después de un largo tiempo de cuidado, al acudir de regreso al supermercado, se había dado cuenta que la habían borrado de la lista, y ya no la habían tomado en cuenta. Esto había provocado en ella una gran decepción; sin embargo, había solucionado su situación porque había solicitado trabajo en otra sucursal, y efectivamente había sido aceptada.

Así mismo, hay la indicación por parte del supermercado de que no debe acudir a trabajar quien tenga algún problema de salud o condición de incapacidad (por alguna molestia física, por ejemplo). Ante esto, algunos participantes prefieren esconder esta información, con el objetivo de que el súper los siga considerando como paqueteros. En el trabajo de campo fui testigo de que algunos participantes que tenían padecimientos que me habían confiado, en las pláticas con sus compañeros negaban que sufrieran de tal situación.

Por otro lado, existen rumores e ideas que los paqueteros tienen sobre su permanencia en el súper. Algunos rumores también crean más ambiente de incertidumbre. Por ejemplo, en una de las sucursales había un fuerte rumor de que el súper buscaba que los turnos 3 y 4 (de la tarde-noche) fueran ocupados sobre todo por los adolescentes. Esto sería consecuente con el hecho de que en la tarde es más probable que puedan trabajar muchos adolescentes que estudian por las mañanas. No obstante, algunos paqueteros que sólo podían trabajar en los turnos 1 y de 2 (de la mañana-tarde) temían que un día hubiera estos cambios que los afectarían.

Hay rumores, concepciones e ideas también sobre sanciones por diversas situaciones, aun y cuando no se ha comprobado que en realidad se apliquen. Al respecto, aun y cuando en mi trabajo de campo no pude comprobar que la empresa aplicara sanciones por cada una de las acciones que nombro a continuación, un miedo a la sanción provoca un control de facto por parte de la

empresa. En algunos casos los paqueteros se imponían restricciones, que incluso retroalimentaban entre ellos mismos con sus acciones. Por ejemplo, Patricio comentaba que la tienda no daba oportunidad de contar el dinero ni siquiera en el área de estacionamiento, o de tomar un refresco por el calor, pues los líderes paqueteros revisaban el cumplimiento de las reglas incluso en estos espacios. El mayor temor es a la suspensión definitiva, aunque ya la suspensión por varios días es muy perjudicial, pues implica la pérdida de ingresos:

[En el acarreo de carritos] anda uno sude y sude...y no puede estar ahí uno sentadito porque...A mí una vez se me ocurrió...aquí atrás...casi [cerca de] la avenida. Estaba haciendo mucho sol. Saqué mi dinerito...[y] me puse a contar. Donde viene una compañera allá de las encargadas: '¿Qué está haciendo, Patricio?' 'Chihuahua, dije. Ya...No, pues...estoy contando mi dinerito'. 'No, señor. Eso no se puedo hacer [contestó ella]'. Digo: 'Oiga: ¿Qué va a hacer? ¿Me va a reportar o qué?' 'Es que el trabajo está acá [mencionó la paquetera líder]'. Ah, qué chingado [pensé]. Yo dije [pensando]: No, pues me van a castigar. Es lo menos que van a hacer; son tres días de castigo. Y, n'ombre; de suerte, no me dijeron nada. Nomás otro compañero dice: 'Oye, pues es que la regaste'. 'Sí, hombre [contesté]. Pero...pues ni modo. Si me van a castigar...yo creo que me lo merezco'. Pero no; no me dijeron nada.

Algunos paqueteros incluso se sienten vigilados cuando están en su trabajo. Por esta razón, algunos participantes me pedían que cualquier plática la lleváramos en un ambiente neutro, que podía ser el grupo de convivencia del DIF o, mejor, sus propios hogares. Explicaba Amanda:

A algunos compañeros les han dicho: No los quiero ver comer; no los quiero ver juntos platicando. O sea, por eso le digo que no conviene [vernós en el supermercado]. Y luego si tenemos mucho trabajo...n'ombre...No recomiendo [platicar en el súper].

Existe además un miedo a encontrar trabajo otra vez. Según lo que me comentaron algunos paqueteros, los supervisores han utilizado en algunas juntas la referencia a que los empacadores, como adultos mayores, difícilmente encontrarán trabajo en otro lado; y éste es precisamente uno de los mayores temores. Además, algunos participantes comentaban que se abstenían de discutir con los supervisores porque ellos sí tenían estudios y además sabían manejar mejor las palabras a la hora de discutir; había entonces una especie de autocensura.

Finalmente, existen de hecho suspensiones y castigos. Pueden venir por diversas situaciones. Algunas implican la suspensión por algunos días, como no avisar que uno faltará al súper y desobedecer las indicaciones de los supervisores del supermercado o de los paqueteros líderes. Otra pueden llevar a la suspensión definitiva:

- a) Tratar mal al cliente. Este mal trato estaría más que nada motivado por la decepción sobre el pago por propina. Trabajar y que el cliente no otorgue propina alguna es una situación difícil que viven los paqueteros pero, como señalaba Patricio:

Uno pues qué hace. No le va a decir [al cliente]: 'Oye, pues ahí...traes tu carrito lleno; dame propina'. [Estos clientes] así son. Ellos no saben dar...o no sé. Pero...hay gentes de esas. Ni las gracias siquiera [dan]. O muchas gentes [dicen]: 'Mire nomás, cómo me echó mi mandado'. Pero...es [una excusa] para no dar propina. Pero no puede uno decirles nada. ¿Para qué quiere? Van y se quejan y...[es mejor decir:] 'No me diste. Gracias. Que le vaya bien'. Como quiera hay que ser atentos.

- b) Pelear o discutir entre paqueteros (independientemente de si se da frente a los clientes o no).

La posibilidad de despido o de suspensión temporal lleva a muchos paqueteros a seguir al pie de la letra muchas de las disposiciones y reglas. Decía Patricio:

Como le digo: en realidad yo estoy a gusto, porque...en primer lugar, pues sí sale para...para comer. Hay veces que sale poquito, pero hay veces que...pues sale...hasta \$150 [pesos]...y así. Entonces, sí sacamos. Y pues estoy a gusto. Además trata uno de estar a gusto porque...pues ¿en qué otra parte trabajamos? Ya no puede uno trabajar. Y sí necesitamos para comer. Y...y pues yo pienso...este...seguir ahí. [Hay que] tratar de no echar malas, no contestarle mal a las gentes y pues todas esas cosas. No orillarnos a que nos vayan a...a despedir, como varios compañeros pues los han [despedido].

Además, hay rumores que dicen que cuando un paquetero sale despedido pero intenta buscar otra oportunidad en otra sucursal, intentan “quemarlo”: hablarían desde la sucursal donde lo despidieron al lugar donde pretende entrar, y darían malas referencias de él o ella. Así lo explicaba uno de los participantes que había sufrido esta situación, debido a problemas de discusiones fuertes con otra paquetera a quien también habían despedido.

Las siguientes situaciones lo mismo pudieran implicar o no sanción. Respecto a algunas de estas situaciones, los paqueteros son más estrictos que lo que indican las reglas oficiales:

- c) Que el cliente se queje del paquetero. Por ejemplo, Carolina comentaba de una experiencia negativa que había tenido con un cliente; experiencia que se habría repetido en muchas situaciones con otros paqueteros: mojarse los dedos con saliva para tener más facilidad de desprender las bolsas.

Hay una gente que es muy escrupulosa...Cuando estaba yo empacando...se me ocurrió meterme el dedo a la boca. Eso fue el acabose. Fue...este: ‘No, no, no. No me toque la mercancía, porque es antihigiénico [dijo el cliente]’. Porque...lo que quieras. No, no, dije. ‘Está

bien. No se la toco; aquí está su mercancía' Pero...ahora lo tengo de experiencia. Porque ahora lo que hacemos es mojar un papel. Y de ahí, estando mojados los dedos, [ya] abrir la bolsa...porque la bolsa viene muy pegada. [Al cliente] no le gustó eso. Y en sí, hasta puso la queja...Me tocó alguien muy especial. Me tocó alguien muy especial, y qué bueno; qué bueno porque...pues así sé que debo de tener más cuidado y mojar los dedos en el papel, como le digo; y sacar bolsa y ya. Es como una tapita, con un papelito. Y así ya...este...mojamos los dedos. Abrimos la bolsa y empacamos.

Esta situación y otras presumiblemente parecidas, habrían derivado con el tiempo en un cambio en cómo llevar el empaque, ya que se añadió a las herramientas y objetos de trabajo, la referida tapita con agua para mojarse los dedos de la que hablaba Carolina.

Esta experiencia del mal momento con el cliente en su momento había sido muy abrumadora para Carolina. Incluso pensó en dejar su trabajo, o que de cualquier manera la despedirían sólo por este incidente:

Me sentí terrible. Me sentí terrible y hasta con ganas de irme y ya no volver a la tienda. Pero yo dije: De un cliente a muchos que me tratan bien...bueno...Me voy a aguantar.

Aunque había tenido el consuelo de algunos de sus compañeros, como uno de ellos, que incluso lo tomó con humor: "N'ombre, doña Carolina. Si vieran a Doña Liliana cómo le hace; que hasta se escupe el dedo".

- d) Que lo vean a uno sentado en la hora de acarreo de carritos. Por ejemplo, Patricio decía: "No debe uno de sentarse...En toda la hora no debe uno de sentarse...Sí se sienta uno, pero [con el] riesgo de que lo vean; y pues de menos se lleva uno una regañada".

Así también, el mismo trabajo de empacador es para algunos una forma de atenuar la incertidumbre económica que viven en su situación familiar. Sucede entonces que quienes, por falta de una pensión o insuficiencia de ésta, viven situaciones precarias, son algunos de los que, con el objetivo de ser considerados para trabajar tiempo extra, buscan llegar antes de que empiece el turno.

La empresa también otorga un control a los paqueteros al permitirles cierta **flexibilidad** en pequeñas decisiones. Por ejemplo, pueden tomarse descansos “no oficiales” a la hora en que salen a acarrear carritos, y es entonces cuando pueden aprovechar el tiempo para platicar un poco entre los compañeros que anden en este “rondín” en el estacionamiento, o incluso pueden fumar.

En cuanto a la **identificación con la empresa**, entra aquí tanto el compromiso de trabajo, como el factor de que hacen que los paqueteros “se pongan la camiseta” de la empresa.

Respecto al compromiso de trabajo, algunos paqueteros han desarrollado un gran sentido de responsabilidad en cuanto al cumplimiento de su trabajo. Cuentan que el supermercado necesita tanto empacadores adultos mayores como adolescentes, e incluso anteponen las necesidades de paqueteros del súper a su asistencia al grupo del DIF, como cuando coincide que hay demasiado trabajo en el mismo día que el grupo de convivencia. Jeremías daba una muestra de su nivel de compromiso con el supermercado y mostraba su orgullo por ser paquetero de apoyo:

Ahí lo que quieren ellos es que acomode uno los carritos. O sea, si ves tú un carrito acá y otro carrito allá, ponerlo en su lugar en el estacionamiento o donde sea...en su lugar. Y yo me gané el aprecio de los coordinadores ahí porque yo nunca puse *peros* [excusas] para acomodar carros; yo era uno de los que acomodaba más carros, y a la vez era uno de los que...me buscaba más la gente. Y a mí a cada rato me nombraban apoyo, pero yo estoy ahí de apoyo porque la gente me pidió...los mismos compañeros.

Por otro lado, la empresa hace que algunos paqueteros “se pongan la camiseta” de la empresa. Los paqueteros suelen en algunos casos hablar de la

empresa como algo propio, con cierta identidad organizacional. Es así como algunos prefieren faltar a la posada para paqueteros “porque el trabajo no para” y perderían mucho tiempo en ir al festejo; otros muestran orgullosos sus gafetes con su nombre y la leyenda “Empacador Voluntario de [el supermercado]”. (Aunque utilizan como uniforme su pantalón caqui y camisola blanca, en ocasiones esta camisola tiene bordado el logotipo de otra empresa.) Otros hablan de las enseñanzas y la oportunidad que les ha brindado la empresa, además de lo que les reditúa económicamente en ingreso. Comentaba Gabriela que el que había tenido la idea de crear el Programa de Paqueteros “había sido un genio...de pensar en los de la tercera edad [ya que] te hacen sentir importante”.

Condiciones psicosociales

Aquí caben los temas del ambiente social y del estrés emocional. En el ambiente se pueden identificar hostilidades que viven frecuentemente algunos paqueteros: chismes, distanciamientos (con la aplicación de la “ley del hielo”) y en casos extremos violencia verbal y connatos de violencia física. Hay además prepotencia de algunos compañeros, quienes incluso no reparan en corregir con arrogancia y frente al cliente las fallas que consideran tiene algún compañero. Es común en estos casos la frase de “me hizo quedar en vergüenza frente a los demás”. Como en cualquier ambiente de trabajo o de aprendizaje, y como en cualquier grupo de edad, existen hostigamientos que han llevado a algunas personas a pedir un cambio en su turno de trabajo o incluso de sucursal. El estrés se encuentra entonces, no sólo por las exigencias del trabajo, sino por la presión social de la fiscalización de compañeros que reprochan errores, presionan o ignoran los movimientos de una persona.

Percepciones subjetivas sobre las condiciones objetivas del trabajo

Las condiciones objetivas del trabajo tienen su contraparte en las percepciones subjetivas sobre tales condiciones. Estas percepciones son en cuanto a los actores que forman parte del trabajo y los temas relacionados con el trabajo.

Existen percepciones sobre los actores relacionados con el trabajo, principalmente respecto de los clientes, otros compañeros paqueteros (tanto adultos mayores como adolescentes) y las cajeras.

Sobre los clientes, algunos paqueteros perciben que algunos reaccionan a dar o no propina con base en su evaluación del trato que da el paquetero. “Si les das buenos deseos y gracias se regresan y te dan un peso”, decía una de las participantes. Otros paqueteros se quejaban de los clientes que daban muy poca propina o sólo daban las gracias. Decía Juan: “Las gracias de qué me sirven a mí”. No obstante, algunos reconocían que valoraban cuando un cliente sinceramente les explicaba que no traía dinero en ese momento y les agradecía por su trabajo. Otros paqueteros tienen la idea de que existen clientes que quieren ahorrarse el pago de la propina, y que ven el trabajo de ellos como si fuera algo que no es necesario.

Sobre otros compañeros empacadores adultos mayores, hay tanto percepciones positivas como negativas. En las positivas se elogia a los compañeros que pese a tener alguna dificultad física (como debilidad visual, o la pérdida del oído) pueden realizar su trabajo como empacadores. Así también, se elogia frecuentemente al compañero sabio y sin estudios formales; que aprendió en la práctica sus habilidades y conocimientos. A los paqueteros de más experiencia se les nombra como motivo de orgullo entre sus compañeros de trabajo, pero en otros casos, para otra gente, nombrar la antigüedad es relacionado con superioridad sobre los demás. Sin embargo, es frecuente el uso de la frase “todos somos iguales; todos somos voluntarios”.

Las percepciones negativas son en cuanto a problemas relacionados con los compañeros de trabajo. Algunos participantes se quejan de las condiciones inequitativas en cuanto a los aspectos socioeconómicos de los mismos compañeros. Comentan que es injusto que algunos empacadores presuman cuánto obtienen de sus ingresos por pensiones mientras hay otros que no obtienen ingreso más que por sus propinas. Decía una participante: “Otros no tenemos ni pensión ni trabajo para el esposo”.

Al respecto, en la Tabla 28 se muestran los datos de los ingresos por pensiones según los datos de la encuesta. La mayoría obtiene una pensión mínima (entre \$1,001 y \$2,500 pesos al mes, y más de una cuarta parte de los encuestados en general (mujeres y hombres) no contestó a la pregunta, quizás porque muchos de ellos no cuentan con una pensión:

Tabla 28. Paqueteros según rango de ingreso por pensión que reciben, por género

Rango de ingreso por pensión (en pesos)	Mujeres	Hombres
Menos de \$1,000	2	1
Entre \$1,001 y \$2,500	6	18
Entre \$2,501 y \$4,000	2	9
Entre \$4,001 y \$5,500	1	3
Entre \$5,501 y \$7,000	0	1
Ninguna	1	1
Sin respuesta	8	10
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se agregó la categoría “Ninguna”, ya que hubo participantes que la escribieron (en un caso escribieron “ninguna” y en otro “nada”). Además, hubo dos participantes mujeres y tres hombres que escribieron un número exacto en vez de marcar el rango correspondiente.

Otros tema frecuente en algunos participantes es el de “la envidia”. Esto lo usan para referirse a un ambiente negativo que hay en el supermercado y particularmente en el trabajo entre paqueteros: se dan las comparaciones entre niveles de ingreso por propinas. Hay quejas también de cómo algunos paqueteros son renuentes a repartir una propina que el cliente pidió fuera así.

Otros paqueteros señalan el excesivo individualismo que impera en algunos paqueteros; dicen que estas personas sólo ven por su beneficio, y muchas veces ni siquiera están interesados en conocer los nombres de sus compañeros. Por otro lado, se tiene la idea de que algunos paqueteros que llegan muy temprano a su turno (dos o más horas antes) lo hacen para ganar algún lugar extra en las cajas, antes de turno, y que “eso es avaricia...en vez de que se queden en sus casas a

ayudarle al quehacer a sus esposas”. Finalmente, existe una crítica respecto a la “gente que nada más se la pasa platicando” y que no trabaja como todos.

Sobre los compañeros adolescentes, algunos paqueteros dejaban ver la idea de que para ellos los más jóvenes son quienes tienen más energía y deben poner el ejemplo en el trabajo. Sin embargo, otros se quejaban de la falta de responsabilidad de los adolescentes que, por ejemplo, dejaban el estacionamiento y los carritos sin ningún orden. Hay mucha cordialidad y buena relación entre adultos mayores y adolescentes, aunque en ciertos existe desacuerdo.

Sobre las cajeras, algunos paqueteros valoran su trabajo como parte de un mismo equipo, pero otros se quejaban de su incompreensión o pasividad, como en el caso en que el cliente pedía que se repartiera la propina entre el empacador que descargaba y el que empacaba, y la cajera no hacía nada para que se respetara este acuerdo. Otros paqueteros reconocen el trabajo de las cajeras, aunque también es general la percepción que tienen respecto a que no pesa tanto la mayor preparación académica con la que cuentan en comparación con los empacadores, ya que obtienen, según señalan, un ingreso bajo.

Por otro lado, hay también percepciones importantes sobre el ingreso por propinas. Hay visiones también positivas y negativas del ingreso derivado de las propinas. En las visiones positivas se nombra este ingreso como “una bendición”, como “un extra que Dios nos da” o como un complemento de ingreso obtenido por la pensión o por un negocio propio. Por ejemplo, un empacador decía arreglar ventiladores pero estaba esperando la época del verano para que hubiera más demanda; mientras tanto, tenía mucho tiempo ocioso y buscaba un ingreso temporal con el trabajo de empacador. Por lo que se refiere a la visión negativa, hay quejas de que la propina no es suficiente, y que incluso el supermercado debía complementar el ingreso con una remuneración fija. En la Tabla 29 se muestran los resultados de una valoración del ingreso por propina, para los participantes de la encuesta. La mayoría percibe este ingreso en una categoría intermedia (ni mucho ni poco; normal):⁹⁹

⁹⁹ Cabe señalar que en la pregunta original se colocaron cuatro opciones de categorías de respuesta, para evitar el problema de las valoraciones con un número de categorías non, donde el participante suele tender a contestar sobre la opción intermedia. Aquí, como el número de opciones era par, no debió haber sesgo hacia una categoría intermedia, aunque la leyenda “Ni poco ni mucho (normal)” pudo haber dado esta idea.

Tabla 29. Paqueteros según calificación que le otorgan al ingreso que obtienen, por género

Calificación que le otorgan a su ingreso como empacadores	Mujeres	Hombres
Insuficiente	5	8
Ni poco ni mucho (normal)	12	28
Otras respuestas	0	2
Sin respuesta	3	5
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Quedaron vacías las categorías “Alto” y “Muy alto”. Además, se agregó la categoría “Otras respuestas”, para considerar a un participante que escribió “Bien” y a otro que marcó tanto “Insuficiente” como “Ni poco ni mucho (normal)”.

Respecto a la percepción sobre el ingreso por pensión, en la Tabla 30 se pueden notar las percepciones de los participantes encuestados respecto a su pensión. La mayoría la califica como insuficiente o regular:

Tabla 30. Paqueteros según calificación que le otorgan a su ingreso por pensión y considerando sus necesidades económicas, por género

Calificación que le otorgan a su ingreso por pensión	Mujeres	Hombres
Insuficiente	3	15
Regular	4	13
Suficiente	1	5
No tiene pensión	3	2
Sin respuesta	9	8
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Quedó vacía la categoría “Más que suficiente”, además de que se agregó la categoría “No tiene pensión”, ya que dos participantes la consideraron en sus respuestas.

Así también, los paqueteros tienen una percepción respecto de cómo los ven las personas en general. Algunos señalan que los ven como “los viejitos” a quienes explota el supermercado. Otros consideran que se les ve como personas que trabajan porque no tienen para sustentarse económicamente, cuando no necesariamente es así.

En cuanto a la oportunidad que otorga el Programa de Empacadores Voluntarios y la empresa a los paqueteros, muchos participantes aducen que existen pocas o ninguna opción de trabajo para las personas mayores, y que por tanto es un beneficio que exista el trabajo de empacador, ya que les da la oportunidad de ganar un ingreso y tener una actividad de ocupación. Otros consideran que los jóvenes trabajan pero exigen más sueldo y con menos carga de actividad.

Es de notar que, aun y cuando el Programa de Empacadores Voluntarios tiene casi ocho años de haber sido implementado, son muy pocas las personas que tienen cinco años o más de actividad ahí. Al parecer existe un nivel de rotación grande. En la Tabla 31 se pueden ver los resultados de la encuesta en cuanto a este tema:

Tabla 31. Paqueteros según tiempo que llevan trabajando en su ocupación actual, por género

Tiempo que lleva trabajando como empacador voluntario	Mujeres	Hombres
Menos de un año	5	12
Desde un año y hasta dos	9	11
Más de dos años y hasta tres	0	5
Más de tres años y hasta cuatro	0	5
Más de cuatro años y hasta cinco	1	1
Más de cinco años	2	3
Sin respuesta	3	6
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La respuesta a la pregunta que dio origen a esta tabla fue abierta, y las categorías se diseñaron a posteriori. De las cinco participantes mujeres que tenían menos de un año trabajando como empacadoras, tres tenían menos de 6 meses; las dos que tenían más de cinco años apuntaron tiempos de 6 y 8 años. Por su parte, dentro de los doce hombres que llevaban menos de un año como empacadores, cinco contestaron que tenían menos de 6 meses; en la categoría “Más de cinco años” en hombres, los participantes escribieron los siguientes tiempos: 6, 8 y 10 años.

¿Por qué trabajar como paquetero?

El trabajo de paquetero brinda la posibilidad de completar un ingreso familiar insuficiente, de mantener un rol de proveedor en la familia, de contar con un ingreso complementario en temporadas de bajo ingreso, y de tener acceso a un trabajo flexible en horario y requisitos.

Completar un ingreso familiar insuficiente

Para algunos participantes la razón fundamental de trabajar como paqueteros es porque de esta manera obtienen el ingreso con el que pueden completar el ingreso familiar que, aunque en algunos casos está asegurado al menos con una pensión, en muchos casos no alcanza para cubrir los gastos mínimos o bien, se decide trabajar para complementar el ingreso que el cónyuge recibe por pensión. A final de cuentas, se necesita dinero extra para cubrir “la despensa” de la casa, el pago de los servicios así como las deudas antes contraídas.

En algunos participantes, independientemente de que fueran o no pensionados, predominaba un discurso relacionado con la solvencia de las necesidades más inmediatas (como la comida o incluso con el dinero que se necesitaba para poder seguir andando en camión urbano día a día). Por ejemplo, Patricio contaba con gran emotividad sobre su difícil situación familiar, ya que tenía que cuidar a su esposa, además de seguir trabajando.

Yo tengo mi viejita. Pues todavía come. Y pues yo también, *verdad*. Entonces, yo tengo una pensión, pero es la pensión mínima; la más chiquita...de \$2,000 pesos por mes. Entonces, no se completaba. Hay veces [que] me llegaban los recibos y me quedaba cualquier cosita. No me quedaba para comer. Y aquí [de paquetero] pues gracias a Dios sí...pues no saca uno mucho pero sí saca para comprar las papitas...el...pues...el mandadito y todo eso. Entonces ya viene la pensión y ya no se ve obligado uno a que tiene que esperarse para la pensión, porque de todos modos no se completa uno. Y por eso fue el motivo de meterme ahí [al súper].

Por su parte, Amanda, quien era divorciada y tenía que cuidar a sus nietos cuando no estaba trabajando de paquetera, comentaba al respecto:

Estoy pensionada. Pero como digo: Yo como diario; necesito diario. [La pensión] no son ni \$2,000 pesos al mes. Fíjese: al mes. Y el dinero se va, mire: así [con un tronido de dedos]. [Y] todo está muy caro.

En la misma situación estaba Cecilia, también divorciada y con la responsabilidad de mantener una casa con una hija todavía en edad de estudio:

No nos alcanza. Yo soy una persona sola, que tengo que pagar agua; pagar la luz; pagar...este...el gas. Y luego el alimento de uno...[además de] el calzado, la ropa. Y aparte tengo a mis nietos...que les tengo que dar de comer...Y es muy poca la pensión...Es muy poca. Entonces...pues no me alcanza. Por eso vine a[Super] para ganarme algo de dinero. Y porque son pocas horas y...porque yo necesito estar en mi casa más tiempo.

Fue ilustrativo el caso de Jacinto, quien era de los participantes que aparentemente vivía una de las situaciones más precarias en su vida familiar. No contaba con pensión alguna, y decía que no comprendía por qué algunos paqueteros acudían a trabajar si estaban pensionados; comentaba que, en caso que él hubiese contado con ella, no seguiría trabajando.

Por otro lado, algunos participantes tienen un cónyuge que cuenta con una pensión pero, si ésta es insuficiente, esto es un motivo para buscar complementar ese ingreso. Por ejemplo, Teresa contaba con un esposo que recibía una pensión, pero tenía que trabajar para completar los gastos más básicos así como pagar sus propios compromisos financieros:

Yo vengo aquí para sacar para comer...Para pagar las *trácalas*, [además de contar] con la pensión de mi esposo. Él sí está pensionado; yo no. Vengo aquí porque tengo deudas...Ya salí de [una deuda con una conocida mueblería de Monterrey]. Tenía muebles; ya se me acabaron...Si un día no vengo no saco [dinero. Y por lo tanto] no como.

Mantener el rol de proveedor

Por otro lado, a algunas personas su trabajo de empacador les da la oportunidad de mantener su rol de proveedor. Muchas de las personas mayores empacadoras siguen manteniendo su papel como el que lleva el sustento a la casa, aun después de los 60 años. En la Tabla 32 se muestra que esto se da sobre todo para los hombres (39 de 43 tienen que mantener al menos a una persona y, de éstos, 19 tiene a dos o más dependientes). No obstante, una parte significativa de las mujeres (8 de 20) es también el sostén de la familia.

Tabla 32. Paqueteros según número de dependientes económicos, por género

Número de dependientes económicos	Mujeres	Hombres
Ninguno	10	2
Uno	5	20
Dos	1	12
Tres	2	3
Cuatro	0	2
Cinco	0	2
Sin respuesta	2	2
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La respuesta original a esta pregunta fue abierta y las categorías de agrupación se diseñaron a posteriori. Un participante hombre no marcó ninguna respuesta en la pregunta sobre el número de dependientes económicos, pero en el desglose de dependientes económicos marcó con una cruz en “Cónyuge o pareja” y en “Hijos”.

En la Tabla 33 se pueden observar en detalle quiénes son los dependientes económicos de los paqueteros. (Las categorías son mutuamente excluyentes.) Aunque sobre todo es la pareja de los hombres quien es el dependiente típico, también hay casos de mujeres que tienen que sostener a sus maridos (en las entrevistas salían a relucir casos de esposos incapacitados para trabajar por enfermedad, o en situación de desempleo). Así mismo, aunque no predominan,

también son dependientes económicos en unos casos los hijos, los nietos, los bisnietos, los hermanos, e incluso los padres y los suegros.

Tabla 33. Paqueteros según quiénes son sus dependientes económicos, por género

¿Quiénes son sus dependientes económicos?	Mujeres	Hombres
Sólo el cónyuge o pareja	2	24
Cónyuge o pareja, e hijos	1	4
Cónyuge o pareja, hijos, y nietos	0	2
Cónyuge o pareja, y nietos	0	1
Cónyuge o pareja, hijos, nietos, hermanos, y padres o suegros	0	1
Sólo hijos	2	2
Hijos y nietos	2	0
Sólo nietos	2	2
Hermanos	0	1
Padres o suegros	1	0
Ninguno	10	5
Sin respuesta	0	1
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Un participante hombre marcó que dependían de él 4 bisnietos, además de su cónyuge o pareja. La categoría "Otros" quedó vacía en todos los casos.

No obstante, el rol de proveedor puede ser obligatorio para el caso de las mujeres que no tienen pareja. En la Tabla 34 se muestra una distribución de los participantes en la muestra, según estado civil. Se puede observar que en el caso de los hombres predominan los participantes con pareja (están casados 32 de 43 participantes), pero en el caso de las mujeres más de la mitad (11 de 20) no tienen pareja, ya que son viudas, divorciadas, separadas o solteras:

Tabla 34. Paqueteros según estado civil, por género

Estado civil	Mujeres	Hombres
Soltero(a)	2	2
Casado(a)	7	32
Unión libre	0	1
Divorciado(a)	3	1
Separado(a)	1	1
Viudo(a)	6	4
Otro	1	0
Sin respuesta	0	2
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Se puede ver en la Tabla 35 que la mayoría de los hogares están compuestos por dos personas. Llama la atención que una parte importante de las mujeres vive sola (7 de 20), y que también es significativa la porción de los hombres que viven con tres, cuatro y hasta cinco o más personas en su casa:

Tabla 35. Paqueteros según cuántas personas viven en su casa (incluyéndolos a ellos o ellas), por género

Cuántas personas viven en su casa	Mujeres	Hombres
Una	7	2
Dos	6	8
Tres	1	9
Cuatro	1	7
Cinco	1	6
Seis	2	5
Siete o más	1	6
Sin respuesta	1	0
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La respuesta original a la pregunta fue abierta.

Compensar ingreso en temporadas difíciles

Por otro lado, algunos participantes toman la opción del trabajo de paquetero para cubrir situaciones financieras difíciles en la familia, o por una baja en la demanda de sus trabajos. Por ejemplo, el trabajo de paquetera de Miriam era la oportunidad para llevar ingreso a su hogar en una época en que su esposo ya llevaba algún tiempo desempleado.

En otros casos, como el de Erasmo, el trabajo de emparador era útil para cubrir una temporada baja en la fuente de ingreso que tenía regularmente. Erasmo tenía un negocio de reparación de ventiladores. En las temporadas de invierno la demanda por sus servicios se reducía sustancialmente, y por eso había decidido trabajar de paquetero en las épocas invernales, para obtener así un ingreso extra mientras se reactivaba su negocio.

Búsqueda de flexibilidad

Así mismo, algunos participantes visualizan el trabajo de paquetero como una opción de trabajo flexible en horario y requisitos, que les permite dedicar tiempo a otras actividades. Además, es menos pesado que otros trabajos y no tiene que dedicársele tanto tiempo e inversión de recursos. Sobre todo para las mujeres, su trabajo de empaadora les permite atender sus obligaciones en el hogar, como lo es el trabajo doméstico o cuidar a sus nietos. Es de notar, como se ve en la Tabla 36, que la carga de trabajo doméstico está sesgada hacia las mujeres: 15 de 20 participantes mujeres se encargan del quehacer de su casa por sí solas, y 18 de 43 participantes hombres declararon que el aseo lo realiza exclusivamente su cónyuge.

Tabla 36. Paqueteros según quiénes se encargan de realizar el aseo en su casa, por género

¿Quién se encarga de realizar el aseo en su casa?	Mujeres	Hombres
Usted mismo	15	5
Sólo el cónyuge	0	18
Usted mismo y con ayuda del cónyuge o los hijos	2	7
El cónyuge con ayuda de los hijos u otro familiar	2	6
Hijos o nuera	1	3
Sin respuesta	0	4
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: De los cinco participantes hombres que contestaron que el aseo lo realizan ellos mismos, cuatro no están casados (son divorciados, solteros o están separados). Dos participantes viudos contestaron que el aseo lo realizan sus hijos, mientras que un participante soltero respondió que lo realiza otro familiar. De las quince participantes que contestaron que ellas mismas realizan el aseo en su casa, cinco son viudas, cuatro son separadas o divorciadas, y dos son solteras.

El mismo sesgo existe en el caso de la preparación de los alimentos, pues 16 de 20 participantes mujeres señalaron que se encargan de realizar la comida en sus casas, además de que 22 de 43 participantes hombres contestaron que su cónyuge es quien prepara la comida, como se observa en la Tabla 37.

Tabla 37. Paqueteros según quiénes preparan la comida en su casa, por género

¿Quién se encarga de preparar la comida en su casa?	Mujeres	Hombres
Usted mismo	16	5
Sólo el cónyuge	1	22
Usted mismo y con ayuda del cónyuge	2	4
El cónyuge con ayuda de los hijos u otro familiar	0	3
Hijos u otro familiar	1	3
Sin respuesta	0	6
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: De los nueve participantes hombres que contestaron que preparan la comida en su casa, cuatro están en un estatus sin pareja (son viudos, divorciados o separados). Doce de las participantes mujeres que se encargan ellas solas de hacer la comida en su casa, tienen un estatus sin pareja (son viudas, divorciadas, separadas, solteras o madres solteras).

Por otro lado, algunos participantes también son cuidadores de nietos u otros familiares, aunque no predomina esta actividad en la mayoría (6 de 20 en las mujeres, y 16 de 43 en los hombres), como se puede ver en la Tabla 38:

Tabla 38. Paqueteros según si tienen o no que dedicar tiempo al cuidado de algún familiar, por género

¿Tiene que cuidar a algún familiar?	Mujeres	Hombres
Sí	6	16
No	12	18
Sin respuesta	2	9
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: De las participantes mujeres que contestaron sobre el tiempo que se dedicaban a cuidar a un familiar, dos contestaron que "todo el día" o "siempre"; una de ellas a su mamá. Tres contestaron que dedicaban entre 4 y 6 horas. De los participantes hombres, seis contestaron que dedicaban entre 4 y 6 horas, mientras que uno contestó que 8 horas y otro 12. Otro de los participantes simplemente indicó que dedicaba dos días a la semana a su familiar.

Así mismo, algunos participantes comparan la opción del trabajo de paquetero con otras, y perciben ventajas en el trabajo de paquetero, como sus turnos de medio tiempo, que son fijos y además que hay cierta flexibilidad para administrar las ausencias.

Amanda señaló que había trabajado un tiempo como empleada doméstica, pero este trabajo era muy pesado en comparación con el de paquetera. Además, el horario como empleada doméstica implicaba salir hasta la noche. Ahora consideraba también que ya era suficiente con el quehacer de su casa.

Por su parte, Damián, quien era originario del Centro del país y llevaba 18 años viviendo en Monterrey, había considerado opciones de trabajo, pero las descartaba porque ya no eran de su gusto o no las consideraba estables.

Comentaba:

Porque en otro lado, decía, *n'ombre*. No. Irme a encerrar de nuevo. No. Nada. Ir de aquí y de allá...y luego...quería comprar un taxi. Dije: 'No. Andar en el flujo del taxi. Yo anduve...de recién que llegué aquí a Monterrey hace dieciocho años. Traje uno de esos cuatro meses...un *bochito*. No. No la vi como negocio aquí. La verdad. No la vi como negocio'.

La subjetividad del trabajo en los paqueteros

El trabajo en los paqueteros construye parte del mundo de vida de la persona, porque se vuelve parte de su vida cotidiana; contribuye a enriquecer los contactos sociales; genera cierta identidad laboral; y otorga percepciones positivas en cuanto a la salud física y emocional.

Con su trabajo, algunos paqueteros consideraban que tenían la oportunidad de "hacerse una rutina", lo cual era en sí un beneficio para algunos participantes. Alejandra, participante con dos años como empacadora, decía que "se necesitan motivos, preocupaciones, para estar activo". Otros participantes simplemente señalaban que necesitaban salir de su casa al menos unas horas al día para estar

en otro ambiente y salir de la dinámica de exigencia familiar, o de pasividad (como el tiempo que se pasaban en su hogar viendo televisión).

Así también, se busca en algunos casos el contacto social con personas de la misma generación. Algunos participantes ven como un beneficio el encuentro de la empatía al reconocerse en personas que comparten el mismo grupo de edad. Decía Guadalupe, empacadora con un año de antigüedad, que como adultos mayores era difícil hacer amigos, por compromisos que se tenía con la familia pero, sobre todo, porque no existían redes sociales ya en una escuela o trabajo, como sí las tenían los más jóvenes. El Programa de Empacadores brindaba la oportunidad de conocer y convivir con personas de la misma edad o más grandes, tener compañeros y eventualmente amigos. (Aunque esto también es posible encontrarlo en los grupos de convivencia del DIF.)

En generaciones pasadas, las relaciones de barrio eran una fuente muy importante de contacto social. Las sociedades más despersonalizadas de ahora no tienen tanto los vínculos de antes; sin embargo, los adultos mayores de la actualidad crecieron en esas sociedades de contacto mucho más estrecho. En la Tabla 39 pueden verse las percepciones sobre el contacto social con los vecinos, medido por el conocimiento de sus nombres. Pocas de las personas encuestadas menciona conocer a sólo a unos cuantos de sus vecinos. La mayoría de los que contestaban conoce al menos a la mitad:

Tabla 39. Paqueteros según el conocimiento de los nombres de sus vecinos, por género

¿A cuántos vecinos de su calle conoce por su nombre?	Mujeres	Hombres
Ninguno	1	2
Pocos	8	15
Cerca de la mitad	1	5
Muchos	3	7
Todos o casi todos	6	7
Otra respuesta	1	0
Sin respuesta	0	7
Total	20	43

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En la categoría "otra respuesta" se registró el caso de una mujer participante, que contestó exactamente con el número de vecinos conocidos (ocho, en este caso).

Algunos participantes arguyen razones de reproducción de su identidad laboral. Buscan seguir forjando actitudes de trabajo. Hay referencia aquí al reto del trabajo, de la oportunidad de compartir el trabajo en equipo, de la oportunidad de dirigir y delegar (en el caso de los paqueteros líderes) y de cómo el trabajo ayudaba a formarse en la responsabilidad. Por ejemplo, una participante comentaba que una vez que se pensionara de su trabajo ella ya había planeado trabajar como empacadora; si bien necesitaba del ingreso como paquera, también pensaba en mantener su historia de trabajo que había empezado desde niña.

Otros participantes hablan de beneficios económicos y sociales a la vez: "Necesito el dinero, pero también hago amigos"; o "Vengo a distraerme y además me gano unos centavos". Así también, de beneficios en la salud: no "hacerse viejo", y llevar una mejor salud física en general así como emocional.

En cuanto a los beneficios en la salud física, se habla aquí de volver a caminar derecho —o prevenir que la figura se vaya encorvando—; de la relación

entre estar inactivo y morir más rápido; del ejercicio físico que implica trabajar y cómo beneficia esto a la salud.

Respecto a los beneficios en la salud emocional, algunos participantes aluden a que en su trabajo viven los únicos momentos buenos del día (un “escape” de la relación familiar en su propio hogar); de la forma en que un trabajo lleva a que uno se sienta más útil; de cómo el trabajo ayuda a tener deseos de salir a la calle y aliviar la depresión; de cómo el trabajo ayuda a que uno no tenga que quedarse aburrido en su casa; además de que se ejercita el cerebro.

La relación de los resultados encontrados con otras investigaciones sobre paqueteros: la subordinación, el control y la organización del trabajo

Aunque las investigaciones existentes sobre paqueteros se centran en los niños y adolescentes (en México) y en jóvenes (en Colombia), sus resultados son muy relevantes sobre todo en el aspecto de la subordinación, del control y la organización del trabajo en los supermercados, ya que lo encontrado en mi investigación ha sido documentado por varios investigadores como Durand (2011) y Díez (2006). Además, es relevante aquí retomar los conceptos del control y organización del trabajo de Harry Braverman (1984) y Menno Vellinga (1979).

Sobre la subordinación del trabajo de los paqueteros al supermercado

Como se ha visto antes en esta tesis, el trabajo de los paqueteros claramente cae en el paradigma de la subordinación de la informalidad a la formalidad. Chen (2012) indica que las grandes empresas capitalistas se sirven de los trabajadores informales para volverse más competitivas a través de esta flexibilidad. Por su parte, Williams y Round (2007), que nombran a este paradigma como el de la economía informal como subproducto de la formal, indican que existe de hecho una moderna explotación capitalista por parte de la economía formal sobre la informalidad.

Al respecto, Durand (2011) habla de los procesos de subcontratación que también caen en la subordinación, cuando se dan “potencialidades de aumentos

de productividad” para una empresa al “comprar tiempo de trabajo más o menos calificado fuera de la empresa a un valor inferior al disponible internamente, capaz de ser más eficaz que la mano de obra interna” (p. 192). El supermercado, no obstante, no está comprando la mano de obra, sino que se la agencia mediante un convenio. Lo que sí es un hecho es que se ahorra la mano de obra interna, que sería la de la cajera (no le tiene que pagar a ella por el servicio de embolsar y descargar). No obstante, sucede que los paqueteros adultos mayores no son mano de obra calificada, o lo serían pero para otras actividades que no sean de paquetero; entonces, su potencial no se está aprovechando. Caben aquí los señalamientos de la ONU (2003), que indica:

El potencial de las personas de edad es una sólida base para el desarrollo futuro. Permite a la sociedad recurrir cada vez más a las competencias, la experiencia y la sabiduría que las personas de edad aportan, no sólo para asumir la iniciativa de su propia mejora, sino también para participar activamente en la de toda la sociedad (Artículo 10).

El trabajo industrial de los paqueteros, su valorización, y la división del trabajo al interior del supermercado

En el programa de paqueteros se está menospreciando la experiencia de las personas mayores, ya que se reduce su labor a un trabajo proletarizado, como mano de obra. En algunos casos las personas que generalmente realizaron trabajos de este tipo, regresan entonces a un empleo estilo fabril, mientras que algunas personas que por lo regular realizaron trabajos de servicios o llevaban negocios por su cuenta, entran a la dinámica de este tipo de trabajos de servicios pero de estilo industrial, dentro de un supermercado. A final de cuentas, el valor de la experiencia en conocimiento y vivencias de las personas mayores no se toma en cuenta en el programa de paqueteros; lo que interesa es su habilidad física y necesidad económica que los lleva a mantenerse como una mano de obra disciplinada en torno a los intereses del supermercado.

El trabajo estilo industrial de los paqueteros no es exclusivo de su actividad, sino de otras más que hay dentro del supermercado, que están supeditadas a la dinámica de una organización del trabajo y aplicación tecnológica con fines muy específicos de metas de trabajo. Braverman (1974/1984) hacía a mediados de los años setenta una prospectiva de las implicaciones de la tecnología y división del trabajo que vendría en las cadenas de supermercados. No se requerían ya calificaciones en el nivel operario, y el trabajo de los empleados de estas tiendas de autoservicio, se parecería cada vez más al trabajo industrial alienante:

Por lo que respecta al comercio al detalle vale la pena señalar que si bien las 'calificaciones' de las operaciones en las tiendas han sido desmontadas desde hace tiempo y delegadas en todos sus aspectos decisivos a la gerencia, está siendo preparada una revolución que hará de los dependientes [los cajeros], algo cada vez más cerca de los operarios de fábrica de lo que nadie ha creído posible (p. 427).

Braverman hablaba de cómo los dependientes de comercio al detalle, que antes tenían un conocimiento global sobre su rama (porque eran lecheros, carniceros, etcétera) serían reemplazados por trabajos simples y sin requerimientos de calificación, como descargadores de mercancía, acomodadores y vigilantes. Y elaboraba una prospectiva respecto de los trabajos de los cajeros y paqueteros, que para Braverman formarían parte de una misma cadena de producción en serie:

Con el perfeccionamiento de cierto número de sistemas de verificación de computación semiautomática, de cualquier manera, un creciente número de cadenas nacionales del comercio al detalle...se han empeñado en reemplazar sus actuales sistemas de cajas registradoras con nuevos sistemas que, estiman, doblarán casi el número de clientes manejados por cada cajera en un periodo de tiempo dado...La empleada simplemente pasará el artículo frente a la cámara (o pasará el lente de la cámara frente al artículo) y la registradora transmitirá la operación a una computadora que

puede proporcionar sea el precio o verificarlo contra la lista corriente de precios...Pero la cajera entonces adoptará por su parte el ritmo de fábrica o de línea de ensamblaje en su forma más completa. La 'producción' de cada registradora puede ser controlada desde una única estación central y los retrasos, advertidos para futura acción; y dado que no se requiere ningún conocimiento de precios la velocidad de producción de una cajera puede ser acelerada a su nivel más alto a las pocas horas después de que la cajera empezó el trabajo, en el lugar de las varias semanas de adiestramiento que ahora son necesarias. Naturalmente, la operación más lenta ahora es la de poner bolsas, pero varios sistemas mecánicos están siendo inventados y probados, los cuales eliminarían la acción separada de 'poner bolsa' y permitiría a la cajera pasar el artículo delante de la cámara y ponerlo en la bolsa con un solo movimiento (p. 428).

Según esta concepción de la división del trabajo en los supermercados, el trabajo de paquetero es prescindible y fácilmente sustituible, pero el Súper se ahorra la tecnología necesaria para que una cajera cobre y empaque a la vez, y por tanto un mayor pago a esta empleada (porque en ese caso elaboraría más trabajo). Al respecto, Jeremy Rifkin (1996) habla de cómo la automatización, el uso intensivo de la tecnología y los procesos de reingeniería están provocando un menor peso del trabajo en los procesos de producción, tanto en el sector agrícola, en la manufactura y en los servicios,¹⁰⁰ lo cual es consecuente con el menor peso que se le está dando en los supermercados al trabajo de las cajeras, quienes son sustituidas por tecnología y al mismo tiempo por el trabajo voluntario de los paqueteros, que en lugar de ser trabajo realizado por ellas, pasa a ser una actividad voluntaria y no remunerada.

Además, el valor del trabajo del paquetero queda en la ambigüedad ya que, según lo planteado por De la Garza (2010) en su análisis para los servicios fabriles, se puede pensar en que el valor final del producto que compran los

¹⁰⁰ Por ejemplo, Peralta (2010) señala que entre 1998 y 2008 hubo en México un "desplazamiento laboral por tecnología" porque, según los datos que analiza con fuentes del INEGI, el empleo industrial creció sólo 9%, mientras que el PIB lo hizo en 18.3%.

clientes en el supermercado no incluye el costo del proceso de empaque (ya que esta actividad queda separada del proceso de producción global):

El surgimiento de muchos ‘servicios productivos’ para las empresas —de reparación, diseño, ingeniería, junto a los tradicionales de comedor, limpieza, vigilancia— abre la posibilidad de una extensión de la manufactura directamente hacia los servicios que incorporan valor al producto material o inmaterial final y que, vistos de forma aislada, se les separa de dicha manufactura, cuando forman en realidad parte integrante de la valorización de la misma (p. 115).

La organización, la auto-organización y el control del trabajo en los paqueteros

Por otro lado, la organización del trabajo de los paqueteros, que incluye un elemento de auto-organización, obedece a un sistema de flujo continuo (Durand, 2011), que está basado en el toyotismo (Aizpuru y Rivera, 1994). Estos esquemas de trabajo son basados en los equipos, los supervisores son los mismos trabajadores y las metas son diarias: todo esto redundando en una aparente mayor autonomía de los trabajadores, pero al mismo tiempo hay un mayor control y alcance de las metas para el supermercado.

Durand explica que el flujo continuo conlleva realizar un proceso de producción que no se detiene y que está basado en los esfuerzos individuales, y que implica: “eliminar las averías mediante un mantenimiento preventivo; asegurarse de que todas las piezas o servicios entregados son de buena calidad; poder cambiar rápidamente la herramienta para fabricar las piezas que piden los puestos siguientes; y mejorar constantemente el aparato productivo” (p. 61). Aunque aparentemente estos pasos aludan a un trabajo industrial, realmente son aplicables al trabajo de servicios de los paqueteros: las “piezas” son los mismos empacadores, quienes con cambios de lugar o puesto de acuerdo a su lentitud o rapidez, que es de hecho exigida a la cajera, quien maneja su trabajo conforme a metas de marcaje de mercancía; por lo que el paquetero no puede quedar exento de esta búsqueda de mejora continua. Como lo describí en los resultados,

incluso los mismos paqueteros se encargan de realizar juntas y elaborar sus propias propuestas para hacer el trabajo más rápido y efectivo.

Durand señala que una forma de controlar a los trabajadores en empresas de servicios basadas en el “flujo tenso” consiste en que, aunque las jornadas laborales en algunos momentos pueden ser más cortas, el trabajo es más intenso (debido a este “flujo tenso”). Esto quiere decir que el paquetero puede ser que esté frente a caja sólo un par de horas al día, y el resto del tiempo lo divide entre el acarreo de carritos y tiempos muertos; sin embargo, a la hora de entrar a la caja, como yo lo pude observar en el campo, la actividad puede ser bastante intensa, y no permite ninguna distracción: la mercancía fluye continuamente y así como hay que empacar y descargar la mercancía de un cliente, en el acto arriba otro cliente con otro carrito más, y el proceso se repite interminablemente.

Durand habla aquí de que los trabajadores entran en una “implicación forzada”, debido al flujo continuo y a la individualización de ganar una remuneración con base en los esfuerzos individuales, como de hecho se percibe es la obtención de la propina de los paqueteros (la excepción es la repartición de ésta). Esta implicación forzada, señala Durand:

Se compensa a la vez con algunas satisfacciones obtenidas en la actividad laboral: ampliación relativa de la autonomía de cada uno, creatividad estimulada aunque dirigida, desarrollo de juegos sociales en los que los individuos se involucran para modificar las reglas del juego, etcétera. Otras tantas razones que vuelven aceptable la obligación o el compromiso de implicación (p. 26).

Y agrega Durand como otra parte del éxito de este sistema que los trabajadores se asume que no tienen otra opción de trabajo, exactamente como sucede con los paqueteros adultos mayores.

Así mismo, sucede que hay una alienación en el trabajo, aunque no sea percibida por el trabajador puesto que, como dice Durand, se ha llegado a este nuevo sistema y a la implicación forzada en pasos graduales, sin que fuera esto un gran quiebre (como si lo sería, dice Durand, una pérdida de empleos masiva

debido a la tecnología). Entonces, los trabajadores simplemente habrían terminado aceptando este sistema, y terminan por compartir los objetivos del “flujo tenso”, que son originalmente llevados por la gerencia. Dice Durand que hay un efecto de movilización social por parte de los trabajadores, quienes efectivamente buscarán lograr estos mismos objetivos, a través de formulaciones continuas sobre cómo producir mejor (basadas en su experiencia de trabajo). Este proceso del flujo continuo tiene varias premisas:

En primer lugar, los empleados (serían en este caso los empacadores voluntarios) tienen contacto frecuente con sus supervisores y con los gerentes, lo que los lleva a una mayor identificación (como sucede con las cajeras y los paqueteros, aunque no sean estos últimos empleados del supermercado).

En segundo lugar, no se necesita de un capataz que imponga la disciplina, pues el flujo tenso hace que el trabajador se mantenga en una implicación forzada: “se implica porque no tiene elección, ya que el flujo reclama todas sus facultades para mantenerse tenso” (p. 75). Dice Durand que el control está dentro del mismo flujo.

Como tercer lugar, estos controles aparecen al trabajador como externos a la gerencia, ya que no los impone directamente una persona física: “Esta exterioridad de los imperativos les confiere su carácter ‘natural’, es decir, independiente de la voluntad de las personas y así se vuelven imperativos que hay que respetar” (p. 75).

Con el trabajo en equipo, se logra que, mediante la cooperación, la supervisión recíproca entre compañeros de trabajo lleve a la consecución de los fines del flujo continuo. Este trabajo en equipo implica los elementos que se dan en el trabajo de los paqueteros y que señala Durand: a) responsabilidad colectiva por parte de cada grupo de trabajo; b) los trabajadores se vuelven polivalentes (descargan, empacan, recogen carritos, hacen bolsa, pasan lista, etcétera), lo cual tiene el objetivo de reducir la monotonía y la repetitividad en el trabajo, además de reducir el riesgo de trastornos músculo-esqueléticos; c) esta polivalencia también lleva a la sensación en los trabajadores de que son sustituibles, porque todos saben hacer todas las tareas; d) hay una auto-organización y presión de los iguales., y sucede entonces que los compañeros de

trabajo establecen metas que son consecuentes con el flujo continuo, y entre ellos mismos se vigilan y corrigen (señala Durand que de aquí viene el acoso en el ambiente laboral, y señala que la particularidad es que ya no es el capataz, sino los mismos compañeros de trabajo quienes reproducen este ambiente negativo); e) hay un líder del equipo, que ya no es una figura autoritaria, como en el fordismo, sino que convence mediante el ejemplo y con la manipulación.

Finalmente, señala Durand, que “estas prácticas discursivas...comprometen la subjetividad de los ejecutantes [y] ocupan su mente [además de que] pueden distraerlos de otras preocupaciones más inmediatas (cadencias, estrés, fatiga, etcétera)” (p.74). Dice Durand que estas prácticas socioproductivas mueven la subjetividad de los trabajadores para que sea ésta consecuente con el logro de objetivos de la gerencia. Ya Michael Burawoy (1979/1989) encontraba en el esplendor del capitalismo industrial evidencias de métodos de control del trabajo a través de estrategias de autocontrol: con el juego y del alcance de metas de producción impulsadas por los mismos obreros, habría una mayor aceptación de las reglas del trabajo y mejor alcance de las metas empresariales.

La paradoja de todo lo concerniente al control del trabajo en el supermercado, es que esto antes habría sido dirigido para trabajadores que buscaran la movilidad social, como en el antiguo Estado de bienestar. Por ejemplo, los antiguos empresarios de Monterrey, dice Vellinga (1979), crearon a través del paternalismo los incentivos para que los trabajadores buscaran la movilidad social mediante sus resultados individuales. No obstante, en el caso de los paqueteros adultos mayores no aplican este tipo de controles de los trabajos clásicos o industriales, pues ya no hay expectativa de movilidad social o de ascenso dentro del trabajo; la estructura laboral dentro del programa de paqueteros es virtualmente horizontal (sí existen algunas jerarquías y beneficios discrecionales). Así mismo, tampoco se asumen como trabajadores con derechos, y en algunos casos de hecho no tuvieron derechos de seguridad social digna y suficiente (cuando vivieron trayectorias laborales precarias).

La paradojas al interior del trabajo de los paqueteros

Con base en el análisis que hace Levy (2008) en cuanto a las diferencias entre asalariados y no asalariados (respecto al control sobre su proceso de trabajo y su forma de remuneración) es posible observar otras ambigüedades respecto al trabajo del paquetero. Levy detalla ciertas diferencias entre los trabajos asalariados y no asalariados, que sintetizo en la Tabla 40:

Tabla 40. Diferencias entre trabajadores asalariados y no asalariados, según Levy

Asalariados	No asalariados
Su desempeño laboral puede ser directamente observado o monitoreado.	El desempeño del trabajo no puede ser observado.
El lugar de trabajo normalmente es un lugar fijo.	El lugar de trabajo suele ser variable.
Hay un jefe que da órdenes.	Puede haber o no un jefe (en los trabajadores por cuenta propia no hay un jefe, pero sí en los comisionistas, donde se tiene la característica de que hay riesgos compartidos por la empresa y el comisionista, ya que una parte de la mercancía puede no venderse).
El trabajador recibe una compensación fija (un sueldo).	El ingreso no es en sueldo (puede ser en comisiones, utilidades o en especie).

Fuente: Basado en Levy (2008).

Lo paradójico es que en el trabajo de los paqueteros se dan las primeras tres características de los trabajos asalariados que hace Levy: son observados y monitoreados, su lugar de trabajo es fijo y, aunque oficialmente no exista un jefe, en la práctica sí lo hay (y con un importante sistema de jerarquías). Sin embargo, no se trata de un trabajo asalariado ni tampoco de uno no asalariado. Sin embargo, los paqueteros tienen un trabajo similar al de un comisionista, en el

sentido de que conlleva el riesgo de no saber cuánto se obtendrá de propinas en el día. En conclusión, el trabajo de paquetero es un empleo anómalo, pues aunque se ubique dentro de la CMO del INEGI, y aunque la OIT lo analiza a profundidad (pero para el caso del trabajo infantil), en México no se reconoce como un trabajo remunerado, sino como una actividad de ocupación voluntaria.

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE CUIDACOCHESES Y EMPACADORES E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los temas aquí revisados son los referentes a las condiciones objetivas de trabajo y su diversidad entre los participantes, la vivencia de la precariedad y de la incertidumbre en el trabajo, la apropiación y competencia por el espacio, la salud y cómo se le considera a la hora del trabajo, las trayectorias laborales, la subjetividad del trabajo y la imposición de la incertidumbre y la cultura del corto plazo en ambas ocupaciones.

Condiciones objetivas de trabajo

El ingreso por hora de trabajo es mayor en el caso de los empacadores que en los cuidacoches; no obstante, los ingresos son más estables para los cuidacoches (a excepción de las temporadas bajas, como las vacaciones escolares). Además, en las dos ocupaciones hay oportunidad de duplicar el ingreso promedio: en el caso de los cuidacoches esto puede suceder en los fines de semana o en días de mucha afluencia de carros, mientras que en los empacadores esto puede ser en los días festivos, días de pago, o cuando tienen el espacio asignado para trabajar en la caja rápida. En cuanto a apoyos económicos extra, los hay más en los cuidacoches que en los empacadores: los cuidacoches obtienen de sus clientes regalos, aguinaldo y apoyos en especie. Además, tienen apoyos económicos durante incapacidades laborales, y que organiza el sindicato. (Al respecto, existen en general trabajadores informales que se ven beneficiados por su trabajo más allá de un margen de sobrevivencia. Cervantes, 2009 hizo un análisis precisamente en Monterrey para probar esta aseveración.)

La integridad física de los cuidacoches está en riesgo tanto por su trabajo en sí (sobre todo por las inclemencias del tiempo y el riesgo de ser atropellado), como por las condiciones de inseguridad imperantes en Monterrey en los últimos años. Los empacadores corren riesgo de accidentes laborales en el acarreo de carritos, al ir y venir rápidamente buscando más bolsas, o se pueden lastimar al

cargar mercancía pesada; también está latente el riesgo de sufrir un golpe de calor o enfriamiento a la hora de acarrear carritos, así como de atropellamiento. Sucede entonces que los empacadores no se encuentran necesariamente más seguros físicamente por encontrarse dentro de las instalaciones del supermercado. En estudios más específicos sobre riesgos laborales y para el caso de empacadores niños y adolescentes, Álamo, De Zerpa y Zerpa (2009) encontraron en el contexto venezolano que estos empacadores sufrían de riesgos laborales disergonómicos, que son los asociados a actividades repetitivas (por ejemplo, mantenerse en la misma posición por largo tiempo), como las que hacen los paqueteros al empacar y descargar. Además, los empacadores tienen una mayor carga de trabajo físico que los cuidacoches, quienes no tienen que cargar mercancía pesada ni hacer trabajos físicos como el acarreo de carritos que hacen los paqueteros.

La mayor imprevisibilidad y variedad en el trabajo de los cuidacoches vendría por factores políticos, cambios climáticos y el contexto de inseguridad pública imperante, mientras que en los empacadores vendría por la dinámica de gestión y administración de los recursos humanos del supermercado, donde los empacadores mismos serían parte de los recursos humanos de la empresa, aun sin tener con ésta una relación laboral formal.

La diversidad en las condiciones objetivas de trabajo

Al contrario de la clasificación rígida del enfoque dualista sobre los trabajos informales (donde lo informal es lo atrasado y marginal, y lo formal lo moderno y productivo), la informalidad está compuesta por trabajos muy diversos, agrupados en general en tres categorías de trabajadores: de subsistencia; subordinados informales a la formalidad; y autónomos con capacidad de innovación, cualificaciones y que pueden entrar al proceso de acumulación de capital (Portes y Schauflyer, 1993). Estas clasificaciones pueden aplicar a la realidad de los cuidacoches y paqueteros, aunque esto es distinto si tomamos a estos trabajadores de forma individual a si los tomamos en conjunto.

Como conjunto los paqueteros del supermercado forman una actividad de producción informal que sirve a los intereses de grandes corporativos de la

formalidad, que son las grandes cadenas de supermercados y, por tanto, caen en las actividades de subordinación a la formalidad, como lo plantea el punto central del paradigma neomarxista. Así mismo, entran en ese apartado algunos de los cuidacoches del Centro de Monterrey que están muy ligados a los negocios formales que se ubican alrededor del espacio donde trabajan: cuidan coches por encargo de los empleados de oficinas y comercios (así como también se espera que realicen un trabajo de velador o vigilante informal).

Lo que más resalta en los cuidacoches y paqueteros, sin embargo, es su gran diversidad al interior de cada grupo de trabajo. No forman grupos homogéneos en cuanto a condiciones socioeconómicas y de trayectoria laboral. De manera individual, hay tanto paqueteros como cuidacoches para quienes su trabajo es una actividad de subsistencia (debido a la insuficiencia de una jubilación, o a las condiciones de pobreza), como lo marca sobre todo el paradigma dualista. Sin embargo, hay segmentación de acuerdo a condiciones socioeconómicas de los trabajadores y por tanto realidades muy distintas de trabajo (que es exactamente la crítica que hacen Portes y Schauffler, 1993; y Fields, 1990, a la visión homogénea de la informalidad del paradigma dualista). Por ejemplo, existen tanto paqueteros como cuidacoches que, pese a no contar con las calificaciones para seguir generando producción en un trabajo altamente tecnificado para adultos mayores, pueden caer en trabajadores autónomos: vivieron un proceso de acumulación de ahorro y de bienes en su vida productiva hasta su retiro laboral oficial, y por tanto tienen su situación económica actual resuelta (Perry et al., 2007; y Levy, 2008, hablan de esta capacidad de decisión dentro de la informalidad). Sucede que su trabajo es entonces llevado más que todo por mantener un rol productivo que refrende su capacidad de autonomía, o porque les sigue brindando una identidad laboral de la cual no se quieren desprender del todo (aspectos tomados en cuenta en los estudios sobre subjetividad en el trabajo precario, como los de Lindón, 2003 y 2006; y en las propuestas conceptuales de De la Garza, 2010, y Reygadas, 2011).

Entonces, aunque el grupo de los paqueteros se puede ubicar en conjunto como parte de un tipo de informalidad de subordinación, y los cuidacoches en general en el de subsistencia, dentro de cada grupo hay trabajadores paqueteros y

cuidacoches que están en un mayor grado de autonomía y otros más dentro de la subsistencia.

Esta diversidad es más clara en los cuidacoches, donde ubiqué dos grupos en general, con sus matices: los más autónomos y los que trabajan más por sobrevivencia. Cada uno de estos subgrupos de los cuidacoches tiene muy distintas características socioeconómicas y de trayectoria laboral. En la Tabla 40 ubico esta caracterización, según las tendencias que encontré:

Tabla 41. Caracterización de cuidacoches de acuerdo a características de autonomía o subsistencia

Trabajadores más autónomos	Trabajadores en situación de subsistencia
Típicamente ex obreros o ex empleados jubilados o con apoyo económico permanente de sus hijos	Informales de toda la vida o expulsados prematuramente del mercado laboral
Hubo movilidad social ascendente de su generación a la de sus hijos	Más precariedad social en la familia
Tienen familias grandes (muchos hijos, nietos y en algunos casos bisnietos)	Tienen pocos hijos o ninguno, o son solteros
Su trabajo lo ven más como un oficio	Su trabajo lo ven como necesario para solventar su situación económica

Fuente: Elaboración propia.

Así también, en los cuidacoches más autónomos existen en su discurso características de la cultura laboral regiomontana (como la disciplina del trabajo). En los del grupo de subsistencia hay ciertos valores de la cultura laboral que también están permeados en ellos, aunque muchos son de fuera de Monterrey y llegaron a trabajar a la ciudad cuando eran más grandes.

No obstante, Gómez Lomelí et al. (2010), que estudiaron el caso de los empaques adultos mayores en Jalisco, también encontraron en estos trabajadores una gran diversidad en condiciones socioeconómicas, aunque el

perfil estaba más concentrado en el nivel de escolaridad de primaria (60% de los encuestados) y en condiciones de clase social media baja (47%).

Respecto a las dos ocupaciones en general, se pueden agrupar en tres tipos de casos: los asalariados que se jubilaron o pensionaron y son autosuficientes económicamente; los que vieron trunca su trayectoria y no se pudieron jubilar o que vienen de una situación recurrente de informalidad, y los que aun y que se hayan jubilado viven una situación de precariedad.

En primer lugar, hay trabajadores que fueron asalariados y que se integran al trabajo de cuidacoches o de paqueteros. En los paqueteros abundan sobre todo quienes se jubilaron y toman el trabajo como un complemento a su ingreso. En los cuidacoches hay dos grupos de trabajadores que fueron asalariados: a) Los jubilados que se integran al trabajo de cuidacoches, y hablan sobre todo de valores del trabajo y de identidad laboral; y b) las personas que sufrieron un accidente de trabajo antes de la edad de retirarse, tienen alguna secuela que típicamente les dificulta el movimiento, y deciden entrar al trabajo de cuidacoches para complementar la pensión que reciben.

Otros trabajadores no fueron asalariados (estuvieron siempre en la informalidad) o no completaron la edad para el retiro. Sobre todo en los cuidacoches es donde hay más esta condición. Algunas personas trabajaron como jornaleros agrícolas sin prestaciones; otros como empleados en alguna empresa que no los contrató formalmente, o bien perdieron su empleo en las crisis de los ochenta o la de 1994-95 y a partir de ahí tuvieron trabajos inestables, hasta que entraron a trabajar como cuidacoches.

Al respecto, Mercedes González (1986) encontró en un estudio en Guadalajara, que con las reestructuraciones de los años noventa en México, los trabajadores más viejos (en el tiempo en que fueron despedidos), que se quedaban sin trabajo en grandes empresas manufactureras o de servicios, encontraron como opción de trabajo y donde no serían discriminados por la edad, un trabajo informal, específicamente de servicios. Sobre todo en los cuidacoches existe este grupo de ex obreros que vieron truncada su trayectoria debido a los ajustes y recortes de grandes empresas manufactureras de Monterrey.

Esto contrasta con los resultados de Balán et al., quienes publicaron una investigación sobre trayectorias laborales en Monterrey, con información de finales de los sesenta pero de corte transversal para generaciones atrás. Balán et al. encontraban en ese tiempo que quienes tenían más probabilidad de terminar en trabajos informales eran quienes comenzaban en sus primeros trabajos en empleos informales y de baja productividad, además de que la mayoría de las veces eran personas no originarias de Monterrey. (Patricio Solís, 2007, realizó décadas más tarde una continuación de este estudio, y enriqueció los resultados de Balán et al.) González de la Rocha habla de un fenómeno inverso al que se daba en la época del estudio de Balán et al., y que concuerda con la trayectoria laboral de algunos cuidacoches: tanto en Monterrey como en todo México en general, con las crisis, hubo trabajadores que tenían el “empleo de toda la vida” y que fueron despedidos y no pudieron reintegrarse a un empleo formal. Lo encontrado por Balán et al. en 1973, sin embargo, obedece también a que en esos años todavía había estabilidad económica; y no las recurrentes crisis que vinieron desde 1973 a nivel mundial y luego al menos una por sexenio en México, desde 1976 y hasta 1994-95.

Por otro lado, Martínez (2009) habla también de este subgrupo de los trabajadores despedidos y que no se reintegra a la formalidad ni a trabajos industriales independientes, aunque él ubica que así también hubo quienes formaron su propio taller, u otros, aunque regularmente eran los más jóvenes, podían acceder a otro trabajo formal, típicamente relacionado con la industria.

Por su parte, con un análisis de las estrategias laborales en contextos de crisis, Selby et al. (1994) encontraron que la informalidad era una opción voluntaria que tomaban como trabajo las personas más pobres, más viejas y con menor escolaridad, lo cual es consecuente con lo que le sucede a los cuidacoches con mayor precariedad.

Para finalizar, están los trabajadores que independientemente de haber sido o no asalariados cuentan con una pensión insuficiente y viven en una gran precariedad social. Tanto en cuidacoches como en paqueteros, esta condición es más palpable en quienes no cuentan con apoyo económico de sus familias. Los hijos son pocos o viven una situación igual de precaria o bien, aun y cuando

podría haber apoyo de su parte, hay un distanciamiento con ellos. Esta situación de pobreza sucede sobre todo en las mujeres paqueteras con pocos hijos y que son madres solteras, separadas o divorciadas; así como en las mujeres cuyo esposo vive una situación de desempleo recurrente.

La vivencia de la precariedad en el trabajo

Aparentemente hay una mayor precariedad tanto en los cuidacoches como en los empacadores sin hijos o sin pareja. Sin embargo, en general la ocupación de los empacadores tiene mayores signos de precariedad porque no tienen seguridad social alguna, y su espacio de trabajo no depende tanto de ellos ni de una institución que los proteja, sino de los criterios de la empresa. Al respecto, Jiménez (2011) encontró, en un estudio sobre la informalidad en Argentina y con un análisis cuantitativo, condiciones de precariedad significativas en trabajadores asalariados pero no registrados en la empresa (lo cual puede emular la situación de los paqueteros, aunque no sean asalariados ni empleados).

Por otro lado, hay participantes que aun y con su aparente situación económica resuelta, viven una vida laboral en precariedad, como el caso de algunos cuidacoches más grandes, jubilados y con apoyo de su familia. Lindón (2003) destaca que “la precariedad laboral muy frecuentemente va acompañada de precariedad familiar, de vivienda y en el ‘habitar’ [aunque] no necesariamente se da siempre esta conjunción” (p. 334).

En el caso de los paqueteros no es muy claro que el hecho de que exista este trabajo conlleva a las condiciones de precariedad forzosamente; sin embargo, según los resultados de trabajo de campo, sí se vislumbra que las condiciones de precariedad han llevado a que los supermercados aprovechen el esquema de trabajo atípico como el de paquetero, para contar con trabajadores fuera de su nómina. Incluso los mismos paqueteros han comandado nuevas autorganizaciones del trabajo. La empresa aprovecha la necesidad económica, la incertidumbre laboral y el deseo de lograr un lugar como paquetero (donde se incluyen incluso los factores subjetivos, de necesidad de estar ocupado, y de

sentirse útil) con el fin de que estos trabajadores, al competir por el espacio y entre ellos mismos, busquen formas más eficientes de lograr mayores ingresos por propinas, lo cual a final de cuentas redonda en mayores beneficios (mejor y más rápida atención en el descargue y empaque). La subjetividad del trabajo reproduce las condiciones objetivas del trabajo precario.

La vivencia de incertidumbre

Hay una mayor incertidumbre laboral en los empacadores que en los cuidacoches, ya que en los empacadores no existe una relación de trabajo formal ni tampoco protección gremial, derecho este último que sí tienen los cuidacoches. Los empacadores tienen un empleo típicamente de la nueva economía de la flexibilidad del trabajo. Esta flexibilidad trae ventajas a los empresarios (como a las empresas de supermercados que pueden “contratar” a empacadores voluntarios), ya que se reducen los costos laborales y esto puede traer beneficios a nivel nacional, dada la mayor inversión y por tanto más empleo. Sin embargo, como señala Sennett (2000), “la flexibilidad cambia el significado mismo del trabajo...[ya que] la flexibilidad crea ansiedad: la gente no sabe qué le reportarán los riesgos asumidos ni qué caminos seguir” (p. 9). No se puede pensar por supuesto en que esta incertidumbre y ansiedad no existan en los cuidacoches ya que hay una gran incertidumbre en los últimos años en cuanto a la permanencia en el lugar del trabajo (por factores sobre todo políticos).

Apropiación y competencia por el espacio tanto en cuidacoches como en paqueteros

Por otro lado, hay una apropiación del espacio tanto en cuidacoches como en los empacadores, sólo que los cuidacoches tienen el capital social para mantenerlo, mientras que el trabajo de los empacadores es fuertemente controlado en su espacio, por mecanismos externos al trabajador. De hecho los cuidacoches tienen una institución que sí los ampara para la protección del

espacio, y les da la certidumbre para saber que realmente éste es seguro, siempre y cuando no haya desacuerdos políticos con el gobierno municipal en turno. En este caso, los cuidacoches en Monterrey tienen las mismas ventajas de apropiación del espacio (por parte de las facilidades institucionales) como los vendedores ambulantes y los vendedores de mercados rodantes (véase Rubio, 2012). Entonces, sucede que hay una alta competencia, día a día, por el espacio para empacar en los empacadores; no así en los cuidacoches, ya que hay respeto por la antigüedad y por la palabra del sindicato.

Administración de la salud en los paqueteros y vulnerabilidad física en los cuidacoches

Los adultos mayores en condiciones más vulnerables físicamente son los cuidacoches. Esto no necesariamente quiere decir que los cuidacoches se encuentran en mayor vulnerabilidad laboral que los paqueteros; más bien, en el trabajo de los paqueteros existe una “administración de la salud” que busca evitar tener a gente en condiciones frágiles trabajando, por lo que no es común observar a paqueteros que pasen, por ejemplo, de los ochenta años, como sí sucede en muchos cuidacoches.

Para el trabajo de paquetero se solicitan requisitos que prueben una buena condición de salud. De hecho, cuando se sospecha que uno de los empacadores no se encuentra en buen estado de salud, se le invita a ir a tomar algunos días de descanso en su casa o incluso se incita a que deje el trabajo. El supermercado no quiere enfrentar riesgos al tener gente en condiciones físicas frágiles en sus trabajos.

Además, existe la idea en el gobierno de que los paqueteros se encuentran con mayor protección si trabajan en un espacio cerrado que en la calle, como los cuidacoches. No obstante, los paqueteros tienen que trabajar al menos una hora de su tiempo al aire libre en los estacionamientos de la empresa, incluso cuando tienen que enfrentar temperaturas altas con sol, o frío con lluvia. Los cuidacoches, antes bien, aun y que trabajan en las calles, no son lanzados a trabajar por

ejemplo con el sol directo, sino que siempre utilizan trabajar en la sombra, en estos casos.

Por otro lado, es común encontrar cuidacoches con condiciones físicas de discapacidad. Esto no es casual. La unión laboral de cuidacoches da oportunidad a que se adhieran a la institución, además de personas que se acercan a los 60 años o son ya adultos mayores, personas que sufren de alguna discapacidad física. Así que en un sindicato de cerca de 800 integrantes, el 85% son mayores de 60 años, y el resto podría estar cerca de los 60 o tener alguna condición de discapacidad. Esta condición usualmente habría sido causada por accidentes previos de trabajo antes de que la persona empezara a trabajar como cuidacoches. Esta oportunidad de recibir a adultos mayores con condiciones de discapacidad por accidente de trabajo, no es tan sencilla para los paqueteros, pues tienen que tener mucha movilidad dentro de la tienda, y hay requerimientos de esfuerzo físico importantes (aunque ellos mismos se los impongan, como con el acarreo de carritos; se piensa que hay que cooperar con esta actividad, para seguir ganándose el puesto para permanecer en el Súper, por lo que muchos paqueteros desoyen la petición respecto a que no deben tomar al mismo tiempo más de tres carritos).

El caso es que siempre existen riesgos de trabajo para los cuidacoches y empacadores, aunque este riesgo se le carga a ellos por completo y no está cubierto por ningún empleador. En mi experiencia de trabajo de campo con los paqueteros prácticamente vi morir a una persona en su lugar de trabajo luego de que sufrió un desvanecimiento dentro de las instalaciones de un supermercado. Así también, en algunos casos del grupo de los cuidacoches tuve la experiencia de que algunos desaparecían de escena por algún tiempo, sus compañeros me decían que habían enfermado, y eventualmente recibí la noticia de que algunos habían fallecido.

Trayectorias laborales

La trayectoria laboral en los cuidacoches es mucho más larga aunque también hay algunos de reciente inicio, como sucede también en los

empacadores. Sin embargo, el trabajo de cuidacoches es una ocupación tanto para adultos mayores que buscan una ocupación nueva o un ingreso extra, como para personas que entraron al trabajo callejero desde una edad relativamente joven (muchos de los cuidacoches comenzaron desde que estaban entre los cuarenta y los cincuenta años). En los empacadores, ahora bien, es requisito institucional contar con 60 años o más para poder entrar al programa dirigido a adultos mayores que buscan empleo. Además, hay que recordar que esta iniciativa tiene apenas 10 años de estarse implementando.

En un estudio antiguo pero muy revelador sobre el Monterrey de finales de los años sesenta, Balán et al. (1973) encontraron que había varios grupos de trayectorias laborales de los hombres adultos en edad de trabajar en Monterrey. Dos de estos grupos eran los de los trabajadores de toda la vida, que tenían o habían tenido oportunidad de trabajar en las empresas más pujantes de la industria regiomontana, y que por tanto habían adquirido derechos sociales beneficiosos, como una pensión; en este grupo estaban sobre todo las personas nacidas en Monterrey o que habían llegado a la ciudad desde pequeños. Un grupo extremo era el de los hombres que típicamente venían de fuera de Monterrey y eran de alguna población pequeña y que habían llegado a la ciudad después de su infancia. Estas personas tenían mucho menos probabilidad de tener un trabajo en el área industrial, tenían menos escolaridad, y era común que estuvieran trabajando en el trabajo callejero desde jóvenes. Sucede entonces que en esta investigación habría personas de estos dos grupos, tanto en los cuidacoches como en los empacadores.

La subjetividad del trabajo en los paqueteros y cuidacoches

En este apartado retomo los elementos de la subjetividad del trabajo propuestos por Lindón (2003 y 2006), De la Garza (2000 y 2010) y Reygadas (2011), que son la identidad laboral, la construcción social del trabajo, el significado del trabajo y el mundo de vida en torno al trabajo.

La identidad laboral en los cuidacoches y la identidad como adultos mayores en los paqueteros

Existen elementos en los participantes que se relacionan con una identidad con un grupo de trabajo, así como otros elementos relacionados con una identidad como personas mayores. La identidad relacionada con el trabajo es mucho más evidente en los cuidacoches y la identidad como persona mayor en los empacadores.

En el caso de los cuidacoches la identidad se da más bien en el aspecto laboral; del oficio mismo (se habla de los camaradas, el uniforme y los clientes). Además, en ellos hay más referencia a la importancia del valor del trabajo y al rol de ser soporte de la familia. Busso (2011), también en un estudio sobre trabajos informales, de vendedores ambulantes en Argentina, encuentra que estos trabajos también implican la construcción de identidades colectivas: las personas involucradas en este trabajo buscan estar en contacto con grupos de iguales, que tienen las ideas y aspiraciones similares.

En los paqueteros son más importantes las ideas en cuanto a que se vive dentro de un grupo generacional compartido con sus compañeros de trabajo (aunque en algunos casos también se habla del orgullo por el trabajo y de la relación con los jefes y con los clientes). Por ejemplo, existe una dinámica especial en los grupos de colegas paqueteros, que se visualiza en la forma en que se hablan. Los hombres más jóvenes suelen llamarse entre ellos “güey”, como se usa en el dialecto vulgar del mexicano y sobre todo en la forma de hablarse entre los más jóvenes. Y aunque la palabra “güey” recuerda o hace referencia al buey, el animal, en estos casos no se refiere a un insulto sino a una forma de llamarse “compañero”. En el caso de los cuidacoches también llamarse así era usado como una señal de compañerismo y confianza en las relaciones. Había entonces importantes elementos de identidad con un grupo, tal y como se ve en grupos de adolescentes o gente más joven.

La identidad también está representada en la capacidad de agencia de los trabajadores adultos mayores. De la Garza (2011) habla de sujetos laborales ampliados, que buscan incidir en ambientes más allá de su propio trabajo; no

pelean contra una empresa sino contra las condiciones impuestas por la sociedad o por el Estado. Pone el ejemplo de movimientos de desempleados que no luchan porque los reinstalen sino porque se creen más fuentes de trabajo.

Así también, en un futuro, podría esperarse que las mismas personas mayores que viven la exclusión laboral puedan tener más voz —que ya ahora mismo la tienen dentro de sus trabajos de paqueteros, cuidacoches y otros— para incidir sobre la situación de trabajo de las personas mayores en general. Por ejemplo, la conformación del SITUA ha tenido como propósito proteger el espacio y oportunidad de trabajo para estos cuidacoches, pero también se ha constituido como un grupo que lucha para dar continuidad en el trabajo a más personas mayores. Así también el DIF Nuevo León ha querido representar los intereses de personas mayores para que trabajen como paqueteros, con todo y los problemas de precariedad laboral y pérdida de autonomía a que son sometidos en las cadenas comerciales. Y lo que es más importante: los mismos paqueteros hablaban en los encuentros grupales y en las entrevistas sobre la situación del adulto mayor en general; se ubican como un grupo generacional, con una empatía común, y hablan de luchar por intereses comunes: la oportunidad de contar con un trabajo digno después de los 60 años. Que no se haya traducido esta demanda en una mejora en sus condiciones laborales no significa que no está latente lo que pudiera ser un movimiento social a futuro de adultos mayores en búsqueda de oportunidades laborales. En ese caso ya no se dependerá del DIF ni de ninguna institución, sino que hablará la sociedad misma, como lo hace un parte de esta sociedad actualmente a través de los movimientos de jóvenes estudiantes, por ejemplo.

Construcción social del trabajo

Los empacadores forjan mucho más amistades que los cuidacoches dentro del ambiente laboral. Sin embargo, los cuidacoches tienen redes sociales muy establecidas: conocen a los vendedores ambulantes que están alrededor de ellos, a locatarios de comercios formales de su zona, a algunos clientes y a vecinos, e incluso a transeúntes, desde años atrás. En otros contextos de México o de

Latinoamérica también hay estas fuertes redes sociales entre los trabajadores ambulantes, como entre los vendedores callejeros en la ciudad de México (Peña, 1999) o en Lima, Perú (Aliaga, 2002) En los paqueteros sus redes sociales pueden ser muy sólidas en unos casos, y en otros más efímeras, pues hay una alta rotación en su trabajo, además de que hay movilidad de los trabajadores de una sucursal del supermercado a otra. El trabajo de los cuidacoches es aparentemente en solitario, pero la persona tiene contacto social permanente con sus redes sociales (aunque en algunos casos también puede haber diferencias y problemas con otros compañeros de trabajo, y no hay un acuerdo amigable sobre la repartición del espacio). Por el contrario, el trabajo de los empacadores puede ser en equipo o también muy individualista y en una gran competencia contra sus mismos compañeros de trabajo, cosa que no se da en los cuidacoches.

Significados del trabajo

Hay significados del trabajo que se comparten en ambas ocupaciones, y otros que son más propios de una u otra:

Se da una búsqueda conjunta tanto de la cobertura de una necesidad de ingresos como de la necesidad de ocupación. Específicamente en cuanto a la necesidad de ocupación, tanto en empacadores y cuidacoches hay una búsqueda por mantener la salud a través del trabajo; hay también un miedo a “hacerse viejo”, y en parte se busca seguir activo para no encorvarse o “tullirse”. Esto es similar a otros estudios, como el de Smyer y Pitt Catsouphe (2007), quienes encontraron, en un estudio reciente y con base en estudios de grupos de enfoque, que había tres grupos de trabajadores adultos mayores: Los que trabajaban por necesidad financiera o por requerimientos de mantener la salud mediante la actividad; los que trabajaban para mantener sus redes sociales o para seguir aplicando sus conocimientos; y los que trabajan por ambas razones.

En los cuidacoches hay más personas que buscan seguir siendo productivas y “ganarse” el apoyo de sus hijos. Por ejemplo, uno de los participantes cuidacoches, comentaba que trabajaba porque sus hijos lo apoyaban económicamente y él quería sentir que se ganaba ese apoyo con su esfuerzo de

trabajo como cuidacoches. Aun y cuando les hiciera favores a sus hijos, como ir por los nietos a la escuela y hacerles composturas en sus casas (de una lámpara, de arreglo del jardín), él sentía que tenía que estar haciendo un trabajo productivo y remunerado, como lo es el de cuidacoches, que para gente como él, emulaba una opción de trabajo formal, pero con las ventajas de la flexibilidad de horario. Trabajar como cuidacoches es en algunos casos, entonces, una forma de “retribuirles” a los hijos por el dinero que le están otorgando a la persona como apoyo: hay que trabajar de forma remunerada; trabajar como algunos participantes cuidacoches lo pensaban; como hombres del fordismo: en un trabajo remunerado, con un horario y un espacio fijo.

Sin embargo, sucede en algunos casos, tanto en cuidacoches como en empacadores más jóvenes (menores a los 70 años) que tienen todavía a hijos solteros, hijas que son madres solteras, hijos casados con o sin hijos o hijos divorciados que viven en su casa y a los que siguen apoyando. Ham et al. (2003) encontraron también en un estudio con personas mayores en la Ciudad de México, que estas situaciones se deben a que los de las generaciones más jóvenes no tienen el capital construido y las prestaciones laborales de las generaciones de antes, por lo que sucede en estos casos que las transferencias se dan, en vez de que sean de hijos a padres adultos mayores, al revés. Hay por supuesto evidencia también al contrario, para el caso exacto de Monterrey: algunos adultos mayores necesitan proveerse en muchos casos de bienes a los que no acceden por la pensión o por la política social y de los cuales tienen que allegarse a través del apoyo de los hijos (García y Madrigal, 1999).

En algunos cuidacoches y empacadores hay una búsqueda de lograr la autonomía como persona mayor que trabaja. En el contexto argentino, Miralles (2011) hizo un estudio con entrevistas biográficas, y también encontró que, independientemente de las necesidades económicas, las personas mayores trabajan en algunos casos por lograr actividades productivas que enaltezcan sus sentimientos de independencia frente a su familia y su comunidad.

Las personas viudas, tanto paqueteros como cuidacoches o que viven solas (pero sobre todo paqueteras mujeres) buscan un contacto social en el trabajo y compensar el aburrimiento y la soledad que se vive en la casa. En otros estudios,

como el de Iglesias (2001), se encuentra que las personas en estado de viudez tienen diferentes estrategias para enfrentar esta situación: la asistencia a una religión, hacer visitas a otras personas, y el mismo uso de la televisión y de la radio; estrategias familiares como las visitas a hijos y a otros parientes, las llamadas telefónicas y la ayuda a la misma familia; las estrategias sociales, donde entran las amistades, las relaciones vecinales y la participación en actividades sociales. Iglesias no hace explícita la búsqueda de un trabajo como parte de estas estrategias. Sin embargo, en algunos empacadores y cuidacoches en estado de viudez o en soledad, sucede que acuden a su trabajo precisamente para enfrentar su situación mediante el contacto social, aunque en los empacadores, sobre todo, con la búsqueda de amistades.

Mundo de vida en torno al trabajo

La relación del mundo de vida con el trabajo ha dejado de tener la solidez de antes. Ulrich Beck (1998) señala que “el trabajo productivo y la profesión, en la época industrial, se han convertido en el *eje de la existencia* [cursivas en el original]...[además de que provee de una] clave para la comprensión del mundo” (p. 175). Sin embargo, reconocía Beck que el trabajo y la familia ya no son fuente de garantía y protección, como lo eran antes.

Al respecto, Richard Sennett (2000), en un contexto de capitalismo flexible, explica que hay una pérdida de control del trabajo y efectos significativos en la subjetividad del trabajador, que “teme que las medidas que necesita tomar y la manera como tiene que vivir para sobrevivir en la moderna economía hayan lanzado a la deriva su vida interior y emocional” (p. 18). Sennett se refiere aquí a los ambientes de trabajo actuales, donde las personas tienen agendas de trabajo variables, multiplicidad de funciones y no hay por tanto una identidad laboral compartida. En el trabajo de paqueteros estos vaivenes vienen dados porque hay cambios constantes en los compañeros, ya que hay una alta rotación; es más difícil mantener los lazos de amistad que como era en los trabajos estables. Además, señala Sennett, en los trabajos flexibles se da menos el contacto cara a cara y hay más trabajo en redes (no necesariamente virtuales). Al respecto, los

paqueteros no pueden convivir durante el tiempo de su trabajo (tiene que ser antes o después de éste). No tienen juntas donde puedan dirimir sus problemas de trabajo, pues éstas las controla la misma administración de la empresa, y van dirigidas sobre todo a la planeación del día a día. La competencia que se da entre compañeros por la obtención de los espacios de trabajo y las propinas promueve el individualismo, así como la adaptación constante y la asunción de riesgo, como lo necesita el sistema de economía flexible.

Sin embargo, se está imponiendo un modelo de trabajo ajeno a muchos de los adultos mayores de ahora, que vivieron, al menos como espectadores, en una época de estabilidad laboral y con una ética del trabajo muy arraigada. Este modelo de trabajo en el caso de los paqueteros conlleva la cultura del corto plazo: las metas de trabajo se hacen día con día, y el ingreso (la propina) se obtiene por evento. No se tienen la ética del trabajo del Estado de bienestar, que implicaba “el uso autodisciplinado del tiempo y el valor de la gratificación postergada” (p. 103). Al contrario, en vez de promover el ahorro y el sacrificio, con esta cultura del corto plazo basada en el trabajo día a día por una propina, reproduce una cultura del corto plazo o consumista, como señala Bauman (2000). Además, explica Sennett, esta cultura genera menos compromiso y lealtad entre trabajadores y empresas. De aquí viene lo que llama Sennett la “corrosión del carácter”, que implica que los trabajadores no tienen la oportunidad ya de practicar en su trabajo los valores del compromiso y la lealtad, que se construían en trabajos de antes, que eran estables y duraderos. Como no hay este referente de valores, los trabajadores no pueden brindar este ejemplo en su casa. Aquí se puede argumentar, sin embargo, que los adultos mayores ya tienen contruidos estos valores del compromiso y la lealtad por sus trayectorias laborales de antes. Sin embargo, su trabajo actual, aunque lo tengan previsto sólo para un cierto tiempo, no brinda la oportunidad de generar una ética del trabajo como la de los trabajos de antes, que sí está más enraizada en el trabajo de los cuidacoches del SITUA. Los cuidacoches tienen un trabajo también informal y con vivencia de incertidumbre. Sin embargo, comparten un espacio de trabajo autónomo, con relaciones entre camaradas y no entre competidores por las propinas (aunque también hay excepciones, con rivalidades

fuerzas), y tienen además la posibilidad de contar con su lugar de trabajo por tiempo indefinido, lo cual no es muy evidente en los paqueteros.

La imposición de la incertidumbre y de la cultura del corto plazo

Bauman (2006) habla del problema de la sociedad posmoderna, donde las certezas y metas finales (como el trabajo seguro y la consolidación de una identidad) ahora no son posibles porque las exigencias de la sociedad cambian antes de que las personas hayan podido asentarse y dominar nuevas situaciones, como el trabajo. Enfatiza Bauman que ahora hay muchos fines y nuevos comienzos, como en la misma construcción de una identidad, así como en las historias laborales, que ahora está fraccionadas. Bauman califica a este tipo de sociedades como parte de la “modernidad líquida”: hay una constante incertidumbre y desorientación.

Sin embargo, señala este autor que algunas personas y empresas tienen bien asentados los valores de la modernidad líquida, como la búsqueda de metas a corto plazo y el desarraigo. Un ejemplo son las empresas transnacionales, como las cadenas de supermercados, que tienen un carácter global y de búsqueda de flexibilidad el trabajo.

No obstante, los adultos mayores paqueteros, aunque no tengan los mismos valores “líquidos” que estas empresas, son forzados a vivir en la incertidumbre constante, en la ausencia de dirección (ya que no tienen un control real sobre su trabajo) y en la precariedad: no hay una construcción acumulada del proceso de producción, sino que cada empaque y descargue es un evento finito que se sucede uno tras otro; siempre hay un volver a empezar con nuevos clientes, nuevas situaciones e incluso nuevos compañeros (por la alta rotación que hay); las reglas de operación se ajustan al patrón y necesidades de venta y consumo de los clientes; y el trabajo de los paqueteros, a final de cuentas, es sólo un paso más para que se reproduzca el proceso de consumo. Además, los paqueteros están todos los días amenazados por el relegamiento, por quedar obsoletos (por ser demasiado lentos, y esto sucedería conforme se vuelvan más grandes). Su trabajo les recuerda continuamente que están en una batalla perdida

contra el tiempo, ya que, como lo que se pide es eficiencia y rapidez, y esto no se puede mantener con la edad, llegará en algún momento la obsolescencia (que no sería así si se tomara en cuenta más bien el valor de la experiencia y no el de la mano de obra pura).

Así también, el trabajo de paquetero se desarrolla sobre todo por necesidad económica; por mantener un nivel de vida o por no dejarlo caer más. A final de cuentas, entonces, este trabajo tiene asignada (aunque en el papel se hable de “sentirse útil”) una finalidad de trabajar para consumir. Bauman explica que como personas que vivimos en esta sociedad líquida, vivimos en la necesidad constante de satisfacer el deseo del consumo, lo que implica vivir en una constante liquidez: los objetos de consumo se vuelven inútiles y efímeros en poco tiempo. Al mismo tiempo, nos reconocemos como parte de esta liquidez, y por tanto sabemos que somos mercancía parte de esta cultura del consumo: nosotros mismos nos volvemos rápidamente efímeros, inútiles y obsoletos. Los paqueteros son parte entonces de esta vida entre el trabajo con el propósito del consumo día a día, y la constante incertidumbre a volverse “desechable”, como cualquier objeto de consumo.

Por otro lado, los cuidacoches cuentan sobre todo con valores tradicionales: de arraigo a un trabajo, de formación de una identidad laboral estable (aun dentro de la precariedad) y de la búsqueda de un trabajo autónomo y con certidumbre. Sin embargo, los políticos y los medios de comunicación, que tienen valores diferentes, con predominio de valores globalizadores y de flexibilidad del trabajo, no dudan en quitar indiscriminadamente de su espacio de trabajo a estas personas, sin analizar antes que para ellos hay más elementos además de la obtención de un ingreso. Lo que es más: les arrebatan mucho más que el trabajo: la estabilidad, la certidumbre, las redes sociales, su identidad laboral, sus camaradas de trabajo y la posibilidad de mantener roles sociales en torno al trabajo (como el rol de proveedor).

CONCLUSIONES

El contexto general de esta investigación es que se impone un significado al trabajo de paquetero (que la persona se sienta útil) y se desdeña la irregularidad respecto a que es un empleo informal dentro de una empresa formal; se deja de lado además que se trata de un trabajo en condiciones no decentes. En cuanto al trabajo de cuidacoches, los medios de comunicación, las cámaras de comercio y la opinión pública anteponen la condición de irregularidad a lo que puede significar el trabajo para los cuidacoches, y se busca eliminar este tipo de trabajo por ser irregular y no por sus condiciones de trabajo no decente. No obstante, estas condiciones pueden reflejar la situación socioeconómica tanto de paqueteros como de cuidacoches adultos mayores. Además, es necesario valorar que en las dos ocupaciones existe toda una pluralidad de situaciones de trabajo, según las condiciones de salud, socioeconómicas, de trayectoria laboral, grado de escolaridad, y situación familiar que viva cada persona. No obstante, existen varias dicotomías en cuanto a los trabajos de cuidacoches y paqueteros comparados como grupos.

El trabajo de cuidacoches está visualizado como un oficio antiguo, marginal y obsoleto. El trabajo de paquetero, aunque es también antiguo, es un trabajo nuevo para el grupo de los adultos mayores. Representa un trabajo propio de la nueva división del trabajo post-industrial y parte del modelo de trabajo flexible y de la transnacionalización de los capitales, ya que ha cobrado fuerza a través de las subsidiarias de supermercados de origen extranjero. El trabajo de cuidacoches, al menos para quienes trabajan en lugares como el Centro de la ciudad, puede parecer “en peligro de extinción”, debido a la represión en general que vive actualmente el trabajo callejero; el trabajo de paqueteros, por el contrario, aparece como una actividad aceptada socialmente. No obstante, existen carencias importantes en la comparación entre uno y otro, a la vez que similitudes.

En cuanto al tema de la regularización, sucede que en los dos trabajos se utilizan argumentos muy diferentes para proteger el espacio de trabajo (en los cuidacoches) o promoverlo (en los paqueteros). En los paqueteros el gobierno

utiliza la lógica de hacer sentir útil al adulto mayor, mediante un trabajo sencillo y donde obtenga un dinero extra (aunque en realidad muchos de los paqueteros trabajan realmente por una necesidad económica imperiosa, y no sólo por estar ocupados en alguna actividad); en los cuidacoches, la lógica que utiliza el sindicato es la del desempleo: ante la falta de oportunidades laborales, se busca auxiliar a “los amolados”, que no necesariamente son adultos mayores, sino hombres maduros (de entre 50 y 60 años, por ejemplo), que fueron despedidos de sus trabajos o batallan mucho para encontrarlo debido a su falta de cualificaciones. Por esta diferencia en las visiones, en los paqueteros se ofrece un trabajo a las personas adultas mayores, que deben tener rigurosamente 60 años o más; se piensa en un problema de la vejez (la ocupación, por ejemplo) mientras que en los cuidacoches se piensa en un problema del ciclo de vida y del envejecimiento (la mayoría de la población mayor de 35 o 40 años somos sujetos de discriminación laboral por edad). A final de cuentas, en el programa de paqueteros es esencial el tema del adulto mayor para justificar el trabajo, mientras que en los convenios del sindicato con el gobierno pueden entrar, por ejemplo, personas con discapacidades físicas por causa de accidentes de trabajo y que están desempleados, o adultos menores de 60 años que vieron romperse su trayectoria laboral prematuramente (antes de alcanzar el retiro).

En cuanto a la facilidad para entrar al trabajo, en los paqueteros hay más requisitos institucionales de papelería, y el proceso de reclutamiento se da de forma individual (la persona adulta mayor se presenta sola, frente a los responsables del Programa Adulto Mayor). En cambio, en los cuidacoches hay menos requisitos formales para entrar, aunque regularmente se necesita de un contacto si se quiere lograr un espacio de trabajo más redituable.

Por otro lado, los dos trabajos son muy diferentes en cuanto a su grado de inclusión social. En los cuidacoches no hay impedimentos para que entre una persona con alguna discapacidad física, mientras que en los paqueteros sí, debido a que hay mucha mayor necesidad de movimiento. Por esta razón, el trabajo de cuidacoches es más incluyente en términos de capacidades físicas, aunque es muy excluyente por razón de género. Así también, el trabajo de cuidacoches es mucho más incluyente en cuanto a edad, ya que se aceptan personas menores de

60 años, y no hay un límite en la edad, mientras que en los paqueteros se aplica una discriminación positiva (porque sólo se acepta a personas de 60 años o más) y, aunque oficialmente no exista una edad límite, las exigencias del trabajo y la presión que existe continuamente hacia la rapidez y eficiencia, llevan a que sean muy pocos los paqueteros que rebasan los ochenta años, lo cual sí es muy común en los cuidacoches.

En el tema de la vulnerabilidad, se posiciona como en estas condiciones el trabajo de los cuidacoches, y el de los paqueteros se considera seguro porque se realiza en un espacio cerrado (aunque esto no sucede en el turno completo, debido al acarreo de carritos). Es un hecho que los cuidacoches están más expuestos a atropellamientos, al clima extremoso, a la inseguridad pública y a la extorsión de las mismas autoridades. Sin embargo, no están solos, ya que tienen una red de contactos que está al pendiente de ellos. Los paqueteros, por otro lado, están expuestos a cambios bruscos de temperatura cuando salen a carritos, además de que tienen que cargar cosas pesadas sin una faja que les provea el supermercado. Sobre todo, viven un gran estrés laboral que no lo tienen los cuidacoches (al menos no por causa de un control por parte de un supervisor y de un sistema de trabajo auto-regulado, como el de los paqueteros). (Incluso en sucursales donde cuentan con estacionamientos subterráneos, algunos paqueteros empujan carritos desde estos pisos hacia los de arriba, lo cual conlleva mayor riesgo de salir lastimado.)

Respecto al tema de la precariedad y el trabajo no decente, sucede que los paqueteros tienen menos protección laboral que los cuidacoches, quienes cuentan con protección social informal por parte de su sindicato (en el caso de préstamos por problemas económicos y asistencia para servicios de salud) y de sus clientes (compensaciones anexas a la propina, como regalos en especie, comida, donaciones, y aguinaldo). Así mismo, en las dos ocupaciones hay una diversidad respecto a la vivencia de la precariedad, y hay una gran variación en estas condiciones: hay quienes viven al día y otros que se dan “el lujo” de asistir a su trabajo cuando lo desean (como los cuidacoches que faltan a su trabajo o están ahí menos horas, o los paqueteros que piden permisos largos para faltar cuando se ausentan por viajes de temporadas largas); estos últimos trabajadores de

cualquier modo tienen una jubilación o apoyo económico de sus hijos. No obstante, los cuidacoches tienen mayor margen para faltar o salir temprano de su trabajo, puesto que no tienen un supervisor (su limitante es que tienen que darle mantenimiento a su espacio de trabajo, para que no lo vaya a tomar algún otro cuidacoches).

Así también, respecto a los derechos laborales, los cuidacoches cuentan con la posibilidad de agremiarse, lo cual no existe en los paqueteros. Ambos tienen juntas entre compañeros, pero en los cuidacoches estas juntas se dan una vez al mes y son para ver sus problemas de trabajo, mientras que en los paqueteros, que tienen juntas de forma muy frecuente, éstas se realizan para organizar la logística del trabajo. (Incluso muchas de estas juntas son organizadas por los mismos paqueteros, como parte del esquema de la auto-organización.)

Sobre la precariedad que se vive actualmente, hay tanto quienes viven con un grado de pobreza y otros que tienen una situación económica relativamente acomodada (pertenecen incluso a la clase media). Al respecto, algunos cuidacoches y paqueteros vivieron una gran precariedad en su niñez y juventud. Sin embargo, fueron parte de la generación del Estado de bienestar y vivieron sus logros en carne propia; esto se ve reflejado la mayoría de las veces en que sus hijos cuentan con grados de escolaridad de carrera universitaria o más. Otros cuidacoches y paqueteros siguen viviendo en una gran precariedad, y típicamente son personas que vienen de lugares rurales y que cuentan con menor grado de escolaridad que el promedio (regularmente no saben escribir y leer).

Asimismo, hay una carga económica familiar hacia algunos adultos mayores, quienes permanecen como sostenedores de la familia (ya sea con parte de su jubilación o un trabajo extra) o como cuidadores (con el tiempo que se espera le dediquen al trabajo doméstico y al cuidado de niños en el caso de las familias extensas, donde ambos padres de los menores tienen que trabajar, y evitan el costo del pago de una guardería con el servicio de cuidadores de sus propios padres o suegros adultos mayores). Algunos adultos mayores tienen que seguir sosteniendo a hijos o incluso a nietos, cuyos padres no pueden con la carga económica (como en el caso de las mujeres jóvenes separadas que regresan a vivir con sus padres adultos mayores). Tienen que seguir trabajando aun y cuando

cuenten con una pensión. La excepción de estos casos son regularmente los adultos mayores beneficiarios del Estado de bienestar: lograron una pensión o jubilación relativamente suficiente y con prestaciones de seguridad social, y sus hijos fueron también beneficiados con acceso a servicios de salud y sobre todo de educación, lo que implica que hubo movilidad social ascendente, y los hijos por tanto no son una carga para los padres una vez que se colocan en el mercado laboral. Además, como los adultos mayores viven ahora más que antes, su etapa como proveedores (o la exigencia de que lo sigan siendo) es mayor; la mejor salud por más tiempo también les da la posibilidad de generar ingreso una o hasta dos décadas más después de los 60 años.

En cuanto a las condiciones objetivas de trabajo, hay diferencias importantes en cuanto al control que tiene el trabajador sobre su trabajo, en particular respecto al ritmo de trabajo, el horario y el calendario. El ritmo de trabajo de los cuidacoches es administrado por ellos mismos, así como también tienen mayor flexibilidad en cuanto al manejo de su horario y calendario. Pueden entonces manipular sus oportunidades de ingreso mediante la extensión de su horario. Por el contrario, el ritmo de trabajo de los paqueteros está impuesto por la empresa (o autoimpuesto por el sistema de auto-organización que ha creado el supermercado), así como tampoco hay margen para manejar el horario y el calendario, ya que existen amonestaciones antes llegadas tarde y faltas. En este caso, no depende del paquetero la extensión del horario como medio para aumentar sus ingresos; por el contrario, depende de manejar una mayor intensidad durante su turno de trabajo, de forma que empaque más en menos tiempo, o con el uso de menos bolsas: la estrategia es realizar el mayor trabajo posible en el turno de trabajo. (De hecho el cuidacoches generalmente tiene que trabajar más horas de las que lo hace un paquetero, para poder obtener un ingreso similar; sin embargo, vive menos estrés laboral que el paquetero, pues él mismo puede administrar este estrés, lo cual no sucede en el paquetero.) De aquí que el trabajo del paquetero, aunque sea también de producción de un servicio, como el del cuidacoches, en realidad es de estilo fabril.

En el tema del control que vive el trabajador respecto a su trabajo, sucede que los cuidacoches no tienen una supervisión directa, sino que ésta se basa en

las quejas que pudiera haber de los clientes. No obstante, los medios de comunicación toman este papel activamente. Además, no existen jerarquías en el trabajo. Por el otro lado, en los paqueteros hay una supervisión directa sobre el trabajo, no sólo del cliente, sino del cajero, supervisores y, con el sistema de auto-organización, por los mismos compañeros de trabajo. Hay una gran cadena de jerarquías, donde se incluyen como jefes directos a los mismos compañeros de trabajo.

En cuanto a la seguridad del espacio de trabajo, sucede que en los cuidacoches hay una protección del espacio por parte del sindicato. No obstante, este espacio no es del todo seguro porque los convenios entre el sindicato y el gobierno municipal se han vuelto muy volátiles. Respecto a los paqueteros, el gobierno no actúa propiamente como un protector del espacio de trabajo, y esto depende enteramente de la relación individual del paquetero con el supermercado: hay riesgos de despido y castigos que lleven a una pérdida del lugar del trabajo y por tanto de ingresos. Así también, sucede que aun y que el paquetero se encuentre físicamente en el supermercado, su espacio de trabajo en la caja no es del todo seguro porque está sujeto a la una logística variable. A final de cuentas, el trabajo de cuidacoches es más estable que el de los paqueteros, ya que en este último existe mucha rotación. Es una duda pendiente saber por qué hay muchos paqueteros que no hacen trayectorias largas en el supermercado, como sí sucede con los cuidacoches. Lo más importante sería conocer qué hacen los paqueteros una vez que se retiran de su trabajo. ¿A qué otra ocupación se dedicarán, si es que buscan solventar una necesidad económica o social?

Con el tema de la seguridad del espacio de trabajo está relacionado el de la vivencia de incertidumbre, que es mayor en los paqueteros que en los cuidacoches. En los cuidacoches sus ingresos son fluctuantes de acuerdo a las condiciones externas, como los periodos vacaciones y problemas políticos por la inestabilidad en los acuerdos con el gobierno municipal; en los paqueteros afectan no sólo los cambios externos, como la demanda de los clientes, sino también las condiciones internas del trabajo, como el racionamiento de la bolsa, los castigos, la saturación de la línea de cajas por otros paqueteros y la discrecionalidad en los métodos para repartir propinas.

Respecto al tema de la identidad laboral, sucede que los cuidacoches desarrollan más una identidad laboral alrededor de su propio oficio; tienen más capacidad de agencia para construir esta identidad: tienen sus juntas de sindicato, sus camaradas de trabajo, sus propios clientes, tienen una autonomía importante sobre el proceso de su trabajo, y se apropian de un espacio social en torno al cual a final de cuentas construyen parte de su mundo de vida: su trabajo emula “el jale”, como se habla del trabajo en Monterrey, donde hay una identidad arraigada y una ética del trabajo en torno a valores que se reproducen en el hogar: responsabilidad y honestidad. En cambio, en los paqueteros hay más bien una identidad con la empresa; no hay un oficio sino una serie de tareas que conforman una actividad con la que se obtiene una propina (el trabajador no realiza todo el proceso de generación del servicio sino partes fraccionadas, al contrario del cuidacoches); no hay camaradas de trabajo sino más bien flujos de interacción entre clientes, cajeros, supervisores y otros paqueteros; los clientes no son propios sino del supermercado; el trabajo implica reglas estrictas que impone una empresa y hay poca autonomía y control sobre el propio proceso de trabajo (aunque con la auto-organización se aparente que sí es así); los valores en torno al trabajo son más bien un conjunto de operaciones mecanizadas para lograr mayor eficiencia. Por ejemplo, el uniforme de los cuidacoches emula el color caqui de “Los Dorados de Villa” (como señalaba el asesor sindical del SITUA) y sirve para que el trabajador se diferencie del resto de las personas en la calle y se ubique como cuidacoches. En cambio, el uniforme de los paqueteros sirve para homogenizarse, y ponerse a tono con el resto de los empleados, que sí forman parte de la empresa.

En el mismo tema, hay diferencias respecto a la identidad como trabajador e identidad como persona mayor. Al respecto, hay personas que buscan más camaradas de trabajo y el orgullo de pertenencia a un grupo (en este caso, de ambiente laboral); esto es propio de una identidad como trabajador. Regularmente esto se da en los cuidacoches, aunque no está descartado en todos los casos de los paqueteros. Otros trabajadores, por el contrario, buscan más el contacto y empatía con personas de su misma generación; en este caso, se fortalece una identidad como persona mayor.

Respecto al tema del contacto social, sucede que en los cuidacoches hay interacciones sociales más intensas, incluyendo durante el mismo tiempo de su quehacer. En los paqueteros, por el contrario, hay mucho más interacciones pero son menos intensas; no hay mucha oportunidad tampoco de convivencia durante el tiempo de trabajo (ésta se da sobre todo antes o después del turno de trabajo).

En cuanto al significado del trabajo, existe la idea de que el trabajo mejora la salud a través del movimiento, ejercitar el cerebro, así como por el mismo contacto social. Así también, como hay ya vivencias sobre el deterioro gradual de la salud, tanto en cuidacoches como paqueteros hay un miedo a hacerse viejo, y esto se maneja con la continuación del trabajo: por ejemplo, en los cuidacoches, se prefiere salir a la calle al trabajo que empezar a encorvarse y a tullirse.

Hay también diferencias de género, sobre todo al comparar a cuidacoches con mujeres paqueteras. En los cuidacoches, donde prácticamente todos los trabajadores son hombres, es un discurso regular que se hable de la importancia del trabajo por su rol como jefes de familia, o porque son gente que empezó a trabajar desde que eran niños (algunos participantes hablaban como si estuvieran renuentes a dejar de trabajar sino hasta que murieran). En cuanto a las mujeres paqueteras, sucede que en unos casos ven el trabajo como una liberación, porque en mucho tiempo no pudieron trabajar debido a que eran amas de casa de tiempo completo; en otros casos, sin embargo, como en las mujeres paqueteras separadas o divorciadas y con hijos o nietos que mantener, el trabajo es visto como algo duro, que se agrega a la imposición que como mujeres sufren con el trabajo doméstico.

Sobre las similitudes entre los cuidacoches y paqueteros, sucede que en ambos grupos de trabajo hay una diversidad de situaciones, por razones de trayectorias laborales, características socioeconómicas, rango de edad y género. Sin embargo, se pueden ubicar varios perfiles; los dos más opuestos se dan en ambos trabajos. Hay entonces cuidacoches y paqueteros que utilizan lo que ganan para vivir al día (por ejemplo: esperan las propinas del mediodía para juntar para comer); no tienen casa propia; no saben leer y escribir; no tienen servicio médico (aunque los paqueteros se ven obligados a inscribirse al Seguro Popular, para poder ser aceptados como paqueteros); y nunca tuvieron un fondo de ahorro para

el retiro. No obstante, este tipo de precariedad es más usual en los cuidacoches que vienen de un origen rural o de los que tienen pocos hijos o ninguno, o viven solos porque son solteros.

Por otro lado, existe otro perfil de cuidacoches y paqueteros, que son los que tuvieron un trabajo estable en su etapa oficialmente productiva (antes de los 65 años, según la Ley del Seguro Social) y que pudieron jubilarse o, aunque no lo hayan logrado, tienen familias con muchos hijos, y reciben un importante apoyo económico. Regularmente tienen hijos profesionistas, son invitados por ellos a viajar en avión a la playa, a EUA o a otras partes del mundo, tienen acceso a créditos, a veces forman parte de proyectos de participación ciudadana, tienen actividades creativas (como cantar, componer canciones, pintar o escribir), acuden a veces en taxi a su trabajo, y en ocasiones poseen un automóvil propio (aunque esto sólo lo observé en paqueteros). Algunos paqueteros y cuidacoches incluso tienen carreras técnicas o comerciales.

Sobre las similitudes de los paqueteros y cuidacoches como grupo, ambos implican trabajos informales, flexibles, de generación de un servicio y cuyo pago se obtiene por propina. Llama la atención, sin embargo, que en el discurso tanto de paqueteros como de cuidacoches hay referencias constantes al término “voluntario”: Los empacadores oficialmente son “empacadores voluntarios”, mientras que los cuidacoches en muchas ocasiones se autodenominan como “voluntarios”. El trabajo también es voluntario, así como la propina. Se vuelve entonces un juego de palabras para referir, en el caso de los cuidacoches, que los clientes no están obligados a otorgar la propina y que los cuidacoches no son una amenaza para el espacio público; mientras que en los paqueteros, el concepto de voluntario referiría a que el supermercado no tiene relación laboral con los paqueteros, y deja de lado así la amenaza de que se pruebe una relación laboral subordinada entre la empresa y el paquetero (con lo cual podría el Súper ser sujeto de demandas laborales ante la autoridad correspondiente).

Sin embargo, así como en los cuidacoches puede haber una presión desde este trabajador para que el automovilista acepte su servicio, en el trabajo de los paqueteros de hecho este servicio es impuesto al cliente. La propina que otorga se basa más en que el trabajador que tiene frente a él es un adulto mayor, mientras

que en los cuidacoches no hay una referencia exacta entre este oficio y ser adulto mayor, por lo que la propina sería otorgada con base en la evaluación de un servicio de un trabajador, independientemente de su edad.

Así también, otra similitud es que hay una alta competencia por el espacio de trabajo en ambas ocupaciones, si bien ésta es administrada por los sindicatos en el caso de los cuidacoches, mientras que en los paqueteros ésta se da internamente con los mismos compañeros de trabajo, y es promovida por el sistema de auto-organización.

Por otro lado, los cuidacoches viven en su trabajo una situación donde nunca están solos. Esto lleva a revalorar la necesidad social de algunas personas mayores por tener un espacio compartido con gente. Tienen importantes redes sociales que giran alrededor del sector de la economía informal callejera y de los negocios formales aledaños también, además de sus propios clientes, y de gente que vive cerca del lugar donde tienen su espacio. Al mismo tiempo muchos cuidacoches buscan trabajar en sus condiciones de relativa libertad y a veces también de soledad.

No obstante, es la soledad en algunos adultos mayores la que los lleva frecuentemente a buscar contacto social (esto es sobre todo cierto en los cuidacoches). Sin embargo, puede explicarse esto más bien por el hecho de que, como muchos son personas que no tuvieron pensión, ni tuvieron formación de capital humano, ahorro o propiedades, buscan mantener ese activo intangible que es el derecho que se han ganado con el tiempo a explotar “su pedazo” de calle que cuidan; si dejaran de ir al trabajo, este espacio lo pueden fácilmente perder. (Nada de esto fue tomado en cuenta por Madero y Larrazábal cuando se retiró a los cuidacoches violentamente de las calles.)

Los empacadores, en cambio, trabajan alrededor de un grupo de gente muy numeroso, entre los que se cuentan otros empacadores, empleados del supermercado y clientes. Sin embargo, algunos de ellos sufren de una situación de aislamiento respecto a sus compañeros, muchas veces causada por pugnas respecto a los espacios de trabajo, la repartición de propinas, e incluso por problemas de relaciones sociales extra laborales.

Por otro lado, existen significados del trabajo en situaciones de vejez, que son diferentes a las situaciones de envejecimiento. Hay varios grupos de edad en las personas mayores que trabajan. No son un grupo homogéneo en cuanto a intereses y necesidades. Particularmente, hay personas que están viviendo en plena vejez, y hay otros, más jóvenes, que están viviendo el proceso de envejecimiento (aquí entran incluso las personas menores de 60 años pero que perciben que están en proceso de envejecimiento).

A final de cuentas la subjetividad del trabajo de los paqueteros y cuidacoches nos llevan a ubicar ciertas necesidades sociales compartidas, que pueden ser también de otros adultos mayores, independientemente de que estén o no trabajando. Por ejemplo, además de necesidades pecuniarias, existen necesidades de sentirse ocupado, de buscar tener un ambiente de trabajo donde se mantenga una rutina, de tener contacto social y poder convivir. Todo esto habría de ser tomado en cuenta a la hora de diseñar una política social “comprensiva” para los adultos mayores, sobre todo cuando son trabajadores en activo, como los cuidacoches y los empacadores.

Respecto a las investigaciones a futuro, ubico las siguientes preguntas pendientes y recomendaciones:

- Tanto los cuidacoches como los empacadores son solo dos ocupaciones de la economía informal tomadas por la gente mayor en Monterrey: hay además muchos vendedores ambulantes, voceadores de periódico, recolectores de basura, e incluso guardias de seguridad y choferes de taxis. La pregunta pendiente sería ¿cuál es la relación de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo para las personas mayores que trabajan en estas otras actividades?, y, ¿serían diferentes estos significados que los de los trabajos que dependen enteramente de propinas (como los considerados en esta investigación)?
- Si utilizamos métodos mixtos para investigar este problema, existe la posibilidad de hacer una mirada prospectiva del cambio social que ocurre en sociedades en envejecimiento como le sucede actualmente a la población mexicana. Estamos experimentando un cambio demográfico por

el que se espera que en menos de 20 años habría muchas personas mayores y no tantos jóvenes para sostenerlos. Habría mucho mayor necesidad de permanecer en el trabajo después de los 60 años, no importa si la gente trabajara para cubrir necesidades económicas, sociales o emocionales. En este caso ¿qué puede pasar si persiste la mala situación económica en el país donde hemos tenido un crecimiento económico mediocre en los últimos 25 años y un persistente desempleo? ¿Qué pasará si hay más gente con una pensión insuficiente en el futuro, como es la tendencia actualmente?

En cuanto a las implicaciones de política social derivadas de los resultados de esta tesis, puedo decir que:

- Hace falta revalorar las necesidades de ocupación y de trabajo de voluntariado de las personas mayores. ¿Qué tanto lo que pueden buscar algunas personas es, además de obtener un ingreso, la búsqueda de trascendencia y de sentirse útiles en alguna ocupación? ¿Qué oportunidades habría en los lugares para actividades de voluntariado para adultos mayores? Aquí se tendría que pensar en actividades tanto lucrativas como no lucrativas, que den espacio a más adultos mayores que puedan aportar su disposición y habilidades para producir algo socialmente valioso (por ejemplo, en alguna ONG).
- Por otro lado, se debe pensar en qué tanto las tendencias vistas en las personas mayores que trabajan reflejan las mismas necesidades emocionales, familiares y sociales que las de otros adultos mayores que no están trabajando. Habría que revisar, por ejemplo, las necesidades de ocupación, de búsqueda de trascendencia y de sentirse útil, por parte de otros grupos de adultos mayores. La política pública podría dirigirse aquí a la promoción de espacios de actividades que busquen compensar estas mismas necesidades.
- En cuanto a la promoción de los valores de una sociedad como la regiomontana, se debe revisar el contenido de los mensajes que

promueven el valor del trabajo de esta sociedad. Es posible que los participantes reproduzcan en muchos casos este discurso, y actúen en consecuencia, como los cuidacoches que buscan seguir sintiéndose productivos para ganarse el apoyo de sus hijos.

- Así como es importante tomar en cuenta los problemas y necesidades de las personas mayores que trabajan en la informalidad y por propina, se debe pensar en construir políticas públicas “comprensivas” de acuerdo a la realidad de los grupos de personas que viven experiencias de trabajo similares, independientemente de que sean o no adultos mayores.
- Hace falta revalorar los espacios públicos de convivencia para personas mayores, sobre todo las que están solas. Desde la política social se puede pensar en qué se está ofreciendo a las personas mayores que buscan compensar necesidades sociales con un trabajo, tomar el análisis desde un punto de vista integral, tomando en cuenta el ambiente familiar, de barrio y de relación con las instituciones.

Finalmente, esta investigación deja algunos cuestionamientos generales respecto al papel actual del adulto mayor en la sociedad. Por un lado, con el trabajo de los paqueteros, se está sobreestimando el valor del trabajo para los adultos mayores, aunque este se realice en condiciones de precariedad o de trabajo no decente. Por otro lado, en el trabajo de cuidacoches se puede sobreestimar la capacidad individual de estas personas para sacar adelante su situación, aun y cuando se encuentren, también realizando un trabajo precario y no decente.

El debate estructura versus agencia y las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo resaltan como los elementos que encuadraron la pregunta principal sobre cómo viven y afrontan el trabajo los adultos mayores. A final de cuentas, en toda situación social, incluida el trabajo, la sociedad impone condiciones y al mismo tiempo nosotros como actores sociales podemos acomodarnos a esta estructura, o al menos otorgarle un significado. Así mismo, en todo trabajo hay una complejidad de relaciones, como las planteadas aquí, y por tanto la Sociología amerita que tomemos en cuenta que las personas pueden vivir simultáneamente

procesos de desarraigo de su trabajo pero también de construcción de significados, así como en todo trabajo podemos vivir en parte alienados e incluso explotados, pero a final de cuentas estas experiencias van formando nuestra vida cotidiana y mundo de vida.

REFERENCIAS CITADAS

- Acharya, A. K. (2014). Socioeconomic and health condition of elderly migrants in Monterrey City, Mexico. *International Letters of Social and Humanistic Sciences* 6, 27-41.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Aguirre, L. M (2008). Intervención institucional y aprendizajes de las niñas y niños empacadores en las tiendas de autoservicio de Tijuana, México. *Convergencia*, 15(48), 71-102.
- Aizpuru, M. y Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid, España: Siglo XXI de España.
- Álamo, G., De Zerpa, G. y Zerpa, F. (2009). Riesgos laborales y alteraciones de la salud en niños y adolescentes empacadores de automercados en el municipio Cabimas. *Formación Gerencial*, 8(1), 151-165.
- Aliaga, L. (2002). El capital activo de los comerciantes ambulantes: un análisis cualitativo de sus redes sociales. *Revista Hispana para el análisis de redes sociales*, 2(3), 1-33.
- American Psychological Association (2001). *Manual de estilo de publicaciones* (Trad. Editorial El Manual Moderno). México, D. F.: El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones* (Trad. Miroslava Guerra Frías) México, D. F.: El Manual Moderno.
- Argüelles, J. M. (2014). The meaning of work for elderly grocery baggers in Monterrey, Mexico: a precarious job or a social opportunity? *Aging and Society*, 3(2), 7-18.
- Arroyo, M. C. y Ribeiro, M. (2011). El apoyo familiar en adultos mayores con dependencia: tensiones y ambivalencias. *Ciencia UANL*, 14(3), 297-305.
- Balán, J., Browling, H. L. y Jelin, E. (1973). *Men in a developing society. Geographic and social mobility in Monterrey, Mexico*. Austin: University of Texas.
- Barbosa, M. (2008). *El trabajo en las calles. Subsistencia y negociación política en la ciudad de México a comienzos del siglo XX*. México, D.F.: El Colegio de México; Universidad Autónoma Metropolitana Cuajimalpa.

- Barchiesi, F. (2010). Informality and causalization as challenges to South Africa's industrial unionism: manufacturing workers in the East Rand/Ekurhuleni Region in the 1990s. *African Studies Quarterly*, 11(2 y 3), 67-85.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres* (Trad. Victoria de los Ángeles Boschioli). Barcelona, España: Gedisa. (Trabajo original publicado en 1998.)
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida* (Trads. Mirta Rosenberg y Jaime Arrambide Squirru). Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina. (Trabajo original publicado en 2000.)
- Bauman, Z. (2005). *Vida líquida* (Trad. Albino Santos Mosquera). Barcelona, España: Paidós. (Trabajo original publicado en 2005.)
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad* (Trads. Jorge Navarro, Daniel Jiménez y María Rosa Borrás). Barcelona, España: Paidós. (Trabajo original publicado en 1999.)
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* (Trad. Bernardo Moreno Carrillo). Barcelona, España: Paidós. (Trabajo original publicado en 1999.)
- Belmont, E. (2013). Despido y sentimientos de injusticia. El caso de los trabajadores electricistas. En: Martínez, E. y Jurado, M. (Coords.), *Crisis, calidad de empleo y desempleo* (pp. 99-124). Ciudad Universitaria: Facultad de Filosofía y Letras, UANL.
- Berger, P. L. y Luckmann, T. (1968) *La construcción social de la realidad* (Trad. Silvia Zuleta). Buenos Aires: Amorrortu. (Trabajo original publicado en 1967.)
- Berger, P., Berger, B. y Kellner, H. (1974). *The homeless mind. Modernization and consciousness*. Nueva York, EUA: Vintage Books.
- Berger, E. (2009). Managing age discrimination: an examination of the techniques used when seeking employment. *The Gerontologist*, 49(3), 317-332.
- Bernstein, J. (2003). *Car watch: clocking informal parking attendants in Cape Town*. Centre for Social Science Research (Documento de trabajo No. 55.) Recuperado del sitio de Internet Centre for Social Science Research: <http://cssr.uct.ac.za/sites/cssr.uct.ac.za/files/pubs/wp55.pdf>

- Bertranou, F. (2006). Envejecimiento de la población y los sistemas de protección social en América Latina. En: Bertranou, F. (Coord.), *Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina* (pp. 11-44). Santiago, Chile: OIT.
- Bertranou, F. y Velasco, J. (2006). Tendencias en indicadores de empleo y protección social de adultos mayores en América Latina. En: Bertranou, F. (Coord.), *Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina* (pp. 45-87). Santiago, Chile: OIT.
- Biles, J. J. (2009). Informal work in Latin America: competing perspectives and recent debates. *Geography Compass* 3/1, 214-236.
- Blaauw, P. F. y Bothma, L. J. (2003). Informal labour markets as a solution for unemployment in South Africa. A case study of car guards in Bloemfontein. *Journal of Human Resource Management* 1(2), 40-44.
- Bouzas, J. A. (2010). De la flexibilidad laboral a la flexiseguridad laboral. En: Bouzas, J. A. (Coord.), *Perspectivas del trabajo en México* (pp. 99-109). México, D. F.: Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM.
- Braverman, H. (1974/1984). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX* (Trad. Gerardo Dávila). México, D.F.: Editorial Nuestro Tiempo. 7ª edición.
- Briggs, C. L. (1986). *Learning how to ask. A sociolinguistic appraisal of the role of the interview in social science research*. Cambridge, Inglaterra: Cambridge University Press.
- Burawoy, M. (1979/1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista* (Trad. Ramón Serratacó). Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Busso, M. (2011). Las ferias comerciales. También un espacio de trabajo y socialización. Aportes para su estudio. *Trabajo y Sociedad*, 16(XV), 105-123.
- Cabrera, J. M. y Cid, A. (2013). *Formalización de derechos de propiedad en mercados informales: evidencia desde las calles*. Manuscrito inédito, Universidad de Montevideo. (Citado con autorización de los autores.)
- Cardona, M. (2012). *Acción colectiva en los mercados de trabajo: el caso de los jóvenes empaques de comercializadoras en Medellín y Manizales* (Tesis doctoral). Recuperada de <http://biblioteca.clacso.edu.ar>

- Carmona-Valdés, S. E. (2009). *La autoridad y su transformación en las relaciones conyugales en Monterrey*. Nuevo León: Instituto Estatal de las Mujeres. Serie Investigaciones.
- Carmona-Valdés, S. E. y Ribeiro-Ferreira, M. (2010). Actividades sociales y bienestar personal en el envejecimiento. *Papeles de Población*, 5, 163-185.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* (Trad. Viviana Ackerman) Buenos Aires, Argentina: Manantial.
- Castells, M. y Portes, A. (1989). World underneath: the origins, dynamics, and effects of the informal economy. En: Portes, A. Castells, M. y Benton, L. A. (Eds.), *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries* (pp. 11-37). Baltimore, EUA: The Johns Hopkins University Press.
- Celis, J. C. y Valencia, N. Y. (2012). La deslaboralización de los empacadores en los supermercados colombianos. En: Celis, J. C. (Coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp. 391-414). Medellín, Colombia: CLACSO; Escuela Nacional Sindical.
- Cervantes, J. J. (2009). Explicaciones alternativas a la precariedad del sector informal y algunas propuestas de solución. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(2), 207-222.
- Chant, S. (2006). Female household headship, privation, and power: challenging the “feminization of poverty” thesis. En: Fernández-Kelly, P. y Shefner, J. (Eds.), *Out of the shadows. Political action and the informal economy in Latin America* (125-163). University Park: The Pennsylvania State University Press.
- Chen, M. A. (2012). *The informal economy: definitions, theories and policies* (Documento de trabajo número 1). Recuperado del sitio de internet de la WIEGO (Women in Informal Employment : Globalizing and organizing):
http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf.
- Collins, R. (1994). *Cuatro tradiciones sociológicas* (Trad. Ángel Carlos González) (Edición corregida y aumentada de *Three Sociological Traditions*.) México, D. F.: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2004). Estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento. Santiago de Chile: ONU; CEPAL.

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012). *Derechos de los adultos mayores*. México, D. F.: CNDH.
- Crompton, R. (1997). *Women and Work in Modern Britain*. Oxford: Oxford University Press. (Resumen).
- Cross, J. C. (1998). *Informal politics. Street vendors and the State in Mexico City*. California, EUA: Stanford University Press.
- Damer, T. E. (2009). *Attacking faulty reasoning. A practical guide to fallacy-free arguments*. Belmont, CA, EUA: Wadsworth Cenage Learning.
- Davis, D. E. (2007). El factor Giuliani: delincuencia, la “cero tolerancia” en el trabajo policiaco y la transformación de la esfera pública en el centro de la ciudad de México. *Estudios Sociológicos*, XXV(3), 639-681.
- Desarrollo Integral de la Familia Nuevo León (2011). *Segundo informe de actividades del Patronato DIF Nuevo León*. Recuperado del sitio del DIF Nuevo León: http://www.nl.gob.mx/?P=2doinformedif_2011
- Desarrollo Integral de la Familia Nuevo León (2013). *Cuarto año de acciones*. Recuperado del sitio del DIF Nuevo León: http://www.nl.gob.mx/?P=4toinforme_dif
- Desarrollo Integral de la Familia y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF (2000). *Programa para la prevención, atención, desaliento y erradicación del trabajo infantil urbano marginal*. México, D. F.: DIF y UNICEF
- Díez, D. (2006). Propina y economía del don. Subcontratación de empaques en supermercados de Bogotá. *Revista Colombiana de Antropología*, 42, 249-276.
- Donovan, M. G. (2002). *Space Wars in Bogotá: The Recovery of Public Space and its Impact on Street Vendors* (Tesis de maestría presentada en el Massachusetts Institute of Technology).
- Doval, G. (1995). *Del hecho al dicho*. Madrid, España: Del Prado.
- Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto (Trad. Francisco Zapata) *Escritos sociológicos VII(21)*, 519-545.
- Durand, J. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria* (Trads. Luz María Sánchez López y Hrindanaxi G. Villagómez). México, D. F.: Fondo de Cultura Económica; UAM. (Trabajo original publicado en 2004.)
- Durkheim, E. (1967). *De la división del trabajo social* (Trad. David Maldavsky). Buenos Aires, Argentina: Schapire. (Trabajo original publicado en 1893.)

- Durkheim, Emile (1979). *Las reglas del método sociológico*. Buenos Aires: Editorial La Pléyade. (Trabajo original publicado en 1895.)
- El Norte (2005). *Advierten ONGs que cuidacoches no están capacitados como policías*. Por: Ángel Charles. Mayo 6.
- El Norte (2008a). *Aplican franeleros aumento de tarifa*. Por Osvaldo Robles. Mayo 23.
- El Norte (2008b). *Pasa el moche de inspectores a franeleros*. Por Osvaldo Robles. Julio 10.
- El Norte (2008c). *Incumple municipio retiro de franeleros*. Por Daniel Reyes y Verónica Ayala. Julio 11.
- El Norte (2009a). *Sin tránsitos, acaparan calles los franeleros*. Por José Villasáez y Perla Martínez. Noviembre 9.
- El Norte (2009b). *Alistan operativo contra franeleros*. Por Verónica Ayala. Noviembre 10.
- El Norte (2009c). *Exigen regios parquímetros...sin franeleros*. Por Daniel Reyes. Diciembre 16.
- El Universal (2009). *Maltratan a adultos empacadores. Aseguran que durante sus descansos los obligan a recoger los carritos en los estacionamientos y a realizar labores que ponen en peligro su integridad física*. Por: Fernando Martínez. Julio 22. Sección Metrópoli. Disponible en:
<http://www.eluniversal.com.mx/ciudad/96551.html>
- Ferrer, M. (2007). *Seguridad pública: aplicación de la estrategia 'Cero tolerancia' en el Distrito Federal. Caso de los franeleros en la Colonia San Rafael (2004-2005)* (Tesis de licenciatura). Recuperada de: <http://bc.unam.mx/index-alterno.html>
- Fields, G. S. (1990). Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence. En: Turnham, D., Salomé, B. y Schwarz, A. (Eds.), *The informal sector revisited* (pp. 49-69). París, Francia: OECD.
- Friedan, B. (1993). *The fountain of age*. Nueva York, EUA: Simon and Schuster. (Reseña).
- Fuchs, H. R. (1998). *Becoming an Ex. The Process of Role Exit*. Chicago, EUA: The University of Chicago Press. (Versión electrónica).
- Garay, S. y Ávalos, R. (2009). Autopercepción de los adultos mayores sobre su vejez. *Revista Kairós*, 12(1), 39-58.

- García, B. (2006). La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes. *Trabajo*, año 2, No. 3, 23-51.
- García, H. y Madrigal, R. (1999). Redes sociales y vejez. Apoyos formales e informales en el Área Metropolitana de Monterrey. *Papeles de población*, 19, 217-242.
- Garza de la, E. (Coord.) (2000). *Tratado latinoamericano de Sociología del trabajo*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Garza de la, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del concepto clásico al no clásico*. Barcelona: Anthropos; México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Garza de la, E. (2011). Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación? Alternativas de análisis. En: Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (Coords.) *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 49-80). México, D.F.: El Colegio de México.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- Ghosheh, N. (2008). *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*. Conditions of work and employment programme. Conditions of Work and Employment Series No. 20. Génova: OIT.
- Giddens, A. (2006). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. New Brunswick: Aldine Transaction.
- Gobierno del Estado de Nuevo León (2012). *Programa Apoyo Directo al Adulto Mayor con metodología de marco lógico*. Monterrey, N. L.: Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno de Nuevo León.
- Gómez-Lomelí, Z. M., Dávalos-Guzmán, J. C., Celis de-la Rosa, A. J. y Orozco-Valerio, M. J. (2010). Estado de funcionalidad de adultos mayores empacadores en tiendas de autoservicio. *Gaceta Médica Mexicana*, 146(2), 90-97.
- González, M. (1986). *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara*. Guadalajara, Jalisco: El Colegio de Jalisco; CIESAS; Secretaría de Programación y Presupuesto.

- González, M., Torres, J. y Jiménez, O. (2008). *La república informal. El ambulante en la ciudad de México*. México, D.F.: Tecnológico de Monterrey, Campus Estado de México; Porrúa.
- Grijalva, G., Zúñiga, M. y Zupo, M. J. (2007). Adultas y adultos mayores en Sonora: ¿dependientes, autosuficientes o proveedores? *Región y sociedad*, XIX, número especial, 117-145.
- Guber, R. (2004). *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Guber, R. y Rosato, A. M. (1986). La construcción del objeto de investigación en antropología social: una aproximación. Congreso Argentino de Antropología Social, Buenos Aires, Argentina.
- Habermas, J. (2002). *Teoría de la acción comunicativa, I. Racionalidad de la acción y racionalización social* (Trad. Manuel Jiménez Redondo) México, D. F.: Taurus. (Trabajo original publicado en 1981 en Frankfurt, Alemania.)
- Ham, R. (2003). *El envejecimiento en México: el siguiente reto de la transición demográfica*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte; México, D.F.: Miguel Ángel Porrúa.
- Ham, R. y González, C. A. (2008). Discriminación en las edades avanzadas en México. *Papeles de población*, 55, 35-58.
- Ham, R., Ybáñez, E. y Torres, A. L. (2003). Redes de apoyo y arreglos de domicilio de las personas en edades avanzadas en la Ciudad de México. *Notas de Población*, XXX, 77, 71-102.
- Hart, K. (1973). Income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61-89.
- Heywood, J. S, Ho, L. y Wei, X. (1999). The determinants of hiring older workers: evidence from Hong Kong. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3), 444-459.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.

- Husmanns, R. (2005). *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment* (Documento de trabajo núm. 53). Recuperado del sitio del Departamento de Integración de Políticas de la OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-integration/documents/publication/wcms_079142.pdf
- Iglesias, J. (Director) (2001). *La soledad en las personas mayores. Influencias personales, familiares y sociales. Análisis cualitativo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio de personas mayores. Madrid, España.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2004). *La ocupación en el sector no estructurado en México 1995-2003*. Aguascalientes, Ags: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2005). *Los adultos mayores en México. Perfil sociodemográfico al inicio del siglo XXI*. Aguascalientes, Ags: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010). *El INEGI y el CONAPO dan a conocer los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009*. Comunicado de prensa número 152/10. 28 de mayo de 2010. Aguascalientes, Ags: INEGI y CONAPO.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011). *Resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda 2010*. Comunicado de prensa número 058/11. 3 de marzo de 2011. Aguascalientes, Ags: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s.f.). *Clasificación Mexicana de Ocupaciones*. Manual del Censo de Población y Vivienda, Vol. 1.
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2011). *Encuesta nacional sobre discriminación en México 2010. Resultados sobre personas adultas mayores*. México, D. F.: Consejo Nacional para prevenir la discriminación.
- Jiménez, M. (2011). *La economía informal y el mercado laboral en la Argentina: un análisis desde la perspectiva del trabajo decente* (Tesis de maestría). Recuperada de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/3462/Documento_completo.pdf?sequence=1

- Jurado, M. (2013). Flexibilidad laboral en profesionistas. El caso de las jornadas extensas de trabajo en la Zona Metropolitana de Monterrey. En: Martínez, E. y Jurado, M. (Coords.), *Crisis, calidad de empleo y desempleo* (pp. 125-154). Ciudad Universitaria: Facultad de Filosofía y Letras, UANL.
- La Gaceta (2010). *Los dueños de la calle*. Por: Mariana González. Junio 28. Disponible en: http://www.gaceta.udg.mx/G_notas1.php?id=7645
- La Jornada (2005). *Los cerillos de Wal-Mart. Los niños empacadores, necesarios para el sostenimiento de miles de familias*. Por: Jesús Ramírez Cuevas. Agosto 7. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2005/08/07/mas-cuevas.html>
- La Jornada (2012). “Operativos contra franeleros que exijan tarifa en actos públicos”. Septiembre 8. Por Rocío González Alvarado. P. 31. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2012/09/08/capital/031n1cap>
- Levy, S. (2008). *Good intentions, bad outcomes. Social policy, informality and economic growth in Mexico*. Washington: The Brookings Institution.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en Nuevo León (2005). Congreso del Estado de Nuevo León. Última reforma publicada en el Periódico Oficial el 24 de diciembre de 2010. Disponible en: http://www.nl.gob.mx/pics/pages/cuadernos_cds_base/ley_adultosmayores.pdf
- Ley del Seguro Social (2014). Cámara de Diputados. Última Reforma DOF 16-01-2014. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>
- Ley Federal del Trabajo (2012). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en el sitio de la STPS: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2014). Cámara de Diputados. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED_Reforma_2014_INACCCSS.pdf
- Lindell, I. (2010). Between exit and voice: informality and the spaces of popular agency. *African Studies Quarterly* 11(2 y 3), 1-11.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Revista Gaceta Laboral*, 9(3), 333-352.

- Lindón, A. (2006). Cotidianidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral. En: Contreras, C. y Narváez, A. B. (Coords.), *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacios de vida* (pp 45-75). Tijuana, México: El Colegio de la Frontera Norte, Universidad Autónoma de Nuevo León y Plaza y Valdés.
- López, R. E. y Bruno, F. (2011). Una aproximación comparativa de la participación económica de los adultos mayores: el caso de la ciudad de Monterrey y el Estado de México. *Revista Kairós Gerontología*, 14(2), 5-29.
- Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. *World Development*, 32(7), 1159-1178.
- Marshall, V. W. y Bengtson, V. L. (2011). Theoretical perspectives on the Sociology of Aging. En: Settersten, Jr., R. A. y Angel, J. L. (2011). *Handbook of Sociology of Aging*. Nueva York: Dordrecht: Heidelberg: Londres: Springer. Pp. 17-33.
- Martínez, C. (2003). The 'culture' of exclusion: representations of indigenous women street vendors in Tijuana, Mexico. *Bulletin of Latin American Research*, 22 (3), 249-268.
- Martínez, E. (2009). *Convertirse en ex obreros. Cambios y continuidades en las identidades de los trabajadores de Fundidora de Monterrey*. Monterrey, N. L.: UANL.
- Marx, K. (2004). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844* (Trads. Fernanda Aren, Silvina Rotemberg y Miguel Vedda). Buenos Aires, Argentina: Colihue Clásica. (Trabajo original publicado póstumamente en 1932.)
- Marx, K. y Engels, F. (1975). *Manifiesto del partido comunista*. Pekín: Ediciones en lenguas extranjeras. (Trabajo original publicado en 1848.)
- McEwen, H. y Leiman, A. (2008). *The car guards of Cape Town: a public good analysis* (Documento de trabajo número 25). Recuperado del sitio de la Southern Africa Labour and Development Research Unit:
http://saldru.com.uct.ac.za/bitstream/handle/11090/30/2008_25.pdf?sequence=1
- Milenio Diario (2008). *Alza en el parque vehicular y choques ahogan la vialidad en Monterrey*. Por: Ricardo Alanís. Junio 26.
- Miralles, I. (2011). Envejecimiento productivo. Las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad. *Trabajo y Sociedad*, No. 16, Vol. XV.

- Mongelluzo, N. (2006). *Street stories of México: A comparative case study of elderly women beggars* (Tesis de doctorado presentada en la Universidad de San Francisco, California).
- Montaño, S. y Milosavjevic, V. (2009). Trabajo infantil en América Latina y el Caribe: su cara invisible. *Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los objetivos de desarrollo del milenio*, No. 8, 5-9. Santiago, Chile: ONU; CEPAL; UNICEF. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Mujtaba, B. G., Cavico, F., Hinds, R. M. y Oskal, C. (2006). Age discrimination in the workplace: cultural paradigms associated with age in Afghanistan, Jamaica, Turkey, and the United States. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 11(1), 17-35.
- Myers, W. E. (1989). Urban working children: A comparison of four surveys from South America. *International Labour Review*, 128(3), 321-335.
- National Seniors Australia (2011). *The elephant in the room. Age discrimination in employment*. Departamento de Salud y Envejecimiento del Gobierno Australiano.
- New York Times (2012). *In an informal economy, part valet, part hustler*. Por: John Eligon. Enero 15. Disponible en:
http://www.nytimes.com/2012/01/16/world/africa/south-african-car-guards-part-valet-part-hustler.html?pagewanted=all&_r=0
- Noticias de Chihuahua (2013). *Certifican a 200 parqueros del Paseo Triunfo*. Enero 26. Disponible en: www.larednoticias.com
- Noticias EFE (2012). *Reglamentan pago de propinas a cuidacoches uruguayos para evitar los abusos*. 10 de agosto. Disponible en:
<http://www.finanzas.com/noticias/uruguay/20120810/reglamentan-pago-propinas-cuidacoches-1494023.html>
- Nova, C. (2003). The 'culture' of exclusion: Representations of indigenous women street vendors in Tijuana, Mexico. *Bulletin of Latin American Research*, 22 (3), 249-268.
- Offe, C. (1984). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Universidad.
- Organización de las Naciones Unidas (2003). *Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento en Madrid, 2002*. Nueva York, EUA: ONU.

- Organización Internacional del Trabajo (1972). *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*. Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_087625.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2004). *Invertir en todos los niños. Estudio económico de los costos y beneficios de erradicar el trabajo infantil*. IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil). Ginebra, Suiza: OIT.
- Orozco, I. (2006). *Imágenes de la vejez*. En: Robles, L., Vázquez, F., Reyes, L. y Orozco, I. *Miradas sobre la vejez. Un enfoque antropológico* (pp. 147-181). Tijuana, B.C.: COLEF; México, D.F.: Plaza y Valdés.
- Palacios, L. I. (2004). *Respuestas regionales a la globalización: capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey, México* (Tesis de doctorado presentada en la Universidad Utrecht).
- Palacios, R. (2011). ¿Qué significa “trabajador informal”? Revisiones desde una investigación etnográfica. *Revista Mexicana de Sociología* 73(4), 591-616.
- Paz, J. (2010). *Envejecimiento y empleo en América Latina y el Caribe* (Documento de trabajo No. 56). Departamento de Políticas de Empleo, OIT.
- Peña, S. (1999). Informal markets: street vendors in Mexico City. *Habitat International*, 23 (3).
- Peralta, E. (2010). El (des)empleo en México, 20082030. México, D.F.: UNAM; México, D.F.: Instituto de Investigaciones Económicas; Monterrey, N.L.: Tecnológico de Monterrey.
- Pérez, M. (2010). La representación discursiva sobre los chicos limpiavidrios de la ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense en el noticiero América Noticias. *Revista Hechos y Proyecciones del Lenguaje*, No. 19, 68-94.

- Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D. y Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad: escape y exclusión*. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe. (Resumen ejecutivo). Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B. y Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work Employment Society*, 24(1), 85-103.
- Portes, A. y Schauffler, R. (1993). Competing perspectives on the Latin American informal sector. *Population and Development Review*, 19(1), 33-60.
- Pozas, M. A. (1990). Los marginados y la ciudad (Tierra urbana y vivienda en Monterrey). En: Zúñiga, V. y Ribeiro, M. (Comps.), *La marginación urbana en Monterrey* (pp. 15-58). San Nicolás de los Garza: Facultad de Filosofía y Letras, UANL: Facultad de Trabajo Social, UANL.
- Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2008). *Lo barato sale caro: violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart México*. México, D.F.: Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Ramírez, R., Zambrano, C. y Zamora, I. (2005). *Ética corporativa y prácticas indebidas en México: una aproximación del trabajo de los empacadores en Wal-Mart* (Tesina de licenciatura). Recuperada de:
<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=12592&docs=UAMI12592.pdf>
- Reglamento de vialidad y tránsito del municipio de Monterrey (2014). Ayuntamiento de Monterrey 2009-2012. Disponible en:
http://portal.monterrey.gob.mx/pdf/reglamentos/Reg_transito_vialidad.pdf
- Reyes, L. (2006). *Estatus social y rol de la ancianidad*. En: Robles, L., Vázquez, F., Reyes, L. y Orozco, I. *Miradas sobre la vejez. Un enfoque antropológico* (pp. 221-245). Tijuana, B.C.: COLEF; México, D.F.: Plaza y Valdés.
- Reygadas, L. (2011a). *La experiencia de la incertidumbre laboral*. En: Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (Coords.) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. (pp. 269-312). México, D.F.: El Colegio de México.

- Reygadas, L. (2011b). *Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿Dos caras de la misma moneda?* En: Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (Coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 21-45). México, D.F.: El Colegio de México.
- Ribeiro, M. (2012). La familia en Monterrey, Nuevo León, México. Cambio social y transición familiar. *Revista Latinoamericana de Estudios de la Familia*, 4, 31-55.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era* (Trad. Guillermo Sánchez). México, D.F.: Paidós. (Trabajo original publicado en 1994.)
- Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., y Tester, G. (2007). Age discrimination, social closure and employment. *Social Forces*, 85(1), 313-334.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoque*, VIII(13), 77-87.
- Rubio, J. (2012). *Comercio y diversión en la calle. Análisis de las estrategias de apropiación del espacio público en los mercados sobre ruedas nocturnos de Monterrey, México* (Documento de trabajo). EGAP Gobierno y Política Pública. Tecnológico de Monterrey.
- Samprón, A. (2003). Cuidacoches y estudiantes de antropología. *Revista chilena de antropología visual*, 3, 84-108.
- Saunders, S. G. y Lynn, M. (2010). Why tip? An empirical test of motivations for tipping car guards. *Journal of Economic Psychology*, 31(1), 106-113.
- Schutz, A. (1974). *El problema de la realidad social* (Trad. Néstor Míguez). Buenos Aires: Amorrortu. (Trabajo original publicado en 1962 en La Haya, Holanda.)
- Schutz, A. y Luckmann, T. (1977). *Las estructuras del mundo de la vida* (Trad. Néstor Míguez). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012). *Cuadro comparativo que identifica las modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html
- Selby, H., Murphy, A. D., Lorenzen, S. A., Cabrera, I., Castañeda, A. y Ruiz, I. (1994). *La familia en el México urbano. Mecanismos de defensa frente a la crisis (1978-1992)* (Trad. Henry A. Selby). México, D. F.: CONACULTA. (Trabajo original publicado en 1991 en Texas, EUA.)

- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (Trad. Daniel Najmías). Barcelona, España: Anagrama. (Trabajo original publicado en 1998 en Nueva York, EUA: W. W. Norton & Company.)
- Settersten, Jr., R. A. y Gannon, Lynn (2005). Structure, agency, and the space between: on the challenges and contradictions of a blended view of the life course. *Advances in the Life Course Research*, 10, 35-55.
- Smith, C., García, N. J. y Pérez, J. D. (2008). Análisis de la ideología empresarial regiomontana. Un acercamiento a partir del periódico *El Norte*. *CONfinés* 4/7, 11-25.
- Smyer, M. y Pitt-Catsoupes, M. (2007). The Meaning of Work for Older Workers. *Generations*, 31(1), 23-29.
- Snodgrass, M. (2003). *Deference and defiance in Monterrey. Workers, Paternalism, and Revolution in Mexico, 1890-1950*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Solidarity Center (2013). *Trade union organizing in the informal economy: a review on the literature of organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe*. Solidarity Center: Rutgers: USAID. Disponible en: <http://www.solidaritycenter.org/Files/Rutgers.Trade%20Union%20Organizing%20in%20the%20Informal%20Economy.pdf>
- Solís, P. (2007). *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. México, D. F.: El Colegio de México.
- Soto de, H. (con Enrique Ghersi, Mario Ghibellini y el Instituto Libertad y Democracia.) (1986). *El otro sendero. La revolución informal*. México, D. F.: Diana. (Trabajo original publicado en 1986.)
- Spradley, J. (1980). *Participant Observation*. Holt, Rinehart and Winston.
- Tapia, J. (2013). La inseguridad pública: causas y consecuencias. *El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual*, no. 180, 103-112.

- Tarrés, M. L. (2007). Las identidades de género como proceso social: rupturas, campos de acción y construcción de sujetos. En: Guadarrama, R. y Torres, J. L. (Comps.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 25-40). México, D. F.: Anthropos; Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Temkin, B. (2009). Informal self employment in developing countries: entrepreneurship or survivalist strategy? Some implications for public policy. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 9(1), 135-156.
- Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Santiago, Chile: CEPAL. Serie Políticas Sociales, No. 130.
- Tokman, V. E. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Transparencia Mexicana (2011). *Índice nacional de corrupción y buen gobierno. Informe ejecutivo 2010*. Disponible en: http://www.tm.org.mx/wp-content/uploads/2011/05/INFORME_EJECUTIVO_INCBG2010.pdf
- Turner, R. H. (2001). Role theory. En: Turner, J. H. (Ed.), *Handbook of Sociological Theory* (pp. 233-254). Nueva York: Springer.
- United Nations Population Fund y Help Age International (2012). *Ageing in the Twenty-First Century: A celebration and a challenge*. Nueva York: United Nations Population Fund (UNFPA). Londres: HelpAge International.
- Vellinga, M. (1979). *Industrialización, burguesía y clase obrera en México. El caso de Monterrey* (Trad. José Sernaudi). México, D.F.: Siglo XXI.
- Walmart México y Centroamérica (2010). *Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable 2010. Crecemos con responsabilidad*. México, D. F.: Walmart México y Centroamérica. Disponible en: www.walmartmexico.com.mx
- Weber, M. (2004). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica. (Trabajo original publicado en 1922 en Tubinga, Alemania: J. C. B. Mohr.)
- Weber, M. (2007). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (Trad. Luis Legaz Lacambra) México, D.F.: Colofón.

- Williams, C. C. y Round, J. (2007). Re-thinking the nature of the informal economy: some lessons from Ukraine. *International Journal of Urban and Regional Research*, 31(2), 425-441.
- Wilson, T. D. (1998). Approaches to understanding the position of women workers in the informal sector. *Latin American Perspectives*, 25(2), 105-119.
- Zelizer, V. A. (1997). *El significado social del dinero* (Trad. María Julia de Ruschi). Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Zócalo Saltillo (2012). *Retiran a 'cerillos' menores de 14 años de supermercados de Lerdo*. Por: Notimex. 7 de septiembre de 2012. Disponible en: <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/retiran-a-cerillos-menores-de-14-anos-de-supermercados-de-lerdo>

ANEXOS

Apéndice 1. Resumen del grupo 72 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones, que incluye todas las ocupaciones de ventas y trabajos ambulantes relacionados con los servicios. De hecho el grupo está dividido en dos grandes grupos, que son el 720, donde están los *vendedores ambulantes* (los primeros tres subgrupos de la tabla: el 7200, 7201 y 7209); y el 721, donde se encuentran los *trabajadores ambulantes en servicios* (el resto de los subgrupos de la tabla: 7210, 7211, 7212, 7213, 7219 y 7290). En el subgrupo 7212 se encuentran los cuidacoche.

Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios (Grupo principal 72)

Clasificación	Subgrupo de ocupación	Actividades que comprende
7200	Vendedores ambulantes de periódicos y lotería	Periodiquero; voceador; y vendedor de quinielas, tandas, rifas y boletos de la Cruz Roja
7201	Vendedores ambulantes de artículos diversos	Abonero, ayatero, baratillero, canastero, comerciante de botellas vacías, escobero, fierrero, jarciero, papelerero, pepenador, ropavejero y sombrerero. Además, todos los vendedores de flores, fuegos artificiales, globos, huaraches, joyas de fantasía, juguetes, mercería, pájaros, plantas, plumas, radios, tarjetas para celular, de agua en pipa, de fotografías para eventos sociales y muebles
7209	Otros trabajadores que desempeñan una ocupación afín a este subgrupo	Merolico y revendedor ambulante
7210	Vendedores y preparadores de alimentos en la vía pública	Todos los vendedores y preparadores de café, bebidas, aguas frescas, dulces, frutas, verduras, hierbas, nieves, helados y raspados. Además, todos los vendedores y preparadores de alimentos como hot dogs, hamburguesas, antojitos mexicanos, mariscos, pollo, pan, palomitas, tacos, tortilla, tuba y tamales, así como de camotes y productos medicinales.
7211	Limpiadores de calzado	Bolero, limpiabotas y lustrabotas
7212	Lavadores y cuidadores de coches en la vía pública	Cuidador de coche ambulante Encerador de carros Lavador ambulante de coches Limpiador de parabrisas en la vía pública Ayudante ambulante en el lavado de coches
7213	Payasos, malabaristas y similares que se presentan en la vía pública	Músico (en camiones y ambulante), cirquero, danzante, malabarista, mimo, organillero, payaso y tragafuego
7219	Otros trabajadores que desempeñan una ocupación afín a las comprendidas en este subgrupo	Cargador de mercado (por propina), pesador de personas en la vía pública y trabajador ambulante en servicios

Fuente: Síntesis propia, con base en los datos completos del grupo 72 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones del INEGI. *Nota:* En el subgrupo 7219, no se especifica a qué tipo de trabajador se refiere el de “trabajador ambulante en servicios”.

En esta tabla se puede ver que los primeros tres subgrupos se refieren a los *vendedores ambulantes* de productos físicos no alimenticios; en el resto de los subgrupos se considera a quienes añaden una actividad de servicio a la venta; es decir, que otorgan un valor agregado al producto que venden, como cualquiera dedicado a las ventas de alimentos y bebidas; por esta razón el INEGI los nombra como *trabajadores ambulantes en servicios*. Los cuidacoches son trabajadores callejeros que otorgan totalmente un servicio y no añaden producto alguno a su venta, ni tampoco utilizan insumos físicos para al elaboración de su servicio.

Apéndice 2. Resumen del subgrupo 812 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones, donde se encuentra la clasificación de los empacadores de supermercados, la 8122.

Porteros, conserjes, ascensoristas, mozos de hotel, trabajadores de limpieza, jardineros y cargadores (subgrupo 812)

Clasificación	Subgrupo de ocupación	Actividades que comprende
8120	Porteros y conserjes en establecimientos	Conserjes y porteros de diversos establecimientos, y ujieres
8121	Ascensoristas y elevadoristas	Ascensoristas y elevadoristas
8122	Maleteros, equipajeros y empleados de paquetería y guardarropa	Auxiliar de ropería, camareros de diversos tipos, cerillos y empacadores en establecimientos comerciales, empleados de casilleros y guardarropa, equipajeros y maleteros.
8123	Mozos de hotel, botones y similares	Diversos trabajadores de hoteles, albergues y mesones
8124	Trabajadores de aseo en oficinas, escuelas, hospitales y otros establecimientos	Afanadores, aseadores, aguadores, barrenderos, deshollinadores, desmontadores de terrenos, destapador de caños, dezasolvador de pozos, empleados de intendencia en oficinas, lavador de carros, lavadores de platos, limpiaventanas, lustrador de pisos, pepenador de tiraderos, etcétera.
8125	Jardineros	Diversos tipos de jardineros
8126	Cargadores y descargadores de mercancías	Cargadores y descargadores de varios tipos, estibadores, macheteros, mozos de varios tipos, etcétera.

Fuente: Síntesis propia, con base en los datos completos del subgrupo 812 de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones del INEGI (s. f.)

Apéndice 3. Descripción del muestreo que lleva a cabo el DIF Nuevo León, para determinar el número de adultos mayores en situación de calle en Monterrey y su Área metropolitana

El DIF Nuevo León lleva a cabo un muestreo para conocer el número de adultos mayores que trabaja en la calle en el área metropolitana de Monterrey. El conteo tiene el objetivo de conocer tanto el número de personas mayores 60 años como de menores de edad que trabajan, piden limosna o acompañan a otras personas en la calle. El DIF Nuevo León, por sus estatutos y objetivos, busca que no existan menores de edad que trabajan o piden limosna en la calle, porque la llamada situación de calle representaría riesgo y vulnerabilidad para estos menores. El mismo criterio se aplica para las personas mayores. (Se debe notar que al DIF Nuevo León le preocupa el tema del trabajo en la calle -como los vendedores— o de personas en situación de calle -como las personas que piden limosna—; pero no toman en cuenta la generalidad del trabajo callejero, donde existen vendedores “por cambaceo”, demostradores que visitan casas o negocios y demás.)

Este conteo se realiza de forma anual, invariablemente cada último viernes de octubre. El registro se lleva a cabo sólo en ciertas rutas preestablecidas, definidas como *zonas de influencia*, y en cuatro horarios distintos (mañana, media mañana, tarde y noche). La ruta no se circunscribe solo a la calle a la que alude, sino que puede incluir calles aledañas (por ejemplo, la ruta Zaragoza incluye la calle Morelos). Sin embargo, las rutas están ya preestablecidas en su logística y no pueden variar año con año.

Los datos los levanta un equipo de más de 50 recopiladores de información, mediante observación directa. En ningún caso, entonces, se aborda a la persona registrada. (Tuve oportunidad de participar en uno de estos conteos y así pude conocer la dinámica de la observación directa y la forma en que se llenaban los registros. La debilidad de este levantamiento de datos es que no se aborda a la persona que se observa, sino que sólo se le registra como “adulto mayor en situación de calle”, y el criterio para tomar en cuenta a la persona es simplemente su apariencia como un adulto de 60 años o más. Existen criterios rigurosos, no obstante, para evitar el doble conteo.)

Se toman en cuenta a las personas mayores que trabajan en la calle; sí entran en sus registros los cuidacoches, así como algunos vendedores ambulantes. Sin embargo, dejan fuera a otras personas, ya que se toman en cuenta sólo a las personas que, o bien trabajan en puestos semifijos, o todo el tiempo tienen que desplazarse para ejercer su actividad (como algunos vendedores ambulantes). Por puestos semifijos se entiende los espacios de trabajo ambulante que sí están establecidos en un lugar pero el equipo o herramienta usado por el trabajador ambulante tiene que ser retirado obligatoriamente al término de su actividad de trabajo cada día. El ejemplo más palpable de estos casos es el de los vendedores que muestran y venden su mercancía con ayuda de una mesa plegadiza y una silla para sentarse. También puede haber puestos semifijos donde el vendedor no utilice herramienta y equipo para vender más que simplemente el espacio público.

En el registro se excluye al menos a cuatro grandes grupos de trabajadores callejeros, donde también hay muchos adultos mayores: a) los vendedores que tienen puestos fijos (como en los extintos mercados Reforma, Colegio Civil y del Puente del Papa), los que trabajan en mercados rodantes (que usualmente se instalan sólo ciertos días de la semana) y los que venden en las “pulgas” (que tienen más relación con la formalidad que con la economía informal/ambulante); b) los músicos de conjunto (como los mariachis, tríos y de música regional); c) los recolectores de basura y carretoneros y d) los boleros.

Las justificaciones de por qué en el DIF no consideran en el muestreo a estas personas de estos cuatro grupos es importante señalarlas; en las conclusiones de esta tesis hubo necesidad de retomar este tipo de acercamiento al trabajo en condiciones de vulnerabilidad en los adultos mayores: en el levantamiento de datos del DIF se piensa que los vendedores de puestos fijos, de mercados y de pulgas, están más protegidos por las redes sociales con las que cuentan y se encuentran entonces en menor grado de vulnerabilidad. Así también se concibe tanto a los boleros, que tienen sindicatos más sólidos y puestos de trabajo mucho más seguros que los trabajadores callejeros tradicionales (como los vendedores de puestos semifijos y los cuidacoches); como a los músicos de conjunto (que se les ve como personas también con lazos sociales más estrechos en su vida laboral). El caso de los recolectores de basura y los carretoneros es un caso aparte, pues de hecho existen muchos recolectores -adultos mayores o no— que viven en situaciones de gran

vulnerabilidad física.¹⁰¹ Las razones para no tomarlos en cuenta en el muestreo es que es casi imposible impedir la doble contabilización de estas personas en una investigación de observación directa. A final de cuentas, es importante entonces considerar que el único conteo (por muestreo, en este caso) que se hace de los trabajadores callejeros adultos mayores en Monterrey, se basa en criterios de registrar a las personas que viven en situación de mayor vulnerabilidad social. En la sección de Resultados para los cuidacoches los lectores pudieron conocer un acercamiento a la vivencia de la vulnerabilidad en este tipo de trabajos; éste era un elemento distintivo de esta ocupación frente a la de los empacadores, por lo que para la interpretación de los resultados fue tomado muy en cuenta el contexto del trabajo callejero. (De hecho para instituciones gubernamentales como el DIF siempre es preferible que las personas mayores tomen la opción de trabajo de empacador en supermercados frente a la del trabajo en la calle.)

¹⁰¹ Por supuesto que el caso de los recolectores de basura y de los carretoneros justifican toda una tesis.

Apéndice 4. Guión de trabajo de campo y entrevista en profundidad.

Entrevista abierta y en profundidad (Guión de primera entrevista y propuesta para entrevistas posteriores)

1. Datos generales:
 - a) Edad
 - b) Lugar de origen
 - c) Educación formal

2. Datos familiares:
 - a) Estado civil
 - b) Con quién vive
 - c) Dependientes económicos

3. Historia laboral:
 - a) Otros trabajos actuales
 - b) Trabajos anteriores y cómo y por qué terminó su último trabajo
 - c) Oficios o habilidades especializadas que ejerció

4. Situación actual de trabajo:
 - a) Tiempo de trabajo en ocupación actual (desde cuándo)
 - b) Otros sitios en los que ha ejercido la ocupación actual
 - c) Tiempo invertido en el trabajo (días a la semana; horas por día)
 - d) Traslado (desde dónde y cómo llega a su lugar de trabajo; tiempo y dinero que invierte)
 - e) Necesidades (comida, baño, lluvia, frío, sol)

5. Redes sociales
 - a) En ambiente de trabajo
 - b) Familiares
 - c) Estudio y ocupación de los hijos y nietos (si los tiene)
 - d) Amigos
 - e) Barrio
 - f) Sindicatos y organizaciones

6. Expectativas sociales
 - a) Enfermedades actuales
 - b) Tiempo que espera seguir trabajando
 - c) ¿Cambiaría de actividad o lugar de trabajo?
 - d) Trámites pendientes de pensiones, apoyos económicos del gobierno
 - e) Uso del tiempo libre

7. Ingresos actuales:
 - a) Pensión, jubilación o liquidación
 - b) Servicio médico
 - c) Apoyos económicos (familia, gobierno, sindicatos,...)
 - d) Ahorro, rentas de propiedades
 - e) Deudas actuales y gastos mensuales (renta, alimentos, escuela hijos o nietos,...)
 - f) Remuneración aproximada de su actividad de trabajo

8. Temas varios:
 - a) Su nombre
 - b) Por qué llegó a Monterrey (en caso de que sea originario de fuera del área metropolitana, o de otro estado del país)
 - c) Percepción de situación socioeconómica de vivienda y del barrio donde vive
 - d) Relación con sindicatos u organizaciones que regulan el uso del espacio para trabajar

9. Otros temas:

- a) Identidad como trabajador
 - Motivaciones sociales y culturales para trabajar, así como justificaciones o “racionalizaciones” para trabajar (desde el discurso del participante)
 - Autopercepción como sostén económico de la familia, o como dependiente económico (revisar diferencia entre varones y mujeres)
- b) Identidad gremial o como perteneciente a un grupo de trabajadores con una misma ocupación
- c) Identidad como persona adulta mayor
 - Idea de envejecimiento, de qué es ser adulto mayor
 - Percepción sobre qué es trabajar como adulto mayor
 - Identidad de género (varón, mujer); étnica (en caso que la persona se autoadscriba como perteneciente a una etnia indígena); o de origen geográfico (áreas rurales, otros estados del país,...)

Apéndice 5. Encuesta aplicada a empacadores voluntarios del programa del DIF Nuevo León (la original fue impresa en hojas tamaño oficio)

Encuesta a Empacadores Voluntarios
del Programa Adulto Mayor DIF Nuevo León

Es muy amable en aceptar realizar esta encuesta, que es de participación voluntaria. Sus respuestas serán de mucha utilidad, y serán para propósitos exclusivamente académicos. En caso que tenga dudas, con mucho gusto el responsable de la aplicación de la encuesta le atenderá en todo lo que usted requiera. Si desea extenderse más en algunas respuestas, use las hojas en blanco.

I. DATOS GENERALES

1. Género: Mujer ____ Hombre ____
2. Estado civil: Soltero(a) ____ Casado(a) ____ Unión libre ____
Divorciado(a) ____ Separado(a) ____ Viudo(a) ____ Otro ____
3. Escolaridad:
Primaria completa ____ Primaria incompleta ____ Secundaria completa ____ Secundaria incompleta ____
____ Carrera técnica ____ Normalista ____ Profesional ____ Ninguna ____
Otra _____
4. Edad: _____
5. Lugar de nacimiento: _____
¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Monterrey? _____

II. DATOS FAMILIARES

6. ¿Cuántas personas viven en su casa, incluyéndolo a usted? _____
7. ¿A cuántas personas tiene que mantener económicamente? _____

¿A quiénes de los siguientes familiares tiene que mantener?
Cónyuge o pareja ____ Hijos ____ Nietos ____ Hermanos ____ Padres o suegros ____ Otros ____

8. Hijos: Cuántos viven con usted _____ Cuántos viven en otra casa ____

El hijo o hija que vive más cerca de usted, ¿qué tan lejos vive de usted?
En la misma calle o colonia ____ Más o menos cerca ____ Lejos ____
Muy lejos ____ En otra ciudad o país ____

9. ¿Qué tan frecuentemente convive con sus hijos?

10. Indique cuáles son las ocupaciones de trabajo de sus hijos:

11. Describa cómo es la convivencia con su familia (incluyendo nietos, nueras y yernos):

III. ACTIVIDADES DEL HOGAR, RECREATIVAS Y SOCIALES

12. ¿Quién se encarga de realizar el aseo en su casa?

Usted mismo(a) ___ Cónyuge ___ Hijos(as) ___ Otro familiar ___ Contrata a
alguien ___

13. ¿Quién se encarga de hacer la comida en su casa?

Usted mismo(a) ___ Cónyuge ___ Hijos(as) ___ Otro familiar ___ Compra comida hecha ___

14. ¿Tiene que cuidar a algún familiar (por ejemplo: esposo(a), nietos)? Sí ___ No ___

¿Cuántas horas al día le dedica a cuidarlos? _____

15. ¿A cuántos vecinos de su calle conoce por su nombre?

Ninguno ___ Pocos ___ Cerca de la mitad ___ Muchos ___ Todos o casi
todos ___

16. ¿A qué dedica su tiempo libre?

IV. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

17. ¿Es usted jubilado (a)? Sí ___ NO ___

¿De dónde? Empresa privada ___ Gobierno ___

18. ¿Con qué seguro médico cuenta?

IMSS ___ ISSSTE ___ Seguro Popular ___

PEMEX ___

UANL ___ Privado ___ Otro ___

Ninguno ___

19. ¿De dónde provienen sus ingresos? Marque con un número UNO (1) el primer lugar.
Ingresos por pensión o jubilación ____ Ingreso por trabajo como Empacador ____
Ingreso por otro empleo actual ____ Pensión o jubilación de esposo o esposa ____
Apoyo de familiares ____ Negocio propio ____ Apoyo del gobierno ____ Otros ____

20. Considerando sus necesidades económicas, ¿cómo calificaría su ingreso por la pensión?
Insuficiente ____ Regular ____ Suficiente ____ Más que suficiente ____

21. ¿Aproximadamente cuánto recibe mensualmente de ingresos por pensiones?
Menos de \$1,000 pesos ____ Entre \$4,001 y \$5,500 pesos ____
Entre \$1,001 y \$2,500 pesos ____ Entre \$5,501 y \$7,000 pesos ____
Entre \$2,501 y \$4,000 pesos ____ Más de \$7,000 pesos ____

V. TRABAJO

22. ¿Cuáles fueron sus ocupaciones anteriores a la de Empacador voluntario?

23. ¿Cuánto tiempo lleva laborando como Empacador voluntario? _____

24. Marque el turno o turnos en los que trabaja como Empacador:

7 a 11 am ____ 11 a 3 pm ____ 3 a 7 pm ____ 7 a 11 pm ____

25. ¿Cuál es el medio de transporte que utiliza más para acudir a su trabajo de Empacador?

Camión urbano ____ Taxi ____ Automóvil privado ____
Caminando ____

26. ¿Cuánto tiempo tarda regularmente en llegar a su trabajo de Empacador?

Menos de 10 minutos ____ 30 minutos ____ 45 minutos ____ Una hora ____ Más de una hora ____

27. ¿Cómo calificaría el ingreso que obtiene trabajando como Empacador voluntario?

Insuficiente ____ Ni poco ni mucho (normal) ____ Alto ____ Muy alto ____

28. ¿Cuánto obtiene de ingresos en un día normal o típico en su trabajo como Empacador voluntario?

Menos de \$100 ____ Entre \$101 y \$150 ____ Entre \$151 y \$200 ____
Entre \$201 y \$250 ____ Entre \$251 y \$300 ____ Más de \$300 ____

29. Describa qué hace en su trabajo un Empacador voluntario:

30. ¿Qué es lo más difícil de su trabajo como Empacador voluntario?

31. ¿Tiene actualmente otra ocupación además de la de Empacador? Sí___ No___ Explique cuál:

32. ¿Cuál es la razón principal por la que empezó a trabajar como Empacador?

33. ¿Qué significa para usted trabajar como Empacador voluntario?

Nombre (opcional): _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU DISPOSICIÓN Y TIEMPO!

Mauricio Argüelles ha sido profesor por más de diez años en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL); los últimos siete en el Colegio de Sociología de la Facultad de Filosofía y Letras. Es graduado de la maestría en Ciencias Sociales por la misma escuela, con la tesis “Alienación en el trabajo en obreras y obreros: una aproximación” (junio 2008). Colaboró como asistente en la Cátedra de Investigación en Desarrollo Económico y Social del Tecnológico de Monterrey durante sus estudios de doctorado en dicha institución. Entre sus publicaciones se encuentran “La producción y reproducción de lo social en la universidad: una aproximación desde el enfoque sociológico de la interacción social”, en *Escritos Sociológicos*, No. 5, 2010 (Revista del Colegio de Sociología de la UANL) y “The meaning of work for elderly grocery baggers in Monterrey, Mexico: a precarious job or a social opportunity?”, en *The International Journal of Aging and Society*, 3(2), 2014. La línea de investigación que maneja es la de la subjetividad del trabajo. Sus áreas generales de interés son la Teoría Social y la Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales.